

JUNI 2016



# SPEKTRUM

Hochschule  
Ludwigshafen am Rhein



Logistik  
Immer in Bewegung

Pro Ludwigshafen  
Projekt #DurchstartenInLU

Mehr Chance als Risiko  
Integration von Flüchtlingen



ASTA-Sommerfest der Vielfalt, 31. Mai 2016

## IMPRESSUM

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

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

### Herausgeber

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

### Redaktion

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

### Korrektorat

Astrid Hainich,  
E-Mail: [info@astridhainich.de](mailto:info@astridhainich.de)

### Satz, Grafik und Layout

Alexandra Steppat,  
E-Mail: [info@xenosign.de](mailto:info@xenosign.de)

### Anzeigen und Vertrieb

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

### Druck

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

### Bildnachweis

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

# INHALT

## TITELTHEMA

„Schön-Wetter-Präsentationen kann jeder.“ Spektrum-Interview mit Prof. Dr. Stefan Iskan .....	4
Wind of Change: Veränderungsbereitschaft als Karriere-Turbo? .....	8
„Logistik goes BASF“ .....	12
Stark in Logistik, Communication und Consulting: Masterstudiengang Logistik .....	14
Duale Ausbildungskooperation mit Bestnoten gekrönt .....	16
Tag der Logistik 2016: Frisch auf den Tisch .....	18
Elektromobilität: Try-e? Try-e! .....	22

## AKTUELL

3. Ludwigshafener Wirtschaftsgespräche: „Fachkräfte 2020: gewinnen – (er)halten – weiterentwickeln“ .....	24
Kinder an die Hochschule! .....	28
Kick für die Karriere: 4. Jobmesse der Hochschule Ludwigshafen .....	30
„Tag des Stipendiums“ .....	32
Mehr Chance als Risiko: Unternehmen sehen Integration von Flüchtlingen positiv .....	34
Von Kopf bis Fuß: Merchandising-Kollektion „HS LU“ .....	36
Neubaueinweihung am Weincampus Neustadt .....	38
Ein starkes Team! Der ASTA stellt sich vor .....	40
Großer Zuspruch für die Vortragsreihe „50 PLUS“ .....	43
Studierendenwerk Vorderpfalz: Andreas Schülke ist neuer Geschäftsführer .....	44

## INTERNATIONAL

„Nur Bares ist Wahres?“ OAI-Konferenz „Cash in East Asia“ .....	45
Realpolitik in Asien. Spektrum-Interview mit Prof. Dr. Jörg Rudolph .....	46

## FORSCHUNG & LEHRE

Studies im Praxistest: Studentische Junior Consultants im HRM .....	48
#DurchstartenInLu: Unternehmerische Vielfalt in Ludwigshafen .....	50
Erweiterte gemeindenahe Pflegepraxis in der Westpfalz? .....	52
Den Menschen im Blick: wohnsitzlose junge Erwachsene in Ludwigshafen .....	54
Qualität gestalten: Konferenz der Lehrenden .....	58

## ALUMNI

Besser Netzwerken: Mehrwert Alumni .....	60
------------------------------------------	----

## IM INTERVIEW

„Wir haben Wehen!“ Spektrum-Interview mit Silvia Pommerening .....	61
--------------------------------------------------------------------	----

## Durch die Leidenschaften lebt der Mensch, durch die Vernunft existiert er bloß.

Nicolas Chamfort



### Liebe Leserinnen und Leser,

Leidenschaft für die eigene Aufgabe sei von zentraler Bedeutung, betont Erwin Staudt, ehemaliger Deutschland-Chef von IBM und Ehrenpräsident des VfB Stuttgart im Interview in dieser Ausgabe. Unabhängig davon, ob man „Leidenschaft“ als Begriff in diesem Kontext präferiert, ist die damit einhergehende Grundorientierung für das Führungshandeln zweifellos nachvollziehbar. Denn den inneren Bezug des Mitarbeiters zu seiner Arbeit kann das Management einer Organisation ebenso wenig wie Vertrauen oder Zufriedenheit verordnen. Mit Ansätzen wie „laterale Führung“ bis hin zu „Unternehmensdemokratie“, aber auch „Vertrauensmanagement“ versucht die Managementlehre seit einiger Zeit Antworten darauf zu finden, wie man in Zeiten permanenter und dynamischer Veränderungen in den Unternehmen die Personalpolitik zukunftsgerichtet gestalten kann. Der Fokus liegt dabei auf einer deutlich stärkeren Eigenständigkeit und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was für die Führungsarbeit in ihrer traditionellen Ausrichtung eine große Herausforderung beinhaltet.

Die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden und deren Stärkung stellt eine wichtige Ausrichtung sowohl der Führungsarbeit als auch der Führungskräfteentwicklung an unserer Hochschule dar und ist auch ein zentraler Baustein für unsere Arbeitgeberattraktivität. Die breite Nutzung und der verantwortungsvolle Umgang mit den Möglichkeiten, die wir seit Jahresanfang im Kontext unserer Regelung „Mobiles Arbeiten“ einräumen, zeigen, dass wir hier auf einem guten Weg sind.

### Kooperation als soziale Strategie

Mehrere Veranstaltungen in den letzten Wochen haben einmal mehr gezeigt: Die regionale Wirtschaft sucht den Kontakt zur Hochschule und gibt uns in vielfältigen

Austauschprozessen wichtige Impulse. Bei den „Ludwigshafener Wirtschaftsgesprächen“ wurde gerade wieder unsere besondere Kompetenz im Bereich der Betriebswirtschaft hervorgehoben. Dies ist ebenso erfreulich, wie es die spannenden Projekte im Bereich der sozialen Arbeit sind, die seit vielen Jahren in Anbindung zu Dritten vollzogen werden. Für bemerkenswert halte ich die aktuelle Zusammenarbeit mit der Stadt Ludwigshafen bei einem Flüchtlingsprojekt in Ludwigshafen-Edigheim.

### Hochschule auf gutem Kurs

Der aktuelle Bericht, den wir dem Ministerium im Rahmen der sogenannten Forschungsinitiative kürzlich bereitgestellt haben, hat erneut deutlich gemacht, dass sich die Hochschule im Drittmittelbereich mit einer Steigerungsrate von 42 Prozent im Jahr 2015 weiterhin sehr gut entwickelt. Mit Blick auf die zukünftigen Herausforderungen im Bereich Forschung und Transfer wurde nun die Erarbeitung einer „Forschungsstrategie 2020“ angestoßen, die unter einer breiten Beteiligung entstehen soll.

Viele interessante Themen erwarten Sie auf den nächsten Seiten dieser Spektrum-Ausgabe.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.  
Herzliche Grüße

Ihr

Prof. Dr. Peter Mudra, Hochschulpräsident



Diskutieren die provokanten Unterrichtsmethoden der Veranstaltung Prozessmanagement: Prof. Dr. Stefan Iskan (Mitte) und die Masterstudenten Daniel Naas (links) und Stephan Dölz (rechts)

# „Schön-Wetter-Präsentationen kann jeder. Ich will wissen, wie Sie unter Druck reagieren!“

Spektrum-Interview mit Professor Dr. Stefan Iskan und zwei seiner Master-Logistik-Studenten, Stephan Dölz und Daniel Naas

Reale Geschäftsführer im Vorlesungssaal, permanentes kritisches Nachfragen, demotivierende „Killersätze“ und Störungen durch fingierte Telefonate: Manchmal greifen Lehrende zu ungewöhnlichen Ansätzen, um Studierende an die Realität in den Unternehmen heranzuführen. Professor Dr. Stefan Iskan, Professor für Logistik und Wirtschaftsinformatik, und vor wenigen Jahren selbst noch auf der Vorstandsetage im Deutsche-Bahn-Konzern unterwegs, fordert in seiner Veranstaltung „Prozessmanagement“ seinen Studierenden unter realitätsnahen

Bedingungen einiges ab. Spektrum sprach mit dem Professor und zwei seiner Master-Studenten, was es mit der Veranstaltung auf sich hat und welches didaktische Konzept sich dahinter verbirgt.

**Herr Dölz, Sie arbeiten derzeit bei HeidelbergCement, beginnen im Sommer mit Ihrer Masterthesis und starten dann in der Berufswelt voll durch.**

Dölz: Ja, daran arbeite ich mit viel Eifer und Ausdauer. Manch einer würde vielleicht sagen, ich bin doch schon

durchgestartet (lacht laut). Ich habe eine Ausbildung bei der BASF hier in Ludwigshafen zum Industriekaufmann durchlaufen. Auch während meines Bachelor- und Masterstudiums hatte ich immer wieder Einsatzphasen in der BASF. Zum Beispiel im Bereich Production Planning & Control, Global Supply Chain Consulting oder auch ein halbes Jahr Hong Kong im Bereich Global Supply Chain Strategy & Controlling. Darüber hinaus war ich in der Pharmaindustrie bei Roche tätig und habe mich bei einer Managementberatung fast ein Jahr lang im Feld Executive Search bewegt. Von daher bin ich sehr gespannt, was sich nach meinem Studium noch ergibt.

**Die Veranstaltung „Prozessmanagement“ liegt ein Semester zurück. Da können Sie jetzt sicher entspannt darüber berichten, oder?**

Dölz: Klar, wenn ein Semester vorübergeht und man die Module erfolgreich abgewickelt hat, kann man über alles tiefenentspannt sprechen. Aber ich muss zugeben: Rund um die Veranstaltung war der gesamte Kurs damals enorm angespannt. Das, was hier gefordert wurde, umfasste ja nicht nur Prozessmanagement. Auf einmal musste man sämtliches Wissen aus dem Studium in einer Veranstaltung abrufen. Und das auch noch in Englisch. Obendrein hatten wir es mit einer Aufgabenstellung zu tun, die so 1:1 aus der Vorstandsetage hätte kommen können. Der Prüfer selbst ist auch nicht gerade dafür bekannt, dass er unkritisch ist.

**Um was ging es konkret?**

Naas: Wir mussten die Rolle von Management Consultants einnehmen und für unseren Auftraggeber, in dem Fall Herrn Iskan, in einem Pitch unsere Konzepte und Angebote vorstellen. Vorstellen ist gut. Dazu sind manche Teams von uns gar nicht richtig gekommen, weil der Präsentationsfluss von Herrn Iskan ständig unterbrochen wurde (lacht). Einmal hat er sogar so getan, als hätte er ein Eskalations-Telefonat von einem Kunden reinbekommen, das er jetzt als Vorstand führen müsse. Er hat dann einfach den Raum verlassen und kam nach ein paar Minuten erst wieder zurück. Ach ja. Die Gruppe musste trotzdem weiter präsentieren. Das war für den Kurs eine komische und in dieser Dimension noch nicht erlebte Situation.

**Warum?**

Naas: Na ja, es ist kein allzu gutes Gefühl. Man investiert unheimlich viel, um eine super Präsentation abzuliefern

und derjenige, für den die Präsentation ist, geht einfach raus. Das fühlt sich überhaupt nicht gut an. Das Schlimme ist: So läuft es auch in den Unternehmen. Auf einmal schickt der Hauptakteur überraschend seinen Vertreter in das Meeting. Das nagt an der Motivation. Und genau das wollte Herr Iskan uns aufzeigen. Unser Ding professionell durchziehen und uns äußerlich nichts anmerken lassen. Und zugegeben: Das ist nicht einfach und erfordert Übung und Routine.

*„Die Veranstaltung war teilweise wie ein Déjà-vu für mich. Ich musste mich kneifen, ob ich jetzt in einer Hochschule oder in der Geschäftsleiter-Runde sitze. Sehr realitätsnah. Sowohl die Aufgabenstellung als auch die Art der Veranstaltungs-Leitung. Es war für mich spannend zu sehen, wie offen sich die Studierenden trotz meiner Anwesenheit gegeben haben und sich mit der Materie intensiv befasst haben. Ich komme sicher wieder.“*

Christian Jeck, Geschäftsführer Transa Spedition GmbH, ein Tochterunternehmen der Schenker AG, dem Logistikbereich der Deutschen Bahn

**Wie sah die Aufgabenstellung aus?**

Dölz: Anders als sonst üblich in Vorlesungen und Übungen, hatten wir überhaupt keine schriftliche Aufgabenstellung. Die Aufgabenstellung ergab sich aus einem Kunden-Berater-Gespräch, das Herr Iskan mit uns simuliert hat. Fehlende Angaben mussten wir selbst in Form von Annahmen in unser Konzept einfließen lassen. Dazu mussten wir uns auch mit der Branche näher beschäftigen. Herr Iskan hat dabei die Rolle des Vorstands eines Logistikkonzerns eingenommen, der von seinem Aufsichtsrat angeschossen wurde und Ergebnisse zu liefern hat. Dazu wollte er Management-Ebenen in seinem Unternehmen eliminieren, seine Organisation restrukturieren und Funktionen in Shared Service Centern bündeln und gleichzeitig ins Ausland auslagern.

Naas: Unsere Aufgabe war es, in sechs Teams von vier bis fünf Studierenden eine Pitch-Unterlage in Englisch auszuarbeiten. Dies umfasste die Darlegung des Projekt-Auftragsverständnisses, unser Konzept, die Projektvor-

gehensweise, erste Lösungsvorschläge und ein kalkulatorisches Angebot. Das waren schnell 60 bis 80 Folien pro Gruppe. Nach dem Auftragsbriefing hatten wir circa vier Wochen Zeit, unsere Unterlagen auszuarbeiten. Das war, abgesehen von dem Koordinationsaufwand in den Teams, zeitlich gesehen schon beanspruchend für jeden Einzelnen. Um die weitumfassende Aufgabenstellung in dieser kurzen Zeit erfolgreich bewältigen zu können, war eine sehr strukturierte und auf Meilensteine ausgerichtete Gruppenarbeit unabdingbar. Jede Gruppe wurde dann im Präsentationstermin in mehr als zwei Stunden zerlegt (lacht).

#### Zerlegt? Wie meinen Sie das?

Naas: Killer-Phrasen. Sätze mehrfach wiederholen lassen, um zu prüfen, ob man cool bleibt oder gereizt reagiert. Permanentes kritisches Nachfragen. Und so tun, als ob man die Präsentation nicht versteht. Man musste häufig auch die Inhalte parallel zu den Folien noch einmal am Flipchart oder auf dem Whiteboard mit anderen Worten für den Auftraggeber erklären und Skizzen zum besseren Verständnis anfertigen. Um den Vortrag nach solch massiven Störungen in gewohnt souveräner und professioneller Art fortführen zu können, bedarf es einer absolut intensiven Vorbereitung. Hierfür ist auch die Antizipation möglicher Fragen des Auftraggebers im Voraus empfehlenswert. Die hier erlebten Situationen kenne ich so auch aus meiner Zeit bei Porsche und HOYER. Das war schon verdammt realitätsnah.

Dölz: Herr Iskan alleine in seiner Rolle ist schon „anstrengend“ – auch von der Körpersprache her (lacht). Da sitzt du an der Hochschule im Seminarraum und meinst, du bist im Management-Meeting. Aber als dann auch noch Herr Jeck von DB Schenker Logistics in einem Termin dabei war, haben wir den Ernst der Veranstaltung noch einmal live gespürt. Die Fragen von Herrn Jeck waren genauso schonungslos. Die haben das echt ernst gemeint und auch so übergebracht (lacht).

#### Herr Professor Dr. Iskan, was bezwecken Sie mit dieser Veranstaltung?

Iskan: Erstens: Seit der Grundschule kennen wir nur eins: Lernen in der Fach-Einbahnstraße. Das will ich durchbrechen und auf ein integriertes und interdisziplinäres Lehren und Lernen hinwirken. Zweitens: Schön-Wetter-Präsentationen ohne Unterbrechung kann jeder. Ich will wissen, wie meine Studierenden als Persönlichkeiten

mit Druck und kritischem Feedback umgehen, und sie realitätsnah auf die Praxiswelt vorbereiten. Drittens: Der Fall, der zu bearbeiten war, findet sich heute in jedem Konzern als Berater-Projekt. Ich will also wissen, wie fit die Studierenden im konzeptionellen und managementgerechten Arbeiten sind. Das kommt mir im Studium mitunter zu kurz.

#### Wie meinen Sie das?

Iskan: Es bringt doch überhaupt nichts, wenn Studierende ein Buch oder Skript auswendig runterbeten. Damit können sie je nach Prüfer vielleicht die Klausur meistern. Aber in der Wirtschaft überleben und vorankommen? Nein, dafür braucht man andere Kompetenzen. Wenn wir es ferner schaffen, inhaltlich übergreifend und kompetenzorientiert zu lehren und zu prüfen, dann wären wir als Hochschule nicht nur aus didaktischen Gesichtspunkten ganz vorne mit dabei.

#### Auf welche Kompetenzen zielt Ihre Veranstaltung „Prozessmanagement“ ab?

Iskan: Zunächst geht es mir nicht um die Modellierung von Prozessen. Wie das geht, bekommen unsere Logistik-Studierenden schon frühzeitig im Bachelor mit. Stichwort ARIS und Visio. Viel wichtiger ist, souverän und professionell mit Kritik und Störungen während Präsentationen umgehen zu können. Du musst rhetorisch fit sein, deine Position auch standfest vertreten und dein Gegenüber mit klaren Argumenten überzeugen können. Know-how-Lücken sollte man mit den Literatur-Vorschlägen selbst zu schließen wissen. Lebenslanges Lernen setzt die Fähigkeit voraus, sich Dinge auch selbst beizubringen. Nicht immer steht eine Person daneben und vermittelt den Stoff. Diese Fähigkeit kann schnell zu einem „Career-Boost“ werden.

#### Was meinen Sie mit Kritikfähigkeit?

Iskan: Plump antworten, ist keine Lösung. Aber wie greife ich Feedback geschickt auf, denke den Gedanken weiter und spiele ihn zurück an den Feedback-Geber? Das ist auch eine Frage der Etikette. Ich versuche in dem Rollenspiel auch gezielt Rückmeldung zu geben zu Sätzen wie: „Sie und Ihr Unternehmen haben also folgendes Problem?“. Nein, wir haben keine Probleme, sondern Herausforderungen. Oder du fängst als Auftraggeber an, schlecht über Wettbewerber X zu sprechen und die Studierenden, die präsentieren, machen mit. Das geht nicht im Business! Man weiß nie, wie das Gegenüber tickt. Vielleicht will er dich aus der Reserve locken?



Auch unter Stress professionell zu präsentieren, ist eine Kunst, die man lernen muss.

#### Welches didaktische Konzept verbirgt sich hinter Ihrem Ansatz?

Iskan: Ich bin ein starker Befürworter einer konstruktivistischen Didaktik. Statt Inhalte auf Mikroebene vorzukauen, stelle ich in meinen Vorlesungen sehr oft spontan Aufgabenstellungen. Hier spüre ich häufig eine leichte Überforderung. Studierende sind so stark an exakte Vorgaben und Strukturen gewöhnt. Aber so funktionieren die Unternehmen nicht. Der Chef liefert dir um 18 Uhr ein Schlagwort und bittet dich bis zum nächsten Tag, einen ersten Vorschlag für ein Konzept auszuarbeiten. Wirfst du hin oder machst du etwas daraus? Das kann deine Chance sein für mehr.

#### Konstruktivistische Didaktik?

Iskan: Konstruktivismus verstehe ich als handlungs- und problemorientiertes Lernen. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Lernen von außen nur angeregt werden kann. Die Rolle des Dozenten besteht darin, eine Lernumgebung zu schaffen, die Lernen ermöglicht. Die Hauptakteure jedoch sind die Lernenden selbst, die zu Experten in ei-

nem Fachbereich werden sollen und den Prozess selbst steuern. Dieser Ansatz versucht auf dem subjektiven Vorwissen und den Erfahrungen der Studierenden aufzusetzen. Der Wissenserwerb erfolgt also konstruktiv. Die Bearbeitung der Management-Beratungsaufgabe eignet sich daher sehr gut.

#### Auf was darf sich die nächste Master-Logistik-Generation in „Prozessmanagement“ freuen?

Iskan: Meine Studierenden wissen, dass ich von der ersten Veranstaltung eines jeden neuen Kurses an enorm auf Vertrauensbildung setze. Ein vertrauensvoller Rahmen ist die Basis dieses Veranstaltungskonzepts. Anders könnte das Format, bei dem sich die Studierenden öffnen müssen und mit Überraschungen konfrontiert werden, nicht funktionieren. In der nächsten Runde wird zu jedem Präsentationstermin eine Führungskraft aus der Wirtschaft in der Rolle des Auftraggebers mit dabei sein.

**Ganz herzlichen Dank für das Gespräch.**

# Wind of Change: Veränderungsbereitschaft als Karriere-Turbo?

Spektrum-Interview mit Professor Dr. Stefan Iskan und Erwin Staudt, vormaliger Deutschland-Chef von IBM und Ehrenpräsident des VfB Stuttgart

Spektrum sprach mit Professor Dr. Stefan Iskan und Erwin Staudt über die Bedeutung von Leidenschaft in Veränderungsprozessen, Change Leadership und warum „Entscheidungs-Aussitzer“ für sie Corporate Social Responsibility mit Füßen treten.



Im Gespräch: Prof. Dr. Stefan Iskan ...



... und Erwin Staudt, Ehrenpräsident des VfB Stuttgart

**Herr Staudt, Sie waren nach Ihrer IBM-Zeit der erste hauptamtliche Präsident des VfB Stuttgart. Was können Unternehmen vom Fußball-Geschäft mitnehmen?**

Staudt: Fußball kommt einem bedingten Glücksspiel unter freiem Himmel nah. Der Fan will, dass seine Mannschaft gewinnt. Und wenn sie das schafft, ist das ein unbeschreibliches Glücksgefühl. Wenn sie verliert, stellt sich bei vielen ein extremes Frustgefühl bis hin zu Hass ein. Genau diese Emotionalität ist auch ein zentrales Thema im Change Leadership. Positive Gefühle und Leidenschaft zu bedienen. Das ist die Aufgabe der Change Leader.

**Sie richten also den Fokus auf „Leidenschaft“. Kann man anders als im Fußball-Geschäft Leidenschaft überhaupt in einem Unternehmen entwickeln?**

Staudt: Leidenschaft für das eigene Geschäft, Kunden, Mitarbeiter und eigene Produkte. Das kam mir lange total banal vor, weil ich das einfach immer vorausgesetzt habe. Mittlerweile bin ich zur Erkenntnis gekommen, dass du „Passion for the Business“ in deinem Unternehmen trainieren kannst und musst.

**Und wie geht das?**

Staudt: Indem du deinen Mitarbeitern die Hintergründe deines Geschäfts, also die Absichten, die auch dein Kunde

mit dem Geschäft verbindet, klarmachst. Also: Je mehr deine Mitarbeiter die Zusammenhänge verstehen, desto leidenschaftlicher können sie sich auch in ihr Geschäft, ihre Kunden und Produkte hineinversetzen.

**Das setzt voraus, dass die Chef-Etage selbst den Puls am Markt haben muss, oder?**

Staudt: Absolut. Auch wenn du im Vorstand bist, musst du sooft wie möglich die Nähe zu deinen Kunden suchen. Du musst exakt wissen, was dein Kunde wiederum mit seinem Kunden vorhat. Das musst du als Prozess begreifen. Bei IBM wollte ich jeden Tag einen Kunden-Vorstand sehen. Nur so wusste ich, was draußen wirklich abläuft und konnte intern meine Change-Themen vorantreiben. So musst du das spielen.

**Stichwort „was draußen abläuft“. Herr Iskan, wenn Sie heute in Gesellschaft und Unternehmen hineinblicken, welches Zustandsbild sehen Sie?**

Iskan: Ich habe den Eindruck, dass viele junge Menschen schon Komfortspeck ansetzen. Die Bereitschaft, von sich selbst maximale Leistungs- und Leidensfähigkeit abzufordern, um aus eigener Kraft etwas zu erreichen, sehe ich in unserer Gesellschaft immer weniger. Ich sehe heute in Unternehmen schon Wellness-Oasen.

**„Wellness-Oasen“?**

Iskan: Ich meine damit die Generation „Ich werde mal erben und zerreiße mich nicht mehr für den Erfolg.“ Eben die Generation „wie mache ich mit einem Nine-to-Five-Job und einer guten Worklife-Balance“ Karriere? Eben. Gar nicht. Und genau diese Einstellung steht völlig diametral zu den Ambitionen vieler junger, extrem hungriger Menschen in aufstrebenden Märkten. Um das zu erkennen, musst du einfach nur in die Shared Service Center nach Bukarest, Rumänien. Dinge, die für uns hier in Deutschland längst selbstverständlich sind, sind es für viele Menschen in anderen Märkten eben nicht. Entsprechend leidenschaftlich kämpfen sie für ihre Möglichkeiten. Genau dieses Bewusstsein bei uns wieder zu schaffen, ist für mich eine Aufgabe der Change Leader in den Unternehmen.

Staudt: Ich gehe jetzt noch einen Schritt weiter und sage: Die Gesellschaft bereitet mir durchaus Sorgen. In meinen Augen finden wir in Wirtschaft und Gesellschaft immer weniger fähige Führungseliten vor. Viel mehr noch: Ich bekomme das Gefühl, dass wir zuneh-

mend von Dilettanten geführt werden. Hinzu kommt: Wir sind so in den Unternehmen eingetaktet, dass wir das eigene Denken ausgeschaltet haben. Der Manager oder der Staat machen das schon für mich! Wir vertrauen also darauf, dass diejenigen, die den Vorstand oder den Staat ausmachen, für uns die Konsequenzen durchdenken. Die Menschen müssen jedoch selbst wieder die Verantwortung übernehmen und mitdenken. Hier fängt für mich Change Management an.

**Was sollte sich auf der Chef-Etage aus Ihrer Sicht konkret ändern?**

Iskan: Heut macht nur noch ein Typus von Führungskraft Karriere. Der „Zahlen-Checker“. Er kann alle Quartalsergebnisse im Detail erläutern und vorbildlich Entscheidungen aussitzen. Doch wer Entscheidungen aussitzt, delegiert oder Politik auf den Rücken der Mitarbeiter austrägt, der tritt Corporate Social Responsibility mit Füßen. Gebraucht werden wieder mehr Macher auf den Chef-Etagen – gepaart mit Controlling. Das sollte wieder besser ausbalanciert werden. Technologie-Kompetenz muss zudem zu einem neuen Kriterium bei der Vorstandsbestellung und Führungskräfteernennung werden.

**Wo liegen denn die größten Probleme für die Weiterentwicklung der Unternehmen?**

Iskan: Je mehr Statusdrang in einem Betrieb, desto weniger Veränderungsbereitschaft. Kompetenz muss mehr zählen als Titel auf Visitenkarten oder Premium-Dienstwagen. Es geht heute zudem zu viel Zeit damit verloren, Führungskräfte, die aus Prinzip sich und ihr Umfeld nicht entwickeln wollen, für Veränderungen zu „bearbeiten“. Darüber hinaus sind wir in Deutschland einfach noch zu stark auf „Optimieren“ ausgerichtet, statt visionäre Themen anzupacken.

**Welche innovativen Ansätze gäbe es denn, es besser zu machen?**

Iskan: Erstens: Der Leiter Personal muss aus dem Geschäft kommen und zugleich der Leiter Strategie sein. Er muss der Kandidat für den späteren Top-Posten im Unternehmen sein. Da werden auf einmal völlig andere Leute hochgespült! Es ist bedenklich, dass nur noch „Analysten“ und „Controller“ vorzufinden sind. Zweitens: Gib ausgewählten jungen Leuten einen wertvollen Projektauftrag, ein Budget, einen Mentor und einen Coach. Läuft es gut, perfekt. Geht es schief, o.k. Geld versenkt. Dann muss man sich ansehen, woran es lag. Auch das

wäre in manchen Unternehmen schon eine Art Kulturrevolution. Aber Hand aufs Herz: Wenn Unternehmen Geld für Abfindungen und B-Personal in Führungspositionen rausschleudern können, ist das doch für die Investition in die eigene Zukunft nicht zu viel verlangt, oder?

**Haben Sie einen Tipp, wie man Unternehmen verändern kann, wenn der Leidensdruck heute in den Zahlen noch nicht spürbar ist?**

Staudt: Dann bleibt dir nur noch eine Möglichkeit: Dann musst du Benchmarking betreiben. Wir haben bei IBM permanent klargemacht, dass die Welt, in der wir leben, in einem permanenten Wandel steckt. Und das haben wir immer an ganz konkreten Beispielen festgemacht. Dabei sind wir sehr subtil vorgegangen, indem wir zum Beispiel zu Veranstaltungen immer wieder Grenzgänger eingeladen haben. Also Menschen, die extreme Wagnisse eingegangen sind, wie etwa Einhand-Weltumsegler. Wir haben unseren Mitarbeitern die ganze Zeit vor Augen geführt, dass das unsere Idealvorstellung vom Leben ist. Eben Dinge in Angriff zu nehmen, von denen man am Anfang sagt, das kann nicht funktionieren. Werdet euch bewusst, dass wir in einem ähnlichen Veränderungsprozess stecken. Irgendwann ist es dann soweit, dass die Mitarbeiter von sich aus sagen: Alles verändert sich. Nur wir tun nichts. Das wird böse enden.

**Herr Staudt, das allein kann es doch nicht sein. Sonst würde das doch überall laufen.**

Staudt: (lacht laut). Es gibt keinen Change ohne eine Vision. Vielmehr noch. Es gibt keinen Change ohne fähige Leader, die ihre Visionen auch gegen Widerstand durchziehen! Es muss die ganze Klaviatur zwischen Goutieren und Sanktionieren bespielt werden. Unternehmensführung ist nicht immer eine Frage von Demokratie. Bitte nicht missverstehen. Es geht hier nicht darum, Leute auszu-

tauschen, die dauernd kritische Fragen stellen. Die darfst du unter keinen Umständen austauschen. Die sind gut! Du musst die Führungskräfte infrage stellen, die nicht bereit sind, sich und andere zu verändern. Du musst davor natürlich drei Warningschüsse abgeben. Wenn die immer noch nicht mitziehen, dann muss dieser Personenkreis raus. Das ist eine Leadership-Frage.

**Was möchten Sie unseren Lesern abschließend zum Verändern mitgeben?**

Iskan: Viele Menschen definieren sich einfach nur über externen Status. Daher: abschaffen. Nimm Schritt für Schritt sämtliche Statussymbole weg. Den einzigen Status, den es in deiner Organisation noch geben darf, ist Kompetenz. Projektmanager und auch Consultants definieren sich meist nur über Projekte. Das ist der moderne Status, den wir in den Unternehmen benötigen. Alles anderen wegnehmen. Soweit, bis dein Team statuslos in seine Rollen hineinwächst. Du brauchst heute Strukturen, die das zulassen. Veränderungsbereitschaft als Karrieremodell. Fang an, alle drei Jahre die Positionen zu verändern und das über Divisionen hinweg. Job Rotation oder – noch bedeutsamer – Job Enrichment ist ein gewaltiges HR-Thema im Change. Die Menschen werden in ihren Rollen austauschbar. Aber als Menschen und mit ihrer Kompetenz bleiben sie für die Unternehmen und die Gesellschaft wertvoll. Um diese Kulturveränderung einzuleiten, brauchst du eine glasklare Top-Down-Kommunikation. Die bestehenden Incentive-Systeme müssen ab sofort auf die Kompetenzentwicklung der Führungskräfte und Mitarbeitenden umgelegt werden. Sie müssen sich also auf den Entwicklungsgrad und die Entwicklungsbereitschaft der Mitarbeiterschaft beziehen. Mit den Incentive-Systemen steht und fällt Veränderung.

**Ganz herzlichen Dank für das Gespräch!**

# 10 Gedanken

von Professor Dr. Stefan Iskan und Erwin Staudt  
zum Verändern von Organisationen

1. **Demut** als Manager vor der eigenen Gestaltungsaufgabe haben und Verantwortung nicht delegieren.
2. **Ehrlichkeit** an den Tag legen, feine **Antennen** in Richtung der eigenen Organisation entwickeln und die Kompetenz entwickeln, mit den Mitarbeitern **vor Ort** zu sprechen.
3. Der **oberen und mittleren Führungsebene** verdeutlichen, dass Supporter unter allen Umständen gefördert (neue Rollen, Aufstieg, Gehaltserhöhung) und destruktive **Bremser** unter der Führungsmannschaft konsequent sanktioniert und ausgetauscht werden (Management by Examples).
4. Projekt-**Erwartungshaltung** ganz klar kommunizieren, eine wasserdichte **Change-Story** sorgfältig vorbereiten und **Konsequenz** in der Umsetzung zeigen.
5. Vor Projektstart die **richtigen Leute** mit dem **richtigen Mindset** in das **Veränderungs-Team** holen, die auch keine „Body-Kultur“ und gemeinsame Vergangenheit mit den betroffenen Führungskräften haben.
6. **Informelle Kanäle** im Unternehmen ansteuern und **Mitarbeiter** identifizieren und in das Projekt einbauen, die **stolz** sind, für das Unternehmen zu arbeiten.
7. Veränderungsprojekte mit radikaler **Geschwindigkeit** nach vorne bringen und nicht nachlassen.
8. **Kampfgeist** und **Leidenschaft** für das eigene Unternehmen, Kunden und Produkte unter dem Führungsteam und der Mitarbeiterschaft entwickeln.
9. Parallel die **Personalabteilung** von „Support-Funktion“ hin zu einer unternehmerischen Personalentwicklung weiterentwickeln.
10. **Veränderungsbereitschaft** und **Hunger nach Erfolg** als Dauerziel proklamieren und die Organisation permanent auf Trab halten (jedoch: keine Angst-Kultur errichten!).

# „Logistik goes BASF“

von Alexander Berke und Giovanni Patruno

Spediteure und LKW-Fahrer stehen im Zentrum des aktuellen Projekts.

Foto: Colourbox.de

Der Praxisbezug der Lehrinhalte hat einen besonderen Stellenwert an der Hochschule Ludwigshafen, auch und gerade im Bachelorstudiengang Logistik. Dies belegt unter anderem die Veranstaltung „Planungsprozesse“ des fünften Fachsemesters sehr anschaulich. Hier wird gerade durch die gelungene Kooperation von Studierenden, Lehrenden und Unternehmenspartnern aus der bisherigen Seminararbeit heraus eine spannende Fallstudie aufgesetzt, die den beteiligten Studierenden direkten Einblick in die logistischen Geschehnisse der BASF gibt.

Die Aufgabenstellung: Finden Sie eine betrieblich anwendbare Lösung für die Optimierung des Services einer Kundenlieferung im Lieferprozess am Standort Ludwigshafen. Genauer: Ermitteln Sie die Wartezeit der Spediteure und Fahrer, die zur Beladung fahren möchten, vor der Abfertigung und stellen Sie Lösungsansätze vor, die diesen logistischen Ablauf optimieren. Die Aufgabenstellung wurde von der BASF sorgsam aufbereitet und den Studierenden in einer verständlichen Form inklusive Unternehmenspräsentation und Begehung nahegebracht. Ein Service, der nicht selbstverständlich ist!

Die Initialzündung zu diesem Praxisprojekt kam von zwei Studenten: Alexander Berke, Absolvent im Bachelorstudiengang Internationales Personalmanagement und Organisation, und Giovanni Patruno, Studierender im Bachelorstudiengang Logistik, hatten die Idee zu dieser Zusammenarbeit mit BASF SE geliefert. Dank der Unterstützung durch den Studiengangsleiter Professor Dr. Wolfgang Müller und den Lehrbeauf-

tragten Thomas Wagner wird sie nun auch in die Tat umgesetzt werden.

Das Unternehmen sowie die Kommilitoninnen und Kommilitonen zeigten sich von Beginn an von der Idee begeistert: „Die angestrebte Lösung soll zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Kooperation mit unseren Spediteuren und Fahrern führen. Die zum Abschluss des Projekts präsentierten Ergebnisse sollen uns helfen, die Service-Leitlinie unserer Abteilung einzuhalten und eine innovative Lösung zu finden“, beschreibt Jürgen Müller, Projektbetreuer und Senior Manager administrative Gate Services der BASF, die Erwartung seines Unternehmens. Obwohl Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen auf Basis von Fallstudien mittlerweile keine Seltenheit mehr sind, ist diese Fallstudie aber doch etwas Besonderes: „Ein fundamentaler Unterschied ist die Stellung der Studierenden“, erklärt Giovanni Patruno und präzisiert: „Die Studententeams konnten sich vor Ort über Art und Umfang des Projekts informieren und können ihre Ergebnisse bei unserem Kooperationspartner BASF auch vor Ort präsentieren, was verschiedene Vorteile birgt.“ „Die Übertragbarkeit aus der Theorie in den beruflichen Alltag, die Arbeit in Projektteams und die relativ freie Ausgestaltung einer Lösung für diese spezifische logistische Problemstellung sind nur einige Umstände, an denen die Teams wachsen“, ergänzt Alexander Berke.

Über die gesamte Dauer der Fallstudie werden verschiedene Workshops abgehalten, um Ergebnisse zu präsentieren und sich mit unterstützenden Studierenden und den involvierten

In regelmäßigen Workshops tauschen sich Studierende und BASF-Mitarbeiter aus.



Mitarbeitern der BASF SE abzustimmen. So werden die Arbeit in Projektteams und ein kontinuierlicher Fortschritt der Bearbeitung realitätsnah simuliert. „Die Möglichkeit, bereits vor dem Abschluss des Studiums in Kooperation mit einem Unternehmen eine reale Aufgabenstellung im Team zu lösen, ist für unsere Studierenden von großem Interesse und ergänzt die bereits vorhandene Verknüpfung von Theorie und Praxis um einen weiteren Baustein“, erklärt Studiengangsleiter Professor Dr. Wolfgang Müller.

Wie es mit dem Projekt und der Implementierung der Vorschläge des studentischen Projektteams weitergeht, erfahren Sie in der nächsten Ausgabe des Spektrum-Magazins.

**Nähere Informationen zum Bachelorstudiengang Logistik unter:**  
[www.hs-lu.de/bachelor\\_logistik.html](http://www.hs-lu.de/bachelor_logistik.html)



**Prof. Dr. Wolfgang Müller**  
Studiengangsleitung  
Logistik (B.A.)  
Tel. 0621/5203-220  
Wolfgang.Mueller@hs-lu.de



Fotos: iStockphoto

# Masterstudiengang Logistik: stark in Logistik – Communication – Consulting

von Julia Walther

Seit dem Wintersemester 2008/2009 wird an der Hochschule Ludwigshafen der konsekutive Masterstudiengang Logistik mit den Schwerpunktgebieten „Logistische Praxis und Theorie“ (Logistik), „Anwendungsorientierte Informationstechnologie“ (IT-Communication) und „Beratungswissen“ (Consulting) angeboten. Neben den logistikrelevanten Schwerpunktthemen liegen IT-nahe Themen, wie der Umgang mit SAP ERP- und dem SCM-System, im Fokus. Ergänzt wird das Studium durch die Vermittlung von Methodenwissen aus dem Consultingbereich. Aufgrund des durchgängigen Anwendungsbezugs auf wissenschaftlicher Grundlage erweitern die Studierenden während der Veranstaltungen sowie im Selbststudium ihre Fach- und Methodenkompetenz. Im Rahmen von Projekt- und Seminararbeiten sowie in speziellen Veranstaltungen lernen die Studierenden, was es bedeutet, ein Team zu führen, zu motivieren und Konflikte zu managen.

Der viersemestrige Masterstudiengang bietet den Studierenden in den ersten drei Semestern ein breites Spektrum an Themengebieten innerhalb der einzelnen Schwerpunktgebiete.

- **Schwerpunkt Logistik**
  - Logistics Chain Management
  - Logistik-Technologie
  - International Logistics & Transport
  - Logistik-Recht

- **IT-Communication**
  - Business Process Management
  - Business Intelligence
  - Knowledge Management
  - ERP-Projekte mit dem SAP ERP- und SCM-System

- **Consulting**
  - ERP-Consulting
  - Business Integration Consulting
  - Organisational Consulting
  - Verhandlungstechnik

Das vierte Semester ist der Masterthesis vorbehalten, die gemäß der praxisbezogenen Ausrichtung des Masterstudiengangs oft im Rahmen eines Praktikums angefertigt wird.

Durch die drei Schwerpunktbereiche des Studiums sind die Absolventinnen und Absolventen in der Lage, Projekte in der Logistik selbstständig zu planen und abzuwickeln, sowohl als Consultant, als Führungskraft oder in der Projektleitung, in den Bereichen Industrie und Handel, Entsorgungswirtschaft, Verkehrswirtschaft, Dienstleistungen, Unternehmensberatung oder in Softwareunternehmen.

## Fakten auf einen Blick:

Ab dem Wintersemester 2016/2017 ist der Masterstudiengang Logistik zulassungsbeschränkt.

**Abschluss:** Master of Arts

**Regelstudienzeit:** 4 Semester

**Studienform:** Vollzeit

**Sprache:** Das Studienprogramm wird überwiegend auf Deutsch gehalten. Ein qualifizierter Anteil der Veranstaltungen wird in englischer Sprache gehalten.

**Kosten:** Das Studium ist im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich gebührenfrei.

**Zugangsvoraussetzungen:**

■ **Formale Voraussetzungen**  
Abgeschlossenes Erststudium (Bachelor oder Diplom) mit wirtschaftswissenschaftlicher oder vergleichbarer Ausrichtung mit einer Abschlussnote von mindestens 2,7

■ **Eignungsfeststellung**  
Die Eignung wird dadurch nachgewiesen, dass in einem Bache-

lorstudium mindestens 15 Credits im Fachgebiet „Logistik“ erworben wurden oder in einem Diplomstudiengang mindestens 10 % der lehrplanmäßigen Veranstaltungen in diesem Gebiet abgeleistet wurden.

Nähere Informationen unter:  
[www.master-logistik.info](http://www.master-logistik.info)



**Julia Walther**  
Studiengangsassistentin  
Logistik (M.A.)  
Tel. 0621/5203-233  
[julia.walther@hs-lu.de](mailto:julia.walther@hs-lu.de)

## LEBEN UND STUDIEREN in der schönsten Region Deutschlands





## Duale Ausbildungs- kooperation

# mit Bestnoten gekrönt



von Iris Zimmermann

**Bereits zum wiederholten Mal haben Mitarbeiterinnen des Maxdorfer Unternehmens EM-Technik als beste Absolventinnen des dualen Bachelorstudiengangs Logistik abgeschnitten.**

Die Überraschung war gelungen, als Melanie Müller, Assistentin der Betriebsleitung von EM-Technik in Maxdorf, im Wintersemester erfuhr, dass sie sowohl die beste Bachelorarbeit als auch die beste Gesamtleistung des Jahrgangs im dualen Bachelorstudiengang Logistik (dBL) abgeliefert hat. Vor zwei Jahren hatte bereits ihre Kollegin Natascha Everwien im gleichen Studiengang die Auszeichnung als Jahrgangsbeste erhalten. Eine schönere Bestätigung für die Kooperation zwischen dem Studiengang und dem mittelständischen, produzierenden Familienunternehmen in Maxdorf gibt es kaum. Zumal EM-Technik Gründungsmitglied des dualen Studiengangs Logistik ist und dabei war, als dieser im Wintersemester 2010/11 auf Initiative des Landes Rheinland-Pfalz am „Runden Tisch Logistik“ zur weiteren Positionierung des Logistikstandortes Rheinland-Pfalz initiiert wurde.

„Die breite thematische Aufstellung des Curriculums, in die auch die Rückmeldungen der Partner eingeflossen sind, bietet den Unternehmen und Studierenden viele Tätigkeitsfelder und bleibt nah an den Anforderungen der Praxis“, erläutert Studiengangsleiterin Professorin Dr. Sabine Scheckenbach das Konzept des Studiums. Die Themenvielfalt des Studiums über die Logistik hinaus und die Berücksichtigung der eigenen Anliegen war auch für den Geschäftsführer von EM-Technik, Michael Meier, ausschlaggebend: „Die Nachwuchskräfte sind im Anschluss breiter im Unternehmen einsetzbar. Schließlich ist es unser Ziel, die Studierenden zu übernehmen und langfristig zu binden.“ Er schätze, dass man in dieser Zeit die Stärken und Schwächen der Studierenden schon kennen

lerne und somit wisse, wo sie im Anschluss einsetzbar seien. So fanden auch beide Absolventinnen nach dem Studium ihren Platz im Unternehmen.

### Die beiden ausgezeichneten Absolventinnen im Profil

#### Melanie Müller

Melanie Müller, 25 Jahre alt, ist jetzt Assistentin der Betriebsleitung und im Bereich Produktionsplanung und -gestaltung tätig. Dort wurde auch ihre Bachelorarbeit geplant und umgesetzt. Sie untersuchte darin, inwiefern die Durchlaufzeiten bestimmter automatisierter Produktionsprozesse bei EM-Technik mittels Lean Management – eine Methode, die sie im Studium erlernte – schlanker gestaltet werden können. Parallel absolvierte sie die integrierte Berufsausbildung zur Industriekauffrau.

Auf der Suche nach einem dualen Studium in Betriebswirtschaft war sie über eine Anzeige von EM-Technik auf diesen Studiengang aufmerksam geworden und stellte fest, wie spannend Logistik ist. „Das Reizvolle an Logistik für mich ist, dass sie unser heutiges Leben immer und überall stark mitbestimmt. Die Entwicklungen im Bereich der Logistik tragen entscheidend zur Verbesserung unseres Lebensstandards bei.“

Über das duale Studieren meint Müller: „Die Vorlesungen des dualen Studiengangs werden sehr praxisnah gestaltet, da die Dozenten selbst in der Wirtschaft aktiv sind und

den Stoff an aktuellen Beispielen verständlich machen können. In den Praxisphasen kann man die gelernten Modelle in ihrer Anwendung erleben.“ Als menschliche Bereicherung empfindet sie die Möglichkeit des Auslandssemesters. Sie studierte ein Semester am Dublin Institute of Technology. Über interkulturelle Kompetenz zu lesen, sei etwas völlig anderes, als selbst die Unterschiede zu erleben und damit umzugehen.

#### Natascha Everwien

Auch Natascha Everwien, geboren 1989, durchlief während des Studiums alle Abteilungen der Verwaltung. Für ihre Abschlussarbeit wählte sie die Restrukturierung einer Prozesskette im Bereich Reinraumfertigung und begleitete die Implementierung. Heute arbeitet sie im Einkauf und in interdisziplinären Projektteams.

In der Schule lag ihre Stärke in der Mathematik. Diese wollte sie mit Kenntnissen in Industrie und Wirtschaft

verbinden und empfindet Logistik als perfekte Wahl: „An Logistik finde ich vor allem ihre Dynamik und Vielfalt reizvoll. Durch die schnell voranschreitenden technologischen Entwicklungen entsteht immer wieder neuer Handlungsbedarf, der das eigene Berufsfeld langfristig spannend hält.“

Sie hat ebenfalls parallel die Berufsausbildung zur Industriekauffrau absolviert. Natürlich brachte dies Aufwand mit sich. „Da man in der Situation aber nicht alleine war, hat man sich innerhalb der Gruppe immer wieder gegenseitig motiviert.“ Durch die kleine Gruppengröße sei der Austausch mit den Dozenten intensiver gewesen, aber auch die Einblicke in die Ausbildungsbetriebe der anderen Studierenden sehr wertvoll. Das habe den Zusammenhalt gestärkt. „Die drei Jahre sind fast zu schnell vorbei gewesen“, kommentiert sie rückblickend. Inzwischen bereitet sie den Masterabschluss vor und strebt eine Position als Führungskraft an.



Die Absolventinnen Natascha Everwien (1. v.l.) und Melanie Müller (2. l.u.) mit EM-Technik-Geschäftsführer Michael Meier und Karla Sachs, Personalleitung EM-Technik, sowie Prof. Dr. Sabine Scheckenbach (v.l.n.r.) und Annika Karger (1. v.r.u.), Geschäftsführerin des dualen Bachelorstudiengangs Logistik.

TAG DER LOGISTIK



## Tag der Logistik 2016:

# Frisch auf den Tisch

von Iris Zimmermann

**Staatssekretär Günter Kern und Studierende des dualen Bachelorstudiengangs Logistik (dBL) erfahren beim Tag der Logistik 2016 bei der Besichtigung der WASGAU AG in Pirmasens von den besonderen Herausforderungen der Lebensmittellogistik.**

„Für die Lebensmittelbranche ist Qualität und Frische der Ware extrem wichtig. Hierfür kann die Politik mit der Entwicklung der Infrastruktur eine der entscheidenden Grundlagen schaffen.“ Mit diesen Worten begrüßte Günter Kern, Staatssekretär der rheinland-pfälzischen Landesregierung, die rund 20 Studierenden des dualen Bachelorstudiengangs Logistik unserer Hochschule beim Tag der Logistik am 21. April bei der WASGAU Produktions- und Handels AG in Pirmasens. Er sei gespannt auf die Besichtigung des Logistikzentrums des Lebensmittelproduktions- und Handelsunternehmens und auf die Fragen der Studierenden. Auch der Vorstand und Sprecher der WASGAU AG, Niko Johns, hieß die Gäste persönlich willkommen.

Im Sinne des Logistiktages hatten das Innenministerium und Dr. Sabine Scheckenbach, Professorin der Hochschule

und Leiterin der kooperativen Studiengänge Logistik, mit der WASGAU AG diesen gemeinsamen Termin von Wirtschaft, Politik und Bildung organisiert. Die Zweitsemester erfuhren vor Ort, welche besonderen Herausforderungen der Logistik im Lebensmittelhandel gestellt werden. Aber nicht nur das: „Sie erleben, wie Unternehmensführung, Logistik, Technologie und Marketing zusammengreifen, bis die Ware beim Endkunden ankommt“, betont Scheckenbach die Bedeutung solcher Exkursionen für das ganzheitliche Verständnis von Logistik im Studium.

„Frische hat viele eigene Gesetze! Sie ändert sich fortwährend. Sie lebt, verliert Feuchtigkeit, verändert das Gewicht der Produkte und ihre Beschaffenheit“, sensibilisierte Eugen Heim, Vorstand der WASGAU AG, für die Besonderheiten der Branche. Das Unternehmen beschäftigt rund 4.000 Mitarbeiter und hält 15.000 Artikel am

v.r.n.l.: Dr. Eugen Heim, Vorstand WASGAU AG, Studierende des dBL, Staatssekretär Günter Kern, Prof. Dr. Sabine Scheckenbach und Annika Karger, Hochschule Ludwigshafen, sowie Franz Josef Reindl, Vizepräsident IHK Pfalz

Zentrallager vor. Die WASGAU AG setzt auf Regionalität und Qualität der Produkte und auf gutes Personal. Obst und Gemüse werden frisch aus der Region bezogen, eine eigene Metzgerei und Bäckerei produzieren die Ware, aus dem eigenen Weinkeller kann man inzwischen auch online regionale Weine bestellen.

Diese Produkte in bester Qualität und nachverfolgbar zum Endkunden zu bringen, stellt die Herausforderung für die WASGAU Dienstleistungs- und Logistik GmbH dar, die seit 2001 das gesamte Warengeschäft abwickelt. Eugen Heim, Geschäftsführer der Dienstleistungs- und Logistik GmbH, und der Logistikleiter Lorenz Kretz führten die Gruppe über die 33.400 m<sup>2</sup> Lagerfläche des Logistikzentrums mit einem Bestandswert von 8,5 Mio. Euro. Sie erklärten die gesamte Lieferkette: wie die Waren beschafft, gelagert, bestellt, neu kommissioniert und teils mit dem eigenen Fuhrpark in die 80 eigenen Supermärkte oder zu circa 40 Einzelhändlern geliefert werden. 4.000 Paletten werden am Tag umgeschlagen. Das Lager ist je nach notwendigen Rahmenbedingungen in verschiedene Bereiche aufgeteilt: Trockensortiment, Tiefkühlager (TK), Obst und Gemüse und Milchprodukte. Im speziell gesicherten Lager stehen die besonders teuren Artikel wie Spirituosen und Tabak.

Im Trockenwarenlager erfuhren die Studierenden – bei angenehmer Raumtemperatur – wie die rund 70 Kommissionierer die Produkte auf ihren Staplern kommissionieren und pro Tag circa sieben Tonnen Ware bewegen. Seit der Einführung eines auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Warenwirtschaftssystems der Bison AG sind sämtliche Stapler mit Bordcomputern zur beleglosen Kommissionierung ausgestattet. Das Lagerverwaltungs-Steuerungssystem mit Breitband-Datenfunk und Scanning steuert die Logistikprozesse.

Die Studierenden zeigten großes Interesse. Es kamen fachliche Fragen nach chaotischer Lagerhaltung oder Festplatzsystem oder auch danach, wo die nicht verkaufte Frischware landet. Diese liefert die WASGAU AG teils vom Lager direkt oder von den Filialen an die Tafel, war die Antwort. „Es ist interessant zu sehen, wie das Gesamtsortiment in einem einzigen Lager organisiert werden kann“, betont Student Christian Wendel, der bereits Groß- und Außenhandelskaufmann ist und parallel zum Studium in der Lebensmittelbranche arbeitet.



Staatssekretär Günter Kern begrüßt die Studierenden des dBL.



Dr. Eugen Heim, Vorstand der WASGAU AG stellt das Unternehmen vor.

Nach einer kurzen Mittagspause präsentierten Lorenz Kretz und Hans Joachim Weber, Projektleiter des Lagerverwaltungssystems Bison Process Retail wms, und erläuterten die Besonderheiten der Supply Chain für jede Warengruppe. Die Mischung von Anschauung im Lager und Theorie in der anschließenden Präsentation fand Student Sven Günther hilfreich. Er hat nach einigen



Lorenz Kretz erklärt die Lieferkette vor Ort.

Jahren bei der Bundeswehr mit dem dualen Studium seine Rückkehr in die zivile Arbeitswelt gestaltet.

Alle drei Monate wechseln die Studierenden des dBL zwischen Studium und Unternehmen und verknüpfen täglich ihr methodisches Wissen mit ihren praktischen Erfahrungen. Die mittelständischen und großen Kooperationspartner des Studiengangs bringen aktiv die praktischen Anforderungen in die Studieninhalte ein. „Natürlich muss man sich entsprechend selbst organisieren, aber dafür erhält man vom Ausbildungsbetrieb eine Vergütung und wird von Anfang an in Unternehmensabläufe und Projekte integriert“, hebt Günther den Unterschied zum klassischen Studium heraus.

Für Christian Wedel war die ganzheitliche Betrachtung der Logistik und der akademische Abschluss ausschlaggebend. Bei manch anderen ist auch die internationale Ausrichtung des Studiums mit Vorlesungen über interkulturelle Kommunikation, internationalen Projekten und einer Auslandsphase von Bedeutung. „Ich will meinen Marktwert steigern“, beschreibt Wedel seine Motivation

abschließend. Da die Absolventen im Anschluss in der Regel direkt verantwortliche Positionen übernehmen, stehen die Chancen hierfür nicht schlecht.

**Nähere Informationen zum dualen Studiengang Logistik unter: [www.dual-logistik.de](http://www.dual-logistik.de)**



**Prof. Dr. Sabine Scheckenbach**

Professur für Logistik und Prozessmanagement  
Tel. 0621/5203-301  
[sabine.scheckenbach@hs-lu.de](mailto:sabine.scheckenbach@hs-lu.de)



**Annika Karger**

Geschäftsführung dualer Studiengang Logistik (B.A.)  
Tel. 0621/5203-251  
[annika.karger@hs-lu.de](mailto:annika.karger@hs-lu.de)

Die Veranstaltung war eine von 452 Veranstaltungen in 23 Ländern, die an diesem Tag rund 40.000 Teilnehmern Einblicke in die Logistik in Industrie und Handel ermöglichten. 2007 rief die Bundesvereinigung Logistik (BVL) den „Tag der Logistik“ ins Leben. „Qualifiziertes Personal ist dabei ebenso wichtig wie eine maßgeschneiderte EDV-Lösung“, erläuterte Dr. Eugen Heim, Vorstand der WASGAU Produktions- und Handels AG.



**Täglich bestätigt**

Rund 2.000 Menschen wechseln täglich zur TK, keine andere Kasse kann aktuell so viele Menschen von sich überzeugen.

**Nur drei unserer vielen Leistungen**

► **Bei Anruf Hilfe**  
TK-Mitarbeiter und Ärzte sind 24 Stunden erreichbar

► **Entlastung**  
Das TK-Betreuungskonzept regelt für Sie Bürokratisches

► **TK-TerminService**  
Einfacher zum Facharzt

Interesse geweckt? Ich freue mich auf Ihren Anruf.

**Marcel Nitzsche**

Hochschulberater  
Tel. 06 21 - 803 32-304  
Mobil 01 51 - 46 75 32 98

[Marcel.Nitzsche@tk.de](mailto:Marcel.Nitzsche@tk.de)

**Es gibt auch leichte Entscheidungen.**



# Try-e? Try-e!

Elektromobilität: Auswertung der Befragungen im Rahmen des Try-e-Projekts zu Interesse und Nutzungsbereitschaft von E-Cars im Wintersemester 2015/2016 an der Hochschule Ludwigshafen

von Stefan Bongard

Im Herbst 2015 stand der Nissan Leaf II Hochschulangehörigen für mehrtägige Probefahrten kostenfrei zur Verfügung.



Im vergangenen Wintersemester 2015/2016 konnten dank der großzügigen Unterstützung der Technischen Werke Ludwigshafen (TWL) und der Hochschule Ludwigshafen am Rhein 29 Angehörige der Hochschule ein vollelektrisches Fahrzeug (BEV), genauer gesagt einen Nissan Leaf II, für mehrere Tage am Stück ausleihen und auf seine Alltagstauglichkeit hin ausprobieren. Ziel des sogenannten Try-e-Projekts war es, empirisch zu überprüfen, ob sich zum einen die Ergebnisse der ECAR1-Studie bezüglich Interesse und Einstellung an Elektrofahrzeugen in einer hohen Nachfrage nach den limitierten Ausleihzeiträumen niederschlagen und zum anderen, ob die Kauf- und Nutzungsbereitschaft der Projektteilnehmer nach der mehrtägigen Nutzung des Elektrofahrzeugs signifikant steigen würde. Um dies zu ermitteln, wurden im Rahmen des Projekts Befragungen unter den Test-Fahrerinnen und -Fahrern durchgeführt, deren Ergebnisse in Auszügen nachfolgend kurz beschrieben werden.

Die Gesamtzahl der gültigen Bewerbungen lag mit 256 weit über den Erwartungen und bedeutete eine Überbuchung der verfügbaren Plätze um mehr als das Achtfache. Bezogen auf die Gesamtzahl der Angehörigen der Hochschule entspricht dies einer Bewerbungsrate von 5,3 Prozent.

Die Analyse der 256 Bewerber zeigte deutlich, dass mit Projekten dieser Art Personen angesprochen werden, die ein außergewöhnlich hohes Interesse an Elektromobilität haben (89 Prozent hohes beziehungsweise sehr hohes Interesse). Bei der Frage nach der Kaufbereitschaft wurden Ergebnisse bereits durchgeführter Studien (vergleiche ECAR-Studien) bestätigt. Im Vergleich zu Einstellung und Interesse ist die Kaufbereitschaft wesentlich niedriger und bewegt sich auf einem Niveau von knapp 40 Prozent hoher beziehungsweise sehr hoher Kaufbereitschaft.

Die 29 Ausleiher des Nissan Leaf legten im Schnitt 172,6 km während der Ausleihdauer zurück. Die längste Einzeldistanz zwischen zwei Ladevorgängen betrug 123 km (bei einer maximalen Reichweite des Nissan Leaf von circa 200 km). Geladen wurde der Leaf im Schnitt 2,7 mal, wobei nur drei Personen auch Schnellladen mit Gleichstrom ausprobierten. Bei der Frage, aus welchen Gründen Fahrten aufgrund der begrenzten Reichweite nicht unternommen wurden, rangiert auf dem ersten Platz die Angst, mit einer leeren Batterie liegen zu bleiben (Range Anxiety). Dass Projekte dieser Art dazu beitragen, Elektromobilität in der Öffentlichkeit bekannter zu machen, verdeutlichen die Resultate zur Beifahrerquote von 2,7 Personen und der Kommunikationsquote von 6,4 Personen. Sehr beeindruckt zeig-

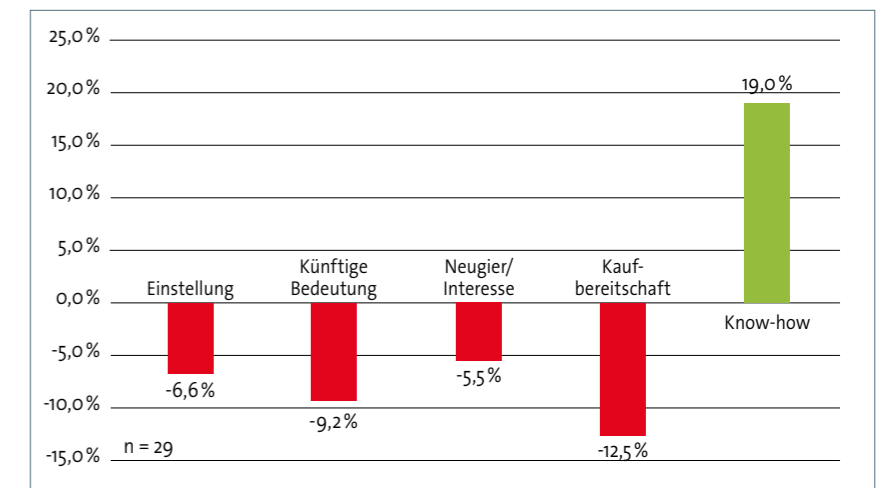
ten sich sechs Ausleiher, die unter der Voraussetzung des Besitzes eines gleichwertigen Verbrennerfahrzeugs bereit wären, dieses mit dem Nissan Leaf zu tauschen. Weitere neun Personen wären zum Tausch bereit, wenn man ihnen eine zusätzliche Prämie von 4.295 Euro zahlen würde.

Durch eine Befragung vor und nach der Ausleihe konnte untersucht werden, welchen Einfluss die Erfahrungen der mehrtägigen Benutzung auf verschiedene Kriterien wie Einstel-

Leaf ein aktuelles Fahrzeug des Elektroautopioniers und Branchenprimus Tesla als Ausleihfahrzeug benutzt.

Für den Sponsor des Try-e-Projekts gibt es zudem ein positives Signal zu vermelden: 86 Prozent der Ausleiher sind bereit, für Ladestrom ein Entgelt zu bezahlen.

Die vollständigen Ergebnisse der Auswertungen des Try-e-Projekts sind in einem umfangreichen Chartband zusammengefasst, der auf den



Try-e-Vorher-Nachher

lung, zukünftige Bedeutung, Interesse, Kaufbereitschaft und Wissen hat. Dieser Vorher-Nachher-Vergleich zeigt deutlich, dass nur das Wissen der Ausleiher zugenommen hat, während alle anderen Kriterien nach der Ausleihe deutlich pessimistischer eingeschätzt wurden. Nach den Eindrücken der Testfahrten bei den Electric Days, die am 14./15. Dezember 2015 zum Abschluss des Try-e-Projekts einen großen Fuhrpark an Elektro- und Hybridfahrzeugen auf dem Campus zur Verfügung stellten, darf man allerdings annehmen, dass dieses Ergebnis deutlich positiver ausgefallen wäre, hätte man anstatt des Nissan

Webpages des Try-e-Projekts unter <http://www.elecarda.com/ecar-survey/?lang=de> abrufbar ist.

Nähere Informationen unter: [www.elecarda.de](http://www.elecarda.de)



Prof. Dr. Stefan Bongard

Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre und Logistik  
Tel. 0621/5203-309  
stefan.bongard@hs-lu.de

### 3. Ludwigshafener Wirtschaftsgespräche:

# „Fachkräfte 2020: gewinnen – (er)halten – weiterentwickeln“

von Elena Wassmann

Am 12. Mai 2016 kamen an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein Unternehmensvertreter, Mitarbeiter der IHK sowie Lehrende und Studierende der Hochschule zu den 3. Ludwigshafener Wirtschaftsgesprächen zusammen. In diesem Jahr widmete sich die Veranstaltung unter dem Titel „Fachkräfte 2020: gewinnen – (er)halten – weiterentwickeln“ den Zukunftsanforderungen an den Mittelstand. Das vom Transferbüro der Hochschule gemeinsam mit der IHK Pfalz ausgerichtete Forum mit Vorträgen und Workshops verbindet Theorie und Praxis, Wirtschaft und Wissenschaft, und will zum beiderseitigen Nutzen Impulse setzen.

Die Arbeitswelt verändert sich derzeit dynamisch. Neben dem demografischen Wandel stellen die sich rasant verstärkenden Digitalisierungsprozesse mit ihren gesellschafts- und berufsbezogenen Implikationen eine zentrale Herausforderung für das System Arbeit dar. Was kann und muss heute schon in Angriff genommen werden, um den sich abzeichnenden Herausforderungen

gewachsen zu sein und weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben? Zentraler Schlüssel sind hierbei die Beschäftigten eines Unternehmens. Es wird in Zukunft immer wichtiger, die richtigen Instrumente einzusetzen, um geeignete Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden beziehungsweise die bestehende Belegschaft zu halten und zu qualifizieren. Darin waren sich alle Teilnehmer – Unterneh-

mensvertreter, IHK Pfalz und Angehörige der Hochschule Ludwigshafen – einig. Doch was genau können gerade kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) tun, um im Konkurrenzkampf mit der Großindustrie um die besten Köpfe und fähigsten Hände zu bestehen? Die Impulsvorträge von Silke Eilers und Michael Meier gaben hier ebenso wichtige Anregungen wie die anschließende Diskussion in den Workshops.

Nach der Begrüßung durch Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra und Dr. Tibor Müller, Leiter des Geschäftsbereichs Innovation, Umwelt und Energie der IHK Pfalz, stellte Silke Eilers vom renommierten Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) als Projektverantwortliche die regionalen Bündnisse Attraktiver Arbeitgeber vor und beleuchtete das Zukunftsthema ‚Fachkräftesicherung‘ aus wissenschaftlicher Perspektive. „Fachkräftesicherung ist die zentrale unternehmerische Herausforderung in ganz Rheinland-Pfalz, und die Unternehmen sind sich dessen weitestgehend auch bewusst“, so die Expertin. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen würden bereits durch sehr innovative, kreative und ganz individuelle Konzepte an der Problemlösung arbeiten und könnten durch die flachen Hierarchien und kurzen Wege in den KMU oft schneller und flexibler reagieren als Großkonzerne. Zentraler Baustein einer strategischen

und vorausschauenden Personalplanung sei dabei auch die Netzwerkarbeit in der Region. „Durch Vernetzung von Wirtschaft, Region, Verbänden und Kammern lässt sich die Attraktivität eines Standorts nicht nur verbessern, sondern auch nach außen wahrnehmbar kommunizieren. Was ein Unternehmen allein nicht schafft – zum Beispiel Kinder- oder Ferienbetreuung anzubieten –, schaffen sie im Verbund. Hier gibt es sowohl in der Metropolregion Rhein-Neckar als auch in der Pfalz gelungene Beispiele“, erläuterte Eilers.

Viele der Ideen, die Silke Eilers vorstellte, hat sein Unternehmen bereits erfolgreich in die Tat umgesetzt: Michael Meier, Geschäftsführer der EM-Technik GmbH aus Maxdorf, stellte in seinem Vortrag das innovative Vorgehen seines produzierenden Unternehmens bei der Fachkräftesicherung vor, für das es 2014 durch das rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerium ausgezeichnet wurde. Die EM-Technik GmbH, ein hoch spezialisierter Hersteller von Kleinstarmaturen und -verschraubungen aus Kunststoffen mit insgesamt 160 Mitarbeitern, hat zur Fachkräftesicherung mehrere Strategien entwickelt: Zunächst einmal setzt Meier wie viele seiner Kollegen auf Ausbildung im eigenen Betrieb – über 80 Prozent aller Azubis bildet der Mittelstand aus. Dabei fährt er zweigleisig. Zum einen bildet die EM-Technik GmbH – Stichwort



Begrüßte die Gäste auch im Namen der IHK: Dr. Tibor Müller



Freundlicher Empfang



Charmante Gastgeberin: Claudia Wingerter, Transferbeauftragte der Hochschule



Silke Eilers vom IBE beleuchtete wissenschaftliche Dimensionen des Themas Fachkräftesicherung.



Fruchtbare Arbeit in den anschließenden Workshops

Vernetzung – im Verbund mit der Albert-Frankenthal GmbH als überbetrieblicher Ausbildungswerkstatt und zab Frankenthal, die sich um die pädagogische Beratung und Nachhilfe kümmern, dual aus. Gleichzeitig arbeiten sie aber auch eng mit Hochschulen wie der Hochschule Ludwigshafen oder der Hochschule Mannheim zusammen, um frühzeitig Führungsnachwuchs zu rekrutieren. Stipendien, Gremienarbeit, Vergabe von Studien-, Bachelor- und Masterarbeiten sowie das Anbieten von Praxissemestern, Praktika und Ferienjobs haben sich hier für EM-Technik bewährt. „Unsere Azubis sind oft Jahrgangsbeste, ebenso unsere dualen Studierenden“, sagt er nicht ohne Stolz. Hinzu kommen flexible Arbeitszeitmodelle – 13 verschiedene bietet der Zwei-Schichtbetrieb derzeit an –, ergonomische Arbeitsplätze, spezielle

Schreibtischleuchten, regelmäßig erneuerte Sozial- und Aufenthaltsräume mit viel Tageslicht, wöchentliches Life-Kinetik-Training, gekühlte Produktionshallen und Arbeit in eigenverantwortlichen Teams schon für den Führungskräftenachwuchs. Und auch die Arbeit am Image und soziales Engagement sind für Meier wichtig: „Durch Kooperationen und Sponsoring-Projekte wie einem Bewerbertraining mit Schulen in Maxdorf und Neustadt oder der Unterstützung des Jugendgemeinderats und Jugendhauses Maxdorf machen wir uns in der Region bekannter. Vielleicht ist es dann eines Tages so, dass die Kinder in Maxdorf nicht mehr fragen, wo arbeiten deine Eltern, sondern, in welcher Abteilung von EM-Technik arbeiten deine Eltern“, schließt er augenzwinkernd.

Viele der Impulse aus den beiden Vorträgen nahmen die Teilnehmer – der dialogischen Tradition der Wirtschaftsgespräche entsprechend – anschließend mit in die Workshops: „Arbeitgeberattraktivität steigern“, „Gesunde Beschäftigte – gesunder Betrieb“ sowie „berufliche Aus- und Weiterbildung als Erfolgsfaktor“ waren die Themen, die die Gäste zusammen mit Professorin Dr. Elke Raum, Professor Dr. Rainer Völker, Andreas Friesenhahn (alle Hochschule Ludwigshafen) und Dirk Michel von der IHK Pfalz tiefergehend diskutierten, bevor die Wirtschaftsgespräche beim entspannten Get together ausklangen.

Auch im nächsten Jahr sollen die Wirtschaftsgespräche im Frühsommer wieder stattfinden. „Und beim vierten Mal ist dann aus der Tradition vielleicht schon ein Brauchtum geworden“, nahm Claudia Wingerter, Transferbeauftragte der Hochschule und Organisatorin der diesjährigen Wirtschaftsgespräche, zum Abschluss schmunzelnd ein Bonmot aus der Begrüßung von Mudra und Müller wieder auf.

Nähere Informationen unter:  
[www.hs-lu.de/forschung-transfer/transferbuero.html](http://www.hs-lu.de/forschung-transfer/transferbuero.html)

**Claudia Wingerter**

Transferbeauftragte  
Tel. 0621/5203-262  
claudia.wingerter@hs-lu.de

# So viel Vorteil war noch nie.

Das AOK-Gesundheitskonto –  
jetzt mit noch mehr Leistungen

Jetzt bis zu  
**250€**  
an Extras  
sichern!

# Kinder an die Hochschule!

Ob beim bunten Familientag „Kinderuni der Vielfalt“, den regulären Kinderuni-Vorlesungen oder den Kinderzukunftsdiplo-Veranstaltungen im Rahmen der Kooperation mit der Initiative Lokale Agenda 21 Ludwigshafen – langweilig wird es den kleinen Gästen an der Hochschule Ludwigshafen nicht so schnell. Auch im Sommersemester 2016 wartete ein vielfältiges Programm auf die Nachwuchs-Studierenden.



Am Samstag, dem 27. Februar 2016, lud die Hochschule Ludwigshafen am Rhein von 11.00 bis 16.00 Uhr zu einer Kinderuni-Veranstaltung der ganz besonderen Art auf den Campus in der Ernst-Boehe-Straße 4 in Ludwigshafen ein: zur „Kinderuni der Vielfalt“, einem bunten Familientag für Flüchtlingskinder und Kinder der regulären Kinderuni mit ihren Eltern. Als offen ausgerichtete Bildungsinstitution bot die Hochschule damit einen Aktionstag mit Spiel, Spaß, kulinarischen Leckereien und einer gut besuchten Kinderuni-Vorlesung zum Thema „Heimat“ mit Vize-Präsident Professor Dr. Hans-Ulrich Dallmann an. Auch Eltern, Großeltern und Geschwisterkinder waren dazu herzlich eingeladen.

„Wir sind eine offene Hochschule, das Thema Diversity ist uns wichtig. Das wollten wir mit dieser ganz besonderen Kinderuni-Veranstaltung in der Stadtgesellschaft sichtbar machen“, erklärte Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra das Engagement seiner Hochschule. „Wir freuen uns daher auch sehr, dass die Integrationsbeauftragte der Stadt, Frau Jalonen, und Vertreter der Initiative Lokale Agenda 21 Ludwigshafen an diesem Tag den Weg an die Hochschule gefunden haben“, so Mudra. „Der Gedanke hinter dem bunten Familientag war einfach:

Wir wollten ein Forum bieten zum gegenseitigen Kennenlernen, zum Abbau vielleicht bestehender Barrieren und einladen, miteinander ins Gespräch zu kommen. Und wie könnte das besser gelingen, als über die Kinder“, ergänzte Organisatorin Ute Sahmel, die an der Hochschule seit Jahren das Kinderuni-Programm verantwortet.

Die Weichen für eine gelungene Veranstaltung waren gestellt: Ein buntes Rahmenprogramm mit Spielmöglichkeiten für Kinder aller Altersgruppen, Kinderschminken und Hüpfburg, Essen, Trinken und Möglichkeiten zum Gespräch warteten auf die kleinen und großen Gäste. Studentische Helfer waren am Tag vor Ort und unterstützten bei der Betreuung, ehrenamtliche Übersetzerinnen und Übersetzer halfen über mögliche Sprachgrenzen hinweg. Die einstündige Kinderuni-Vorlesung von Vizepräsident Professor Dr. Hans-Ulrich Dallmann zum Thema Heimat bildete dann von 13.00 bis 14.00 Uhr für alle Interessierten das Herzstück der kostenfreien Veranstaltung.

Am Ende des Tages zog Organisatorin Ute Sahmel zufrieden Bilanz: „Ich glaube, alle, die heute dabei waren, hatten viel Spaß. Gute Gespräche und neue Kontakte gab es außerdem.“ Falls der „Tag der Vielfalt“ erneut



Nur eine der vielen Spiel- und Mitmachstationen beim bunten Familientag



Jede Menge Spaß garantiert

stattfindet, will sie dennoch einiges anders machen: „Wir werden dann noch früher mit den Planungen beginnen und versuchen, noch mehr Flüchtlingsfamilien direkt anzusprechen.“

Doch vorerst hat Sahmel erst einmal ihre regulären Kinderuni-Veranstaltungen im Sinn. Im Juni stehen nämlich gleich vier Kinderuni-Vorlesungen auf dem Programm – drei reguläre und eine Kinderzukunftsdiplo-Kinderuni im Rahmen der Kooperation mit der Initiative Lokale Agenda: Christopher Kölsch, Fachinformatiker am Rechenzentrum der Hochschule, fragt am 1. Juni: „Computer! Wie funktionieren die eigentlich?“ Eine Woche später zeigt Diplom-Physikerin Dr. Melanie Hoffmeister vom Projekt „Schrödingers Katze LU“ in ihrer Bionik-Vorlesung, was wir von der Natur lernen können; gefolgt von der bewegten Vorlesung „Reden ohne Worte“ mit Bärbel Maier und Peer Damminger von der KiTZ Theaterkompanie am 14. Juni. Und schließlich bringt Gunda Helmer, Dozentin für



Studierende halfen bei der Kinderbetreuung und beim Überwinden von Sprachbarrieren.

Wirtschaftsmathematik und Statistik am Fachbereich Marketing und Personalmanagement, beim Thema „Mathe – ist doch logisch!“ am 22. Juni die Mathezellen der kleinen Studierenden zum Glücken.

ew

Nähere Informationen zum Kinderuni-Programm unter: [www.hs-lu.de/hochschule/kennenlernangebote/kinder-uni.html](http://www.hs-lu.de/hochschule/kennenlernangebote/kinder-uni.html)



**Ute Sahmel**

Hochschulkommunikation  
Tel. 0621/5203-346  
[ute.sahmel@hs-lu.de](mailto:ute.sahmel@hs-lu.de)



Die Besucher schätzen vor allem das direkte Gespräch an den Ständen.

## Kick für die Karriere: 4. Jobmesse der Hochschule Ludwigshafen am Rhein

von Elena Wassmann

Am Dienstag, dem 26. April 2016, fand nach dem großen Erfolg der letzten Jahre die Jobmesse der Hochschule Ludwigshafen am Rhein zum vierten Mal statt. Von 10.00 bis 16.00 Uhr präsentierten sich insgesamt 37 Wirtschaftsunternehmen, soziale Einrichtungen und Institutionen an der Hochschule Ludwigshafen und warben vor Ort um die geeignetsten Bewerber. Über 700 Studierende, Absolventinnen und Absolventen, aber auch Schüler und Young Professionals nutzten die Gelegenheit und informierten sich über Traineeprogramme, Einstiegsstellen und Studierendenjobs, Praktika und praxisrelevante Themen für Bachelor- und Masterabschlussarbeiten. Dabei fand die Jobmesse in diesem Jahr erstmals an zwei Standorten statt, um potentielle Arbeitgeber und -nehmer noch passgenauer zusammenzubringen: Ausstellende Wirtschaftsunternehmen präsentierten sich und ihr Angebot auf dem zentralen Campus in der Ernst-Boehe-Straße, Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich stellten sich im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen in der Maxstraße 29 vor.

Nach dem guten Start in den Vorjahren startete am Dienstag, dem 26. April 2016, die Jobmesse der Hochschule Ludwigshafen am Rhein in die vierte Runde und brachte bei der Firmenkontaktmesse Arbeitgeber und zukünftige Arbeitnehmer zusammen. Am Standort Ernst-Boehe-Straße präsentierten sich produzierende Unternehmen wie die Biopharma-Firma abbvie Deutschland oder der

Verschraubungs- und Armaturenhersteller EM-Technik mit Firmensitz Maxdorf, Einzelhandelsketten wie Aldi Süd, IT- und Softwareunternehmen wie SAP, SNP, DCON oder Axit, spezialisierte Personaldienstleister wie etengo, Hays oder univativ. Neben Brüggens Engineering, einem Anbieter von Ingenieurdienstleistungen, und Finanzdienstleistern wie MLP und tecis waren auch die Spar-

kasse Vorderpfalz, Enterprise rent-a-car oder Vodafone vertreten. Am Standort Maxstraße präsentierten sich in der Aula des Fachbereichs Sozial- und Gesundheitswesen das Klinikum Ludwigshafen, die Caritas, das Deutsche Rote Kreuz, das Marienhaus oder die GDA. Auch die Stadt Ludwigshafen war mit dem Bereich Jugendförderung und Bildungsplanung sowie der Jugendhilfe LuZIE präsent. Die Ökumenische Sozialstation Ludwigshafen und die Intensiv-Pflegestationen CURA und VIVIT mit Standorten in Ludwigshafen und Mannheim warben ebenso um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie das Evangelische Diakoniewerk Zoar, die Lebenshilfe, das Jugendamt des Rhein-Neckar-Kreises oder der Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz.

Neben Standinformationen und Beratungsgesprächen der ausstellenden Unternehmen und der Hochschule wurden bei der professionell organisierten Firmenkontaktmesse unter Schirmherrschaft der rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerin Vera Reiß und der Ludwigshafener Oberbürgermeisterin Dr. Eva Lohse sowie mit Unterstützung der Arbeitsagentur Ludwigshafen und des hochschulzugehörigen Career Centers auch Workshops, Vorträge und Beratung rund um das Thema „Wie bewerbe ich mich richtig?“ angeboten.

„Wir fühlen uns der Stadt Ludwigshafen und der Region, ihren Institutionen, ihrer Wirtschaft und nicht zuletzt ihren Bürgerinnen und Bürgern sehr verbunden. Mit der Jobmesse haben wir eine weitere Kommunikationsplattform geschaffen an der Nahtstelle zwischen Studierenden, der Stadt, den Unternehmen, Institutionen und sozialen Einrichtungen der Region“, erläutert Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra die Idee der „Jobmesse“ und ergänzt: „Die Resonanz war in den letzten drei Jahren so gut, dass wir das Format unbedingt weiterführen und ausbauen wollten. Dies ist uns mit dem Ausstellerrekord von fast 40 beteiligten Firmen und Institutionen und weit über 700 Besuchern auch gelungen.“

Auch die Aussteller zeigten sich zufrieden: „Durch den Standort im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen waren 50 Prozent aller Messebesucher gezielt an Angeboten aus dem Bereich Pflege interessiert – eine solche Trefferquote findet man auf anderen Messen nicht“, zog beispielsweise Volker Wassmann, Pflegedienstleitung der Intensivpflegedienste CURA und VIVIT, am Ende des Tages Bilanz. Und auch Marie Blechschmidt freute sich

am Stand der Caritas über reges Interesse gerade von Studierenden der sozialen Arbeit. Stefan Bernd, Alumnus der Hochschule Ludwigshafen und nun Personaler bei Axit, einem IT-Dienstleister im Bereich Logistik, hatte um die Mittagszeit bereits viele interessante Gespräche mit Studierenden aus dem Bereich Controlling und Consulting. „Nun hoffen wir auf weitere Interessenten aus dem Bereich Wirtschaftsinformatik, denn die sind bei uns derzeit sehr gesucht“, so Bernd. Und die Studierenden? Die schätzten vor allem die Möglichkeit des direkten Gesprächs und des persönlichen Kontakts. „Bei Stellenbeschreibungen bleiben oft Fragen offen und man hat kein Gesicht vor Augen“, sagte beispielsweise Frederik, ein Controlling-Student im vierten Semester. Und eine Kommilitonin aus dem Bachelorstudiengang Logistik ergänzte: „Hier kann man ganz gezielt Ansprechpartner ausmachen und adressieren.“

Die Jobmesse der Hochschule Ludwigshafen soll auch im nächsten Frühjahr wieder die Unternehmen ganz nah zu den Studierenden bringen.

Nähere Informationen unter:  
[www.hs-lu.de/jobmesse.html](http://www.hs-lu.de/jobmesse.html)



**Ute Sahmel**

Hochschulkommunikation  
Tel. 0621/5203-346  
[ute.sahmel@hs-lu.de](mailto:ute.sahmel@hs-lu.de)



Gelungener Start am Standort Maxstraße.





Nicht nur für Überflieger und Einserkandidaten:  
Tipps aus erster Hand beim vierten

# „Tag des Stipendiums“

von Elena Wassmann

Die Hochschule Ludwigshafen am Rhein veranstaltete in Kooperation mit der Initiative ArbeiterKind.de am Dienstag, dem 3. Mai 2016, zum vierten Mal einen „Tag des Stipendiums“ auf dem Campus in der Ernst-Boehe-Straße. Auf der Veranstaltung präsentierten sich die großen deutschen Stipendienggeber sowie mehrere regionale Stifter und informierten neben ArbeiterKind.de und den hochschulzugehörigen Institutionen über Möglichkeiten der Studienfinanzierung. Unter den Ausstellern waren beispielsweise die Studienstiftung des deutschen Volkes, die Friedrich-Ebert-Stiftung, die Stiftung der Deutschen Wirtschaft oder die Konrad-Adenauer-Stiftung.

„Bereits zum vierten Mal laden wir gemeinsam mit ArbeiterKind.de zum ‚Tag des Stipendiums‘ an der Hochschule Ludwigshafen ein und ich freue mich immer wieder über die tolle Zusammenarbeit“, lobte Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra bei der Begrüßung und ergänzte: „Wir wollen eine Brücke schlagen zwischen Ihnen, die ein Stipendium suchen, und denen, die ein Stipendium anbieten, damit ‚das liebe Geld‘ Sie nicht daran hindert, den Traum vom Studium zu verwirklichen.“ Fast alle großen deutschen Stipendienggeber sowie mehrere kleinere Förderer waren dabei im Foyer des A-Gebäudes vertreten, beantworteten Fragen und gaben Tipps aus erster Hand – waren doch die Standbesetzungen in erster Linie selbst Stipendiaten der entsprechenden Einrichtungen. Darüber hinaus informierten die Initiative ArbeiterKind.de übergreifend über Fördermöglichkeiten und ehrenamtliches Engagement. Einrichtungen der Hochschule wie BAföG-Amt und International Office berieten zudem über BAföG, Deutschlandstipendium und Möglichkeiten der Förderung bei Auslandsaufenthalten durch Erasmus- und DAAD-Programme.

Nicole Witte, ausgebildete Kinderkrankenschwester und Krankenschwester, hat unter den Anbietern bereits einen möglichen Stipendienggeber für sich ausgemacht: Das Aufstiegsstipendium der sbb ist speziell für Studierende mit Berufserfahrung gedacht und könnte der Pflegepädagogik-Studentin im ersten Semester, die momentan neben dem Vollzeitstudium eine 35-Prozent-Stelle

in Speyer ausübt, das Studieren beträchtlich erleichtern. Wenn Nicole Witte Online-Bewerbung, Kompetenz-Check und Auswahlgespräch erfolgreich durchläuft, könnte sie durch das Aufstiegsstipendium monatlich 670 Euro plus 80 Euro Büchergeld bekommen. Ein Kommilitone aus Ludwigshafen, Enes Kiziltepe, hat diese Hürden schon genommen. Der Student im Bachelorstudiengang Logistik ist Stipendiat des relativ jungen muslimischen Begabtenförderwerks Avicenna. „Bei mir hat sich vor allem das ehrenamtliche Engagement positiv ausgewirkt“, berichtet er. Kiziltepe hilft im Kulturhaus der europäischen Muslime in Mannheim beim Aufbau der größten islamischen Fachbibliothek. Kommilitonen mit muslimischem Hintergrund kann er nur raten, sich bald zu bewerben. „Noch sind die Kontingente von Avicenna nicht voll ausgeschöpft – dazu ist es noch nicht bekannt genug“, verrät er.

Julia Beyer ist eine der vielen ehrenamtlichen Helfer am Infostand von ArbeiterKind.de. Als Vertreterin der ArbeiterKind.de-Ortsgruppe Mannheim-Ludwigshafen zeigte sie sich mit der Veranstaltung zufrieden: „Wir hatten mit rund 300 Besuchern zwar etwas weniger Interessenten als in den letzten Jahren, aber die Qualität der Gespräche war sehr gut“, zog sie am Ende des Stipendientags in Ludwigshafen Bilanz. Und auch Wolf Dermann, Mitbegründer der Initiative, freute sich über die erfolgreiche Aktion. „Sehr viele Studierende hier an der Hochschule haben schon ein Stipendium – das zeigt uns, dass wir

gute Arbeit leisten.“ Damit bald noch mehr zufriedene Stipendiatinnen und Stipendiaten an der Hochschule Ludwigshafen studieren, gibt der Stipendienexperte in seinen Vorträgen viele praxisnahe Tipps: „Im Vorfeld gut recherchieren, passgenaue Stipendien aussuchen, mindestens zwei Stipendienggeber anschreiben, Fristen beachten, Bewerbungen und insbesondere die Motivations schreiben sorgfältig anfertigen“, gab Dermann seinen Zuhörerinnen und Zuhörern unter anderem mit auf den Weg. Auch ein Blick auf hoch spezielle Stipendien und kleine Stipendienggeber lohnt sich, wie der Experte weiß. Um im Dschungel der Angebote hier den Durchblick zu bewahren, empfiehlt er spezielle Stipendientatenbanken wie e-fellows.net oder mystipendium.de.

Neben den großen Stipendienggebern wie der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Studienstiftung des deutschen Volkes, der Stiftung Begabtenförderung beruflicher Bildung (sbb), der Studienstiftung der deutschen Wirtschaft, der Konrad-Adenauer-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung, dem Evangelischen Studienwerk Villigst oder der Heinrich-Böll-Stiftung stellten sich auch regionale Anbieter wie StipLU oder das Mannheimer Sportstipendium vor. Dabei wurde schnell deutlich, dass Stipendien nicht nur etwas für Überflieger und Einserkandidaten sind, sondern immer auch Persönlichkeit und Engagement zählen.

Auch im nächsten Frühjahr soll wieder ein „Tag des Stipendiums“ in Ludwigshafen stattfinden – offen auch für Studieninteressierte und Studierende anderer Hochschulen.

### Zur Initiative ArbeiterKind.de:

ArbeiterKind.de ist eine bundesweite Initiative zur Förderung von Studierenden der ersten Generation. Die Ehrenamtlichen unterstützen Interessierte vom Studieneinstieg bis zum Studienabschluss. Sie helfen mit ihren Erfahrungen rund ums Thema Studium weiter und informieren über Finanzierungsmöglichkeiten, Studienwahl und Studienorganisation. Dafür findet in Mannheim jeden 1. und 3. Montag im Monat um 20.00 Uhr ein Stammtisch im Wirtshaus Uhland, Lange Rötterstraße 10, statt.

Die gemeinnützige Initiative wurde bereits mehrfach ausgezeichnet. Mittlerweile engagieren sich rund 6.000 Mentoren in 75 lokalen Gruppen.

Nähere Informationen unter  
[www.stipendientag-ludwigshafen.de](http://www.stipendientag-ludwigshafen.de)



Hochschulpräsident Prof. Dr. Peter Mudra eröffnet die Vorträge am Stipendientag.



Großer Zulauf am Stand von ArbeiterKind.de



Tipps und Tricks aus erster Hand – an den Ständen informieren Stipendiatinnen und Stipendiaten der jeweiligen Förderer.

### Kontakt ArbeiterKind.de

ArbeiterKind.de Mannheim-Ludwigshafen  
ludwigshafen@arbeiterkind.de, www.arbeiterkind.de

# Mehr Chance als Risiko: Unternehmen sehen Integration von Flüchtlingen positiv

von Erika Hettich



Das hochschulzugehörige Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) legt gemeinsam mit dem Personaldienstleister Hays eine Studie zur Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt vor. Deutsche Unternehmen sehen in den Flüchtlingen dabei eher eine Chance denn ein Risiko für den deutschen Arbeitsmarkt. So das Ergebnis der Umfrage, an der sich 354 Unternehmen aus Deutschland beteiligten.

Deutsche Unternehmen sind offen, Flüchtlinge in ihre Organisation zu integrieren. 19 % tun dies bereits und 59 % können sich dies vorstellen. Nur 22 % sehen keine Möglichkeit, sie einzustellen. Unternehmen, in denen Flüchtlinge tätig sind, setzen diese mehrheitlich für Hilfs- und Unter-

stützungstätigkeiten ein (54 %). Nur ein kleiner Teil ist mit anspruchsvollen Aufgaben betraut (12 %). Dies geht aus einer Umfrage des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) und des Personaldienstleisters Hays unter 354 Entscheidern aus Unternehmen hervor.

Beschäftigt sind die Flüchtlinge entweder als Praktikanten (49 %) oder befristet (44 %). Bei Unternehmen, die Flüchtlinge eingestellt haben, sind die Erfahrungen mehrheitlich positiv (71 %), von negativen Erfahrungen sprechen nur 6 %. Trotzdem befürchten 72 % der Befragten, dass

Foto: Colourbox.de

ihre Angestellten Angst vor der Konkurrenz um Arbeitsplätze im niedrig qualifizierten Bereich haben könnten. Rekrutiert werden Flüchtlinge vor allem über die Agentur für Arbeit (54 %) oder über private Initiativen (40 %).

Der größte Stolperstein, Flüchtlinge einzustellen, ist mit 87 % die Sprache. Sie ist auch der Hauptgrund, weshalb die befragten Unternehmen derzeit keine Flüchtlinge beschäftigen. Außer der Sprache sind die kulturelle Barriere (60 %) und die Unsicherheit über die Dauer der Verfügbarkeit der Flüchtlinge wichtige Hürden für ihre Integration. Daher wünschen sich Unternehmen vor allem öffentlich geförderte Angebote für eine sprachliche Weiterbildung (90 %), gefolgt von vereinfachten Abläufen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (60 %).

Professorin Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE), stellt fest: „Die hohe Bereitschaft der Unternehmen, Flüchtlinge bei sich aufzunehmen, und auch ihre bislang positiven Erfahrungen sind wichtige Signale. Gleichzeitig zeigen die Auswertungen, dass die Betriebe eine klare Vorstellung von den Herausforderungen haben, die auf sie zukommen.“

„Die Integration von Flüchtlingen in die Wirtschaftswelt gelingt nur, wenn sie umfassend sprachlich, kulturell und fachlich über einen längeren Zeitraum gefördert werden. Das gelingt nur, wenn alle Beteiligten – staatliche Institutionen, private und öffentliche Bildungseinrichtungen sowie Unternehmen – an einem Strang ziehen“, bilanziert Klaus Breitshopf, Vorstandsvorsitzender von Hays.

An der Online-Umfrage von IBE und Hays nahmen 354 Personen teil, die breite Mehrheit davon waren Führungskräfte. Das Gros der Teilnehmer stammt aus Dienstleistungsunternehmen (57 %), 24 % kommen aus der Industrie, gefolgt von 19 % aus dem öffentlichen Sektor. 60 % der Teilnehmer gehören Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern an, 30 % arbeiten bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Angestellten.

## Über das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)

Das Institut für Beschäftigung und Employability unter Leitung von Professorin Dr. Jutta Rump legt den Schwerpunkt seiner Arbeit auf Forschungsprojekte zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen. Dazu gehören insbesondere die Förderung und Forderung von Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und der demografische Wandel sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## Über Hays

Hays plc. ist ein weltweit führender Personaldienstleister für die Rekrutierung von hoch qualifizierten Spe-

zialisten. Hays ist im privaten wie im öffentlichen Sektor tätig und vermittelt Spezialisten für Festanstellungen, Projektarbeit und in Arbeitnehmerüberlassung. Das Unternehmen beschäftigt weltweit über 9.000 Mitarbeiter in 33 Ländern und erzielte im Geschäftsjahr 2014/2015 Erlöse von 5,05 Mrd. Euro. In Deutschland vermittelt Hays Spezialisten aus den Bereichen IT, Engineering, Construction & Property, Life Sciences, Finance, Sales & Marketing, Legal, Retail sowie Healthcare.

Nähere Informationen zur Studie unter: [www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/integration-von-fluechtligen-in-den-deutschen-arbeitsmarkt](http://www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/integration-von-fluechtligen-in-den-deutschen-arbeitsmarkt)



Prof. Dr. Jutta Rump

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

Cover der von IBE und Hays erstellten Studie



Ahu Gel und Hochschulpräsident Prof. Dr. Peter Mudra bei der symbolischen Eröffnung des Online-Shops.



Die neue Kollektion wird stolz präsentiert.



## Von Kopf bis Fuß auf Hochschule eingestellt

Die Merchandising-Kollektion „HS LU“ liegt vor

von Elena Wassmann



Bei der „Kinderuni der Vielfalt“ und der Erstsemesterbegrüßung zum Beginn des Sommersemesters 2016 sind bereits die ersten Stücke der neuen Merchandising-Kollektion „HS LU“ aufgeblitzt und kamen sehr gut an. Nun wurden die „gebrandeten“ Kapuzenpullis, T-Shirts, Tassen, Umhängetaschen und Schreibutensilien Mitte März offiziell vorgestellt und sind jetzt über den neuen Online-Shop der Hochschule käuflich zu erwerben. Erreichbar ist der Shop unter [www.hs-lu-shop.de](http://www.hs-lu-shop.de) oder über das Alumni-Portal der Hochschule ([www.hs-lu.de/alumni](http://www.hs-lu.de/alumni)).

„Sie steht morgens vor dem Spiegel und weiß nicht, was sie anziehen soll. Er blickt in den leer gefegten Geschirrschrank auf der Suche nach einer sauberen Tasse

für den Morgenkaffee. – Diese Zeiten gehören jetzt der Vergangenheit an.“ Mit diesen Worten eröffnete Hochschulpräsident Professor Dr. Peter Mudra am 15. März 2016 gut gelaunt die Kollektion hochwertiger Werbeartikel, die künftig die Hochschule im Stadtbild und darüber hinaus noch sichtbarer machen sollen. „Damit positionieren wir uns als Hochschule auch ein Stück weit als Marke“, erläuterte Mudra und ergänzte: „Und wir erhoffen uns natürlich auch durch die Kollektion, Studierende und Ehemalige noch stärker an die Hochschule zu binden.“

Auch Ahu Gel, die als Leiterin der Geschäftsstelle Alumni die Kollektion zusammen mit der Unicum GmbH in den letzten Monaten erarbeitet und den Online-Shop initiiert

hat, freute sich über den gelungenen Start: „Die Artikel kommen bisher sehr gut an, besonders die Kapuzenpullis. Ganz wichtig war uns gerade bei den Textilien die Herstellung unter ökologisch und sozial einwandfreien Bedingungen“, erläuterte Gel, die bereits selbst einen der neuen Pullis trug, und ergänzte: „Und dass sich alle Bereiche der Hochschule in den Produkten wiederfinden.“ So gehören beispielsweise auch Sweatshirt-Jacken und Tassen mit dem Logo des Weincampus Neustadt zum Produktsortiment. Und wer sich beispielsweise die eigens designte Kaffeetasse oder das ganz frisch ins Sortiment aufgenommene Schorleglas genauer betrachtet, erkennt schnell, dass auch der Bezug zu Ludwigshafen und der Region nicht zu kurz kommt.

Zum Shop geht es unter: [www.hs-lu-shop.de](http://www.hs-lu-shop.de)



**Ahu Gel**

Leiterin  
Geschäftsstelle Alumni  
Tel. 0621/5203-475  
[ahu.gel@hs-lu.de](mailto:ahu.gel@hs-lu.de)



Die Kapuzenpullis kommen besonders gut an – auch bei unseren Incomings.



Tolle Geschenkidee: die Tasse mit Icons aller Studienbereiche

# Neubaueinweihung am Weincampus Neustadt

## Umweltministerin Ulrike Höfken übergibt nach nur zwei Jahren Bauzeit die Schlüssel an die neuen Nutzer

von Dr. Kerstin Klein

Im Beisein von 100 Gästen aus Politik und Weinwirtschaft übergab Ulrike Höfken, Ministerin für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung, Weinbau und Forsten des Landes Rheinland-Pfalz, am 16. Februar 2016 dem Studiengangleiter des dualen Studiengangs Weinbau und Oenologie, Professor Dr. Dominik Durner, die Schlüssel für die neuen Räume des Weincampus Neustadt.

In nur zwei Jahren Bauzeit wurde der Gebäudekomplex des DLR Rheinpfalz um einen viergeschossigen Anbau erweitert. Dieser dringend benötigte Raum wird unter anderem den Studierenden am Weincampus Neustadt zugutekommen, denn mit jährlich fast 50 Studienanfängern allein im dualen Bachelorstudiengang reichten die vorhandenen Kapazitäten nicht

mehr aus. Im Erdgeschoss des Neubaus befinden sich ein neuer Hörsaal, ein Seminarraum und ein Labor-Übungsraum. Im ersten Stock ist die neue Bibliothek zu finden und bietet nun in neuem, frischem Ambiente ausreichend Raum für wissenschaftliche Recherche und gemeinsames Arbeiten an Studienprojekten.

Ministerin Ulrike Höfken lobte bei der Eröffnung den schnellen Baufortschritt seit dem Spatenstich im März 2014: „Die Vorlesungen im Container gehören jetzt der Vergangenheit an. Ich freue mich, dass wir den derzeit 210 Weinbau-Studierenden sowie den Lehrenden mit dem Neubau optimale Bedingungen für Forschung und Lehre bieten können.“ Damit wird die gute Ausbildung des Winzer-Nachwuchses sowie die Weinbau-

forschung in Rheinland-Pfalz weiter gestärkt und nachhaltig gesichert.

Die Kosten des Neubaus in Höhe von rund 7,4 Millionen Euro trägt das Land Rheinland-Pfalz. Ministerin Höfken hatte weitere erfreuliche Nachrichten aus Mainz mitgebracht, denn „wir haben ein Kind geboren und müssen es jetzt auch ernähren.“ Bildungsministerin Vera Reiß hat in Absprache mit der Umweltministerin in Mainz grünes Licht gegeben, den Studiengang künftig mit jährlich weiteren 300.000 Euro aus Mitteln des Hochschulpakts zu unterstützen. „Diese Verbindung einer dualen Ausbildung mit einem Studium ist ein Erfolgsmodell für alle Beteiligten“, betonte auch Ministerin Reiß.

Holger Basten, Geschäftsführer des Bauherrn – der Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB), stellte den Zuhörern die Ausstattung des Gebäudes in einer kurzweiligen Ansprache vor und lobte dabei die moderne Ausstattung nach aktuellen Standards und die gute Einpassung in das Landschaftsbild der umliegenden Reben. Im Sommersemester werden die Stu-

v.l.n.r.: Schlüsselübergabe mit Prof. Dr. Dominik Durner, Studiengangleiter am Weincampus Neustadt, Umweltministerin Ulrike Höfken, Prof. Dr. Roland Kubiak, Geschäftsführer der RLP AgroScience, und Dr. Günter Hoos, Direktor des DLR Rheinpfalz



Der Neubau am Weincampus Neustadt

Zogen noch vor den Studierenden ein: ein Rotschwänzchen-Paar.



dierenden und Lehrenden die lange herbeigesehnten neuen Räumlichkeiten nutzen können.

„Terroir des Wissens“, unter dieses Motto stellte der Direktor des DLR Rheinpfalz, Dr. Günter Hoos, die neu geschaffene Lernumgebung. Die unterschiedlichen Böden in der Pfalz, die unterschiedlichen Farben in den Weinbergen und die vielen Facetten des Weinwissens, die in Neustadt geboten würden, spiegelten sich in der Farbgebung der Außenfassade des Neubaus wider, so Hoos. Ein Erstbezug sei es allerdings nicht, wie der Direktor augenzwinkernd klarstellte: War doch während der Bauphase bereits ein Pärchen Rotschwänzchen eingezogen, das dort erfolgreich seine Jungen großzog. Ein gutes Omen für ein Gebäude, in dem zukünftig Wissen wachsen soll.

Mit dem Bezug des Neubaus rücken Lehrende, Forscher, Studierende und Mitarbeiter auch räumlich näher zusammen. Die Abstimmung mit den Studierenden und die Zusammenarbeit in Forschungsaktivitäten werden dadurch deutlich einfacher. So wächst zusammen, was zusammengehört, denn die Professorinnen und Professoren übernehmen nicht nur einen großen Teil der Lehre am Weincampus, sondern forschen und kooperieren mit den Wissenschaftlern

des DLR Rheinpfalz. Studiengangleiter Professor Dr. Dominik Durner dazu: „Hier in Neustadt werden aus Weinbegeisterten Weinfachleute, aus Ideen werden Innovationen, und Kooperation ist hier nicht nur irgendein Begriff. Kooperation funktioniert hier – hervorragend gut!“

Ein Schwerpunkt der gemeinsamen Forschung liegt auf dem Thema Nachhaltigkeit: Die laufenden Forschungsprojekte „Nachhaltiges Vertriebs- und Innovationsmanagement“ in der Betriebswirtschaftslehre und „Wissensbasierte Reduzierung des Energie- und Wasserbedarfs bei der Weinerzeugung mittels informationstechnologischer Hybride auf der Grundlage von Referenz-Petri-Netzen“ im Fachgebiet Oenologie sind nur ein Beispiel für den interdisziplinären Ideenaustausch am Weincampus. Der ab dem Wintersemester 2016/2017 startende Masterstudiengang „MBA Wine, Sustainability and Sales“ bildet die Brücke zwischen Bachelorangebot und Doktoranden-ausbildung im Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Auf diese Weise können die bereits gewachsenen Synergien in Lehre und Forschung am Weincampus Neustadt zukünftig noch besser genutzt werden.

Nach der Feierstunde mit Ministerin Höfken und der Schlüsselübergabe an

die Nutzer, vertreten durch Dr. Hoos (DLR Rheinpfalz), Professor Dr. Durner (Weincampus Neustadt) und Professor Dr. Kubiak (RLP AgroScience), erfolgte eine Campusführung, zu der die Studierenden ihre Projekt- und Bachelorarbeiten sowie Filme und Bilder ihrer Auslandsexkursionen vorstellten. Dabei erhielten auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Weincampus, DLR Rheinpfalz und RLP AgroScience die Gelegenheit, die neuen Lehrräume und ihre zukünftigen Arbeitsplätze zu besichtigen.

Der Weincampus Neustadt ist eine wissenschaftliche Einrichtung der Hochschulen Ludwigshafen (federführend), Bingen und Kaiserslautern, die in Kooperation mit dem Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum (DLR) Rheinpfalz und über 300 Kooperationsbetrieben den dualen Studiengang Weinbau und Oenologie sowie den Masterstudiengang „MBA Wine, Sustainability and Sales“ durchführt.



**Dr. Kerstin Klein**  
Assistentin der  
Studiengangleitung  
Weincampus Neustadt  
Tel. 06321/671-416  
Kerstin.Klein@dlr.rlp.de



# Ein starkes Team!

## Der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) stellt sich vor

von Roman Esseln, Alicia Reimer, Manuel Keck und Dilay Sonel



Bei der Erstsemesterbegrüßung sind die AStA-Angels allgegenwärtig und helfen den „Erstis“, sich an der Hochschule zurechtzufinden; die AStA-Partys sind allgemein bekannt, ebenso das Sommerfest der Vielfalt oder der AStA-Weihnachtsmarkt. Doch was ist der AStA eigentlich genau?

Der Allgemeine Studierendenausschuss (AStA) ist die Interessenvertretung der Studierendenschaft der Hochschule Ludwigshafen am Rhein. Als ausführendes Organ der studentischen Selbstverwaltung nimmt der AStA viele Aufgaben und Funktionen wahr. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurden Referate mit bestimmten Aufgabenschwerpunkten gebildet.

Die ehrenamtlich tätigen Vertreter des AStA werden durch das Studierendenparlament (StuPa) für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt. Der AStA setzt sich derzeit aus elf gewählten Vertretern zusammen. Darunter fallen der dreiköpfige Vorstand und die acht Referatsleiterinnen und -leiter. Neben den gewählten Vorständen und Referatsleitern engagieren sich weitere 50 Studierende ehrenamtlich in den Referaten. Nur dank eines starken Teams und den flachen unternehmensähnlichen Strukturen ist es dem AStA möglich, den Studierenden ein abwechslungsreiches Programm mit Workshops,

Veranstaltungen, Partys, dem Sommerfest der Vielfalt, Reisen oder Sportveranstaltungen anzubieten. Auch engagiert sich der AStA sehr für soziale Projekte: So haben die AStAer beispielsweise Kleiderspendenaktionen für Hilfsbedürftige oder Blut- und Knochenmarkspendenaktionen für Institutionen wie die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS) organisiert.

Dank des „Schreibwarenladens“ in den Räumlichkeiten des AStA wird es den Studierenden zudem ermöglicht, für „kleines Geld“ Kopien von Skripten, Thesen oder sonstigen Dokumenten anzufertigen oder Schreibwaren zu erwerben. An der Theke im AStA-Keller lassen sich natürlich auch Fragen und wichtige Belange klären – von Studierenden für Studierende.

Stellvertretend für den ganzen AStA möchte sich an dieser Stelle der Vorstand vorstellen:

Wenn der Campus zur Partyzone wird, hat meistens der AStA seine Hände im Spiel – wie hier beim Sommerfest der Vielfalt 2015.



### Roman Esseln – Allgemeiner Vorstand

Mein Name ist Roman Esseln, ich bin 31 Jahre alt und studiere im sechsten Semester Wirtschaftsinformatik hier an der Hochschule. Nach meiner ursprünglichen handwerklichen Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur 2005 trat ich für acht Jahre der Bundeswehr in Speyer bei. Bei dieser Tätigkeit konnte ich bereits meine beruflichen und sozialen Kompetenzen ausbauen und unter Beweis stellen. Noch während meiner Dienstzeit entschloss ich mich dazu, die Hochschulreife an der Bundeswehrfachschule in Karlsruhe zu erwerben und anschließend zu studieren. Seit vier Semestern bin ich nun engagiertes Mitglied des AStA, davon ein Semester in der Referatsleitung für Public Relations und zwei Semester in der Tätigkeit des Allgemeinen Vorstands.

Als Studierendenvertreter möchte ich mich in erster Linie für die Belange der Studierenden einsetzen. Zahlreiche Aufgaben wie zum Beispiel die Interessenvertretung in anderen Gremien, die Erneuerung des AStA-„Schreibwarenladens“, mehrere Veranstaltungen und Partys, Spendenaktionen und vieles mehr treiben mich an, Studierenden zu zeigen, wer wir sind und was wir tun. Als Allgemeiner Vorstand gehören die Wahrnehmung repräsentativer Anlässe und das Vertreten der Interessen der Studierenden gegenüber der Hochschulleitung und nach außen zu meinen Aufgaben. Des Weiteren koordiniere und beaufsichtige ich sämtliche Aktivitäten (wie zum Beispiel Referate und Vorstände) innerhalb des AStA und stimme alle Bereiche zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs miteinander ab. In Zusammenarbeit mit den anderen Vorständen wirke ich beim Aufbau eines Netzwerks mit den Fachbereichen, dem Senat, dem Studierendenparlament sowie externen Kontakten mit. An dieser Stelle möchte ich auch auf meine angedachte Nachfolgerin, Alicia Reimer, aufmerksam machen, die – engagiert und motiviert – den Aufgabenbereich des Allgemeinen Vorstands unterstützt und voraussichtlich Mitte des kommenden Semesters meine Nachfolge antritt.



### Alicia Reimer – Allgemeiner Vorstand (Vertreterin im Amt)

Mein Name ist Alicia Reimer, ich bin 21 Jahre alt und die gewählte Vertreterin des Allgemeinen Vorstands. Nach dem Erwerb meiner Allgemeinen Hochschulreife 2014 konnte ich bereits die ersten beruflichen Erfahrungen in meinem Beruf als Flugbegleiterin bei der Deutschen Lufthansa AG sammeln. Zurzeit studiere ich Controlling im zweiten Semester hier an der Hochschule Ludwigshafen. Neben meiner Tätigkeit als stellvertretender Allgemeiner Vorstand engagiere ich mich auch privat für Hilfsbedürftige in Einrichtungen wie dem „Deutschen Roten Kreuz“ und der Bürgerinitiative „Respekt: Mensch! e.V.“. Durch meine vorherige Position als stellvertretende Referatsleiterin des Sozialreferats liegt es mir am Herzen, mich für Studierende einzusetzen.

Ich unterstützte den Allgemeinen Vorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben und diene als allgemeine Ansprechpartnerin für alle AStA-Referate. Weiterhin gehören die repräsentative Darstellung und die Vertretung nach innen und außen sowie die Koordination aller Referate und restlichen Vorstände zu meinen Primäraufgaben. Auch pflege ich den Kontakt zur Hochschulleitung und bin deren Ansprechpartnerin.



### Manuel Keck – Finanzvorstand

Gerne möchte ich mich bei euch vorstellen: Mein Name ist Manuel Keck und ich bin am 2. August 1989 in Ludwigshafen am Rhein geboren. Aktuell studiere ich im sechsten Semester Wirtschaftsinformatik am Standort Ernst-Boehe-Straße. Als gelernter Versicherungs- und Finanzkaufmann bin ich für die Position des Finanzvorstands für Aufgaben wie beispielsweise Buchführung, Haushaltspläne, Jahresabschlüsse und alle finanziellen Belange des AstA sehr gut geeignet.

Die Studierenden stehen für mich im Vordergrund und ich fühle mich verpflichtet, deren Interessen gegenüber anderen Interessengruppen zu vertreten. In meinem Verantwortungsbereich liegt die Planung und Verwaltung der finanziellen Mittel der Studierendenschaft. Ich stelle die quartalsmäßige Buchführung und Dokumentation aller relevanten Geschäftsvorfälle sicher. Auch obliegen mir die Erstellung des Haushaltsplans und die Sicherstellung der Zahlungsfähigkeit des AstA. Außerdem fungiere ich als Ansprechpartner für Studierende, AstA-Referatsleiter, StuPa-Angehörige, sonstige Gremienvertreter und die Hochschulleitung in finanziellen Belangen.



### Dilay Sonel – Personalvorstand

Mein Name ist Dilay Sonel, ich bin 24 Jahre alt und in Frankenthal geboren. Nach meinem Abitur habe ich in Ludwigshafen „Controlling Management and Information“ studiert. Aktuell bin ich im vierten Mastersemester meines „Innovationmanagement“-Studiums. Daneben arbeite ich als Werkstudentin im Global-Finance eines großen Chemiekonzerns. Hier unterstütze ich ein Projekt zur Implementierung eines KPI-Systems. Mein Einstieg in den AstA erfolgte im Theken-Referat vor drei Semestern. So lernte ich die verschiedenen Aufgaben im AstA kennen und bin nun im zweiten Semester Personalvorstand. Hier bin ich verantwortlich für die gesamte Personalarbeit des AstA, insbesondere für die Zeugniserstellung und das Bescheinigungswesen. Außerdem bin ich Ansprechpartnerin in allen Fragen des Personalwesens. Auch die Einberufung, Vorbereitung und Leitung von regelmäßig stattfindenden Sitzungen während des Semesters sowie die nachhaltige Sicherung der Gesamtmitgliederzahl der einzelnen Referate gehören zu meinen Aufgaben. In Zusammenarbeit mit den anderen Vorständen wirke ich beim Aufbau eines Netzwerks mit den Fachbereichen, dem Senat und dem Studierendenparlament mit. Gemeinsam mit dem ganzen AstA-Team will ich den Studierenden mit Rat und Tat zur Seite stehen. Bereits bei den ersten Veranstaltungen, noch bevor die Erstsemesterwoche beginnt, möchte ich die neuen Studierenden in der noch ungewohnten Lebensabschnittsphase als Studierende unterstützen – seien es Mathevorkurse oder schlichtweg die Beantwortung von Fragen rund um das Studium.

Nähere Informationen zum AstA unter: [www.asta-lu.de](http://www.asta-lu.de)



Prof. Dr. Timo Defren erklärt die Kapitalmärkte.



Prof. Dr. Rainer Busch und die VW-Krise.



Martin Pfeil informiert über Elternunterhalt.

## Großer Zuspruch für die Vortragsreihe „50 PLUS“

„Hintergründe des VW-Emissionsskandals“, „Risikomanagement bei Kapitalanlagen“ und „Unterhaltsfragen bei pflegebedürftigen Eltern“ waren die Themen der „50 PLUS“-Reihe im Sommersemester 2016, die die Generation der „best ager“ in Scharen an die Hochschule gelockt haben.

Mit spannenden Vorträgen zu den Themen VW-Emissionsskandal, Risiko bei Kapitalanlagen und Elternunterhalt im Pflegefall wartete das Programm der Vorlesungsreihe „50 PLUS“ der Hochschule Ludwigshafen im Sommersemester 2016 auf. Den Anfang machte dabei am 17. März 2016 die derzeit hoch aktuelle Vorlesung „Herausforderungen transnationaler Unternehmen – Hintergründe des VW-Emissionsskandals aus Managementperspektive“ von Dr. Rainer Busch, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Internationales Marketing am Fachbereich Marketing und Personalmanagement. Anfang April 2016 ging Professor Dr. Timo Defren dann der Frage „Sind Kapitalmärkte wirklich riskant?“ nach. Darin gab der Professor für Kapitalmarkttheorie und Corporate Finance am Fachbereich Dienstleistungen und Consulting dem gespannt lauschen-

den Publikum Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Risiko bei Kapitalanlagen – ein Thema, das angesichts schwindender Zinsen auf großes Interesse stieß. Den Abschluss bildete schließlich am 21. April 2016 der Vortrag „Elternunterhalt: Wenn Eltern pflegebedürftig werden“ von Martin Pfeil, Fachanwalt für Familienrecht und am Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen mit der Vertretung des Lehrgebiets Recht beauftragt. Der mit viel juristischem Sachverstand gehaltene Vortrag wurde – wie bei allen Vorträgen dieser Reihe – durch eine intensive Fragen- und Diskussionsrunde komplettiert. „Das Publikum der ‚50-PLUS‘-Vorträge ist sehr interessiert, es macht einfach Spaß, diese Vorlesungen zu halten“, fasst Organisatorin Ute Sahmel Aussagen der Dozentinnen und Dozenten zusammen. „Trotzdem ist es nicht selbstverständlich von unseren

Lehrenden, diese Reihe neben ihren normalen Pflichten noch mit so viel Einsatz zu bestreiten. Dafür möchte ich mich bei allen, die mich hier so tatkräftig unterstützen, ganz herzlich bedanken!“, ergänzt Sahmel.

Das neue Programm ist bereits in Arbeit. Die Vorlesungsreihe „50 PLUS“ richtet sich dabei in erster Linie an die Generation der „best ager“, steht aber auch allen anderen Interessierten offen. ew

Nähere Informationen unter: [www.hs-lu.de/50plus.html](http://www.hs-lu.de/50plus.html)



**Ute Sahmel**  
Hochschulkommunikation  
Tel. 0621/5203-346  
[ute.sahmel@hs-lu.de](mailto:ute.sahmel@hs-lu.de)

## Studierendenwerk Vorderpfalz: Seit 1. April 2016 führt Andreas Schülke die Geschäfte



Seit 1. April 2016 hat Andreas Schülke die Geschäftsführung des Studierendenwerks Vorderpfalz mit Sitz in Landau inne. Der 50-jährige Jurist wurde vom Verwaltungsrat des Studierendenwerks Vorderpfalz, zu dem unter anderem der Kanzler der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Klaus Eisold, gehört, als Geschäftsführer berufen, nachdem die ehemalige Studierendenwerks-Chefin Alexandra Diestel-Feddersen im Herbst 2015 nach Mainz wechselte. Schülke übernahm die Geschäfte aus den Händen von Alexander Reiß, dem Leiter der Bereiche Revision und Organisation und kommissarischen Geschäftsführer. Andreas Schülke war nach dem Studium der Rechtswissenschaft zunächst als Rechtsanwalt unter anderem in einer renommierten Anwalts- und Wirtschaftsprüfungskanzlei tätig. Zuletzt arbeitete Schülke als Abteilungsleiter Personal, Leiter der Allgemeinen Verwaltung und Justitiar beim Studentenwerk Gießen, wo ihm auch die Vertretung der Geschäftsführung oblag. Für den Dachverband, das Deutsche Studentenwerk e. V., engagierte sich Schülke mit einem Praxisvortrag zum Thema „Qualitätsmanagement in der Verwaltung“. Andreas Schülke freut sich auf seine neue Aufgabe und betont: „Als soziales Dienstleistungsunternehmen werden wir vom Studierendenwerk Vorderpfalz auch künftig dafür sorgen, dass die Chancengerechtigkeit im Rahmen des Studiums weiter verbessert wird.“

Seit 1. April 2016 hat Andreas Schülke die Geschäftsführung des Studierendenwerks Vorderpfalz mit Sitz in Landau inne. Der 50-jährige Jurist wurde vom Verwaltungsrat des Studierendenwerks Vorderpfalz, zu dem unter anderem der Kanzler der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, Klaus Eisold, gehört, als Geschäftsführer berufen, nachdem die ehemalige Studierendenwerks-Chefin Alexandra Diestel-Feddersen im Herbst 2015 nach Mainz wechselte. Schülke übernahm die Geschäfte aus den Händen von Alexander Reiß, dem Leiter der Bereiche Revision und Organisation und kommissarischen Geschäftsführer. Andreas Schülke war nach dem Studium der Rechtswissenschaft zunächst als Rechtsanwalt unter anderem in einer renommierten Anwalts- und Wirtschaftsprüfungskanzlei tätig. Zuletzt arbeitete Schülke als Abteilungsleiter Personal, Leiter der Allgemeinen Verwaltung und Justitiar beim Studentenwerk Gießen, wo ihm auch die Vertretung der Geschäftsführung oblag. Für den Dachverband, das Deutsche Studentenwerk e. V., engagierte sich Schülke mit einem Praxisvortrag zum Thema „Qualitätsmanagement in der Verwaltung“. Andreas Schülke freut sich auf seine neue Aufgabe und betont: „Als soziales Dienstleistungsunternehmen werden wir vom Studierendenwerk Vorderpfalz auch künftig dafür sorgen, dass die Chancengerechtigkeit im Rahmen des Studiums weiter verbessert wird.“

### Zum Studierendenwerk Vorderpfalz:

Damit Studieren gelingt: Das Studierendenwerk Vorderpfalz betreut über 17.000 Studierende an den Hochschulstandorten Germersheim, Landau, Ludwigshafen und Worms mit Mensen, Wohnheimen, Cafeterien, Kinderbetreuung und Beratungsangeboten. Es bewirtschaftet derzeit nahezu 1.000 Wohnheimplätze; die Mensaköche geben pro Jahr über 400.000 Essen aus; dazu helfen drei Kitas, den Hochschulen familienfreundlich zu sein. Auch auf dem Campus der Hochschule Ludwigshafen wird bald eine Kindertageseinrichtung entstehen, die ab Oktober 2017 bezugsfertig sein soll.

red

Nähere Informationen zum Studierendenwerk Vorderpfalz unter: [www.studierendenwerk-vorderpfalz.de](http://www.studierendenwerk-vorderpfalz.de)



Auch die Mensa der Hochschule Ludwigshafen wird vom Studierendenwerk Vorderpfalz betrieben.



## „Nur Bares ist Wahres?“

Die hochkarätigen Teilnehmer der OAI-Währungskonferenz

## OAI-Konferenz „Cash in East Asia“

Das renommierte Ostasieninstitut (OAI) der Hochschule Ludwigshafen am Rhein veranstaltete in seinen Räumlichkeiten an der Rheinpromenade 12 am Freitag, dem 13. Mai 2016, eine ganztägige Konferenz zum Thema „Bargeld in der Wachstumsregion Ostasien“. Vertreter wichtiger Zentralbanken sowie namhafte Wissenschaftler diskutierten im Rahmen der englischsprachigen Konferenz das derzeit hochaktuelle Thema.

Am Freitag, dem 13. Mai 2016, richtete das Ostasieninstitut (OAI) auf Einladung von Institutsleiter Professor Dr. Frank Rövekamp eine Konferenz zum Thema „Cash in East Asia“ aus. Denn nicht nur in Europa, sondern auch in der Wachstumsregion Asien wird über die künftige Rolle von Bargeld heiß debattiert. Auf der englischsprachigen Konferenz des OAI analysierten und diskutierten Vertreter der Deutschen Bundesbank, der europäischen Zentralbank sowie der japanischen Zentralbank zusammen mit renommierten Wissenschaftlern namhafter Universitäten und Forschungsinstitute den Umgang mit Bargeld in Europa und Ostasien, währungspolitische Strategien, den gesellschaftlichen Einfluss von Bargeld, die Limitierung von Bargeld oder den Weg hin zur bargeldlosen Gesellschaft. Unter den Referenten waren unter anderem Professor Dr. Hwee Kwan Chow von der Singapore Management University, Professor Dr. Woosik Moon von der Seoul National University, Patrick Hess

von der European Central Bank, Bernd Kaltenhäuser und Erwin Gladisch von der Deutschen Bundesbank. Mit Professor Dr. Rüdiger Frank von der Universität Wien war außerdem die Kapazität auf dem Gebiet nordkoreanischer Wirtschaftsfragen in Ludwigshafen zu Gast. Die Keynote hielt Professor Dr. Masaaki Shirakawa, ehemaliger Chef der japanischen Zentralbank, zum Thema „The use of Cash in Europe and East Asia“.

ew

Nähere Informationen unter: [www.oai.de](http://www.oai.de)



**Prof. Dr. Frank Rövekamp**

Leitung Ostasieninstitut  
Tel. 0621/5203-438  
[roevkamp@oai.de](mailto:roevkamp@oai.de)

# Realpolitik in Asien

Spektrum-Interview mit China-Experte Professor Dr. Jörg Rudolph

Der Geographie-Unterricht im Oberstufen-Leistungskurs ist seit Langem schon kein „Stadt-Land-Fluss“-Raten in fremden Ländern mehr. Heute geht es da um Fragen, die auch in einem Geographie-Studium an der Universität eine Rolle spielen. Der Unterricht behandelt zum Beispiel Prozesse wie „Globalisierung“ und „Klimawandel“, es geht um Erdbeben und Fragen der Bevölkerungsentwicklung, Migration und Ressourcen, also gesellschaftliche Fragen, die im zwischenstaatlichen Bereich sogar zu Konflikten führen.

Die Anforderungen an die Lehrenden sind deshalb groß. Und da alles fließt und sich beständig wandelt, sind die Schulgeographen in puncto Weiterbildung mehr als andere gefordert. In Deutschland unterstützt dies (seit über

einem Jahrhundert) der Verband Deutscher Schulgeographen. Der Organisation gehören heute 16 Landesverbände an, einer davon in Rheinland-Pfalz.

Am 29. April 2016 kamen knapp 200 der Mitglieder unter dem Motto „Erdkunde – Schlüssel zur Gestaltung einer lebenswerten Welt“ in Montabaur zusammen, um sich in Plenum und Arbeitsgruppen zu informieren, auszutauschen und neue Themen für den praktischen Unterricht in Augenschein zu nehmen. Für Letzteres hatten sie Professor Dr. Jörg Rudolph vom renommierten Ostasieninstitut (OAI) der Hochschule Ludwigshafen am Rhein eingeladen, einen Grundsatzzvortrag zum Auftakt des Schulgeographentages Rheinland-Pfalz zu halten. Spektrum sprach mit dem China-Experten Rudolph über seine Motivation, die Inhalte seines Vortrags und das Interesse deutscher Geographen an Ostasien.

**Wie kam es, dass der Verband bei Ihnen nachfragte?**

Rudolph: Ein Mitglied, Geographielehrer in der Nähe von Ludwigshafen, war unser Partner bei Lehrerfortbildungen in Sachen „China“, die ich vor etlichen Jahren schon am Ostasieninstitut gehalten hatte. Da waren – mit Unterstützung des Pädagogischen Landesinstituts Rheinland-Pfalz – mehrfach so um die dreißig Teilnehmer im OAI, und ich hatte zu Aspekten der chinesischen Entwicklung und Gegenwart vorgetragen. Zum Beispiel zu den Ursachen des schnellen wirtschaftlichen Aufstiegs, zur Verfassung der Gesellschaft und natürlich zu den Besonderheiten des politischen Herrschaftssystems, das dabei ja auch eine Rolle spielt. Daran hatte sich der Oberstudienrat erinnert und mich angefragt, ob ich nicht ein „China-Thema“ vortragen könnte.

**Was war Ihr Thema?**

„Realpolitik in Asien“ hatte ich meine Ausführungen überschrieben. Da geht es um Geopolitik, die Machtentfaltung von Staaten im geographischen Raum, vornehmlich in ihrer Region, und was geschieht, wenn ein Staat zur Vormacht aufsteigt. Jeder Staat sucht ja seine Interessen zu wahren, sich Vorteile zu sichern. Da alle das tun, stoßen sie aufeinander. Die Frage ist: Wie lösen die Staaten die so unvermeidlich auftretenden Widersprüche?

**Was sind denn „Staatsinteressen“?**

Man kann die durchaus benennen, zum Beispiel mit dem Erfinder des Konzepts, dem französischen Kardinal Richelieu, als *raison d'état*. Die natio-

nalen Interessen lassen sich sogar hierarchisch nach Relevanz ordnen. Die Schule der Realpolitik lässt dabei „Ideen“ beiseite; sie geht davon aus, dass jeder Staat, gleich welche Form er hat – Demokratie oder Autokratie, um zwei Extreme zu nennen –, die gleichen nationalen Interessen verfolgt. Das Grundlegendste besteht darin, in einem internationalen Staatensystem zu überleben, in dem es keine Oberste Instanz gibt, die ein Staat im Konfliktfall anrufen könnte und die dann ein gültiges Urteil spräche.

**Und wie steht es um die „Geopolitik in Asien“?**

Die findet derzeit in höchst aktiver Form statt. Auslöser ist der äußerst rasche ökonomische Aufstieg der Volksrepublik China. Mit diesem Staat betritt ein neuer Mitspieler die Bühne der internationalen Beziehungen, zunächst in Asien. China sucht heute, auf der Basis der ökonomischen Erfolge der letzten 20 Jahre, als es zur zweitstärksten Wirtschaftsmacht der Erde aufstieg – und in dem Zusammenhang zur zweitstärksten Militärmacht, zur weitaus stärksten in Asien –, seine nationalen Interessen durchzusetzen. Dies produziert inzwischen erhebliche Spannungen mit allen Nachbarn in der Region. Und natürlich mit der Hegemonialmacht der westlichen Hemisphäre, den Vereinigten Staaten, die selbst massive Interessen in Asien verfolgen.

**Wie äußert sich diese chinesische Interessenpolitik?**

Zum Beispiel darin, dass China erhebliche Territorialansprüche nach Osten, gegen Japan, stellt und im Süden – in Richtung Südostasien – etwa 1.800 Kilometer Fläche des Südchinesischen Meeres als Territorium nicht nur, wie seit den 1950er-Jahren, verbal

beansprucht, sondern mittlerweile durch das Schaffen von Fakten ganz praktisch. Seit einem Jahr schütten chinesische Baufirmen Riffe, die zum Beispiel die Philippinen beanspruchen, zu Inseln auf, bauen dort Flugzeuglandebahnen und militärische Einrichtungen. Im Ostchinesischen Meer, zu Japan hin, beansprucht China japanische Inseln und hat dort Ende 2013 eine Zone eingerichtet, in der sich Flugzeuge und Schiffe bei chinesischen Stellen anmelden sollen, wenn sie dort hineingehen.

**Warum spielt sich das Ihrer Meinung nach im Südchinesischen Meer ab?**

Weil es der Vorhof Chinas ist und weil dort von allen Regionen der Erde die größten wirtschaftlichen Interessen Chinas liegen: Allein in Großprojekten ab 100 Millionen US-Dollar sind das Investitionen in Höhe von 154 Milliarden US-Dollar. Das Handelsvolumen mit den Staaten dort betrug 2014 runde 1.500 Milliarden US-Dollar, mehr als die Hälfte des deutschen Außenhandels.

**Wie hat das Publikum Ihre Ausführungen aufgenommen?**

Nach den Gesichtern der Zuhörer beim Vortrag und dem anschließenden Beifall nach zu urteilen, war das Interesse sehr groß; es gab ja auch jede Menge Bilder dazu, vor allem natürlich: Landkarten. Nach dem Vortrag kamen mehrere, die mich an ihre Schulen einladen wollten. Eine Lehrerin aus Koblenz hat bereits geschrieben. Ich glaube, eine Ursache für das große Interesse ist, dass dieses Thema in Deutschland bislang kaum eine Rolle spielt. Aus einsichtigem Grund: Ostasien ist kein Teil deutscher Nationalinteressen. In Amerika ist das anders.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

In seinem Element: China-Experte Prof. Dr. Jörg Rudolph beim Landesverband Deutscher Schulgeographen



Großes Interesse des Auditoriums am Thema Ostasien

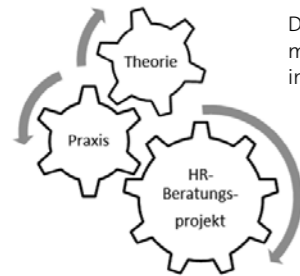


# Studies im Praxistest

von Thomas A. Martin und Fabiola Makkos

## Studierende des Masterstudiengangs International Human Resource Management bewähren sich als studentische Junior Consultants in HR-Partnerunternehmen

Der betriebswirtschaftlich ausgerichtete Masterstudiengang „International Human Resources Management“ (IHRM) mit Fokus auf Personal, Organisation und Internationales Management ist ein auf vier Semester ausgelegter Vollzeitstudiengang. Besonderen Wert wird neben der internationalen Ausrichtung auf die starke Verzahnung mit der unternehmerischen Praxis gelegt: So nahm im vergangenen Jahr beispielsweise bereits der achte Studienjahrgang an „Real-Life-Praxisprojekten“ in kooperierenden Betrieben und Organisationen teil. 2015 schlüpfen die IHRM-Studierenden dafür über ein ganzes Semester hinweg part time in die Rolle studentischer Junior Consultants, die in Beraterteams für den Kooperationspartner ein konkret anliegendes Personal- oder Organisationsprojekt analysieren, effektive Lösungen konzipieren und soweit möglich auch implementieren sollten.



Die Praxisprojekte als Lernmethode setzen die Theorie in die Anwendung um.

Dabei standen verschiedene Unternehmen beziehungsweise Organisationen als Auftraggeber für das Beratungsprojekt zur Verfügung: die Heidelberg Cement AG mit dem Projekt „Einführung Expertenlaufbahn“, die Mannheimer VAG Armaturen GmbH mit dem Thema „Eignungsdiagnostik – Auswahlverfahren für Auszubildende“, der ebenfalls in Mannheim ansässige IT-Personaldienstleister Etengo AG mit dem Projekt „(Solo-)Selbstständigkeit

in der Wissensarbeit | TRENDSTUDIE“, die STUDENTWORK SHARPER GMBH aus Mannheim mit dem Thema „Potenzialanalysen als strategisches Instrument in der Personalentwicklung/-auswahl/-bindung“ sowie der Studienbereich Human Resources Management der Hochschule Ludwigshafen selbst mit dem Auftrag, die Außendarstellung des Studiengangs Master IHRM zu analysieren und eine Absolventenbefragung durchzuführen.

Die Projekte starteten im März letzten Jahres parallel zu den Vorlesungen und endeten im Juli 2015 mit den Abschlusspräsentationen vor dem Management im Betrieb, der Übergabe des Beratungs- und Ergebnisberichtes sowie dem Verfassen der wissenschaftlichen Projektarbeit.

## Das Praxis-Projekt aus der Sicht der Absolventin Fabiola Makkos



Fabiola Makkos, IHRM-Absolventin, hält viel von der praxisnahen Projektarbeit des Masterstudiengangs.

Das zweite Semester des Masterstudiengangs IHRM der Hochschule Ludwigshafen sieht ein Praxisprojekt vor. Dabei sollen die Studierenden in Zusammenarbeit mit kooperierenden Unternehmen bestimmte Fragestellungen oder Probleme aus deren aktueller Praxis untersuchen und hierzu innovative Ideen, Handlungsempfehlungen oder konkrete Lösungsvorschläge ausarbeiten sowie

Beratungsleistungen liefern. Dadurch lernen die Studierenden nicht nur das zunächst theoretische Fachwissen in die betriebliche Praxis umzusetzen, sondern auch ein zielgerichtetes und strukturiertes Vorgehen in neuen, komplexen sowie herausfordernden Situationen. Außerdem ermöglicht die Zusammenarbeit sowohl im Projektteam als auch mit der Mitarbeiterschaft der Unternehmen, dass sich die Studierenden in unterschiedlichen Kompetenzen, wie zum Beispiel Methoden- und Sozialkompetenz, weiterentwickeln. Das Praxisprojekt schafft durch die Kooperation von Hochschule und teilnehmenden Unternehmen sicherlich einen gelungenen Mehrwert für beide Seiten.

Insbesondere für meine derzeitige Tätigkeit als Management Consulting Analyst im Bereich Talent & Organization in einer internationalen Unternehmensberatung war das Praxisprojekt rückblickend sehr hilfreich und interessant.

Das im Studium erlernte Fachwissen und die Erfahrung, ein Projekt in Echtzeit beim Kunden zu planen, durchzuführen und wissenschaftlich zu verarbeiten, kann ich nun in meiner täglichen Arbeit anwenden.

Nähere Informationen zum Masterstudiengang IHRM unter: [www.hs-lu.de/studium/master/international-human-resource-management-ihrm.html](http://www.hs-lu.de/studium/master/international-human-resource-management-ihrm.html)



**Prof. Dr. Thomas A. Martin**

Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Finanz- und Rechnungswesen, im Studienbereich Personalmanagement  
Tel. 0621/5203-138  
Thomas.Martin@hs-lu.de

## Für unser Filialnetzwerk suchen wir ab Beginn der Semesterferien

# Verkaufstalente

Voll- & Teilzeit, Aushilfen (m/w)

Bäcker Görtz ist mit über 140 Filialen in Rheinland-Pfalz, Hessen und Baden-Württemberg Marktführer in der Region mit innovativen Konzepten am Markt: Von der saisonal inspirierten Backwarenthekes über gemütliche Cafés bis hin zu unserem Back-Bistro „Brotzeit“ haben wir einzigartige Filialen, die du aktiv mitgestalten kannst!

- ▶ Bist du kontaktfreudig und kommunikativ?
- ▶ Bist du zuverlässig und stressresistent?
- ▶ Hast du am Wochenende Zeit?

Bei uns hast du die Möglichkeit in einem jungen, sympathischen Team mitzuarbeiten - gerne auch über die Semesterferien hinaus.

## Haben wir Dich überzeugt?

Dann freuen wir uns darauf Dich kennenzulernen!

**Bewerbungen via E-Mail:**  
bewerbung@baeckergoertz.de  
Betreff: Verkaufstalent

**oder per Post an:**  
Bäcker Görtz GmbH  
Betreff: Verkaufstalent  
Hauptstraße 259  
67065 Ludwigshafen

ODER GLEICH ONLINE  
BEWERBEN:

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



# #DurchstartenInLu: Unternehmerische Vielfalt in Ludwigshafen

Hidden Champions als potentielle Arbeitgeber für Studierende

von Verena Weigand, Sarina Kullmann und Juliana Riz

Viele Studierende wandern nach ihrem Studium oder auf der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz ab, um außerhalb von Ludwigshafen nach einem passenden Arbeitgeber zu suchen. Ihnen ist nicht bewusst, dass auch Ludwigshafen eine Vielzahl an attraktiven Arbeitgebern, sogenannten „Hidden Champions“, zu bieten hat. Hier setzt das Projekt #DurchstartenInLu an, das drei Studentinnen des Bachelorstudiengangs Marketing mit Unterstützung der Ludwigshafener Marketinggesellschaft LUKOM im Wintersemester 2015/2016 auf den Weg gebracht haben.

Im Rahmen eines Praxisprojekts im sechsten Semester bei Professor Dr. Klaus Blettner haben drei Marketing-Studentinnen im Wintersemester 2015/2016 die Kampagne #DurchstartenInLu ins Leben gerufen und wollen damit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen den Wirtschaftsstandort Ludwigshafen näherbringen.

Mit dem Abschluss in der Tasche machen sich Absolventen auf die Suche nach ihrem Traumjob. Arbeitsklima, Internationalität sowie Image und Wertevorstellungen des Unternehmens zählen zu den wichtigen Faktoren bei der Jobsuche. Aber auch der Standort spielt eine entscheidende Rolle. Große Städte wie beispielsweise Mannheim, Heidelberg und Stuttgart sind in der Region besonders beliebt. Ludwigshafen zieht bei der

beruflichen Orientierung der frisch gebackenen Fach- und Führungskräfte der Zukunft meist den Kürzeren. Aber wieso eigentlich?

Die Stadt hat ein Imageproblem. Wer an Ludwigshafen denkt, dem kommen Bilder von riesigen Industrieanlagen, einer grauen Innenstadt oder dem veralteten Bahnhof in den Kopf. Die Hochstraße symbolisiert den Gedanken vieler: schnell an der Stadt vorbei und rüber nach Mannheim. Dabei hat Ludwigshafen nicht nur viele schöne Seiten, wie die Parkinsel oder die direkte Nähe zum Rhein, sondern auch eine große Vielfalt an erfolgreich agierenden Unternehmen. Der Wirtschaftsstandort zeichnet sich sowohl durch Weltmarktführer in den Bereichen Chemie, Pharmazie und Straßenbauanlagen als auch

durch einen starken Mittelstand aus. Ludwigshafen ist international, wirtschaftsstarke und ein bedeutender Arbeitgeber für eine ganze Region. Menschen aus 140 Nationen haben hier ihr Zuhause. Aber auch über die wirtschaftlichen Aspekte hinaus bietet Ludwigshafen jede Menge Gründe für einen Karrierestart. Als dynamisches Zentrum der Pfalz und als eine der drei Großstädte der Metropolregion Rhein-Neckar zeichnet sich die Stadt durch Urbanität und Naturnähe aus. Doch es fehlt das Bewusstsein über die attraktiven Eigenschaften der Stadt.

Hier soll die Kampagne #DurchstartenInLu ansetzen. Ein moderner Online-Auftritt mit kompakten und aktuellen Informationen rund um die unternehmerische Vielfalt der Stadt

soll nicht nur als Inspiration dienen, sondern auch zu einem Umdenken bewegen.

Die Unternehmen werden auf der Website mit allgemeinen Fakten wie dem Tätigkeitsbereich, der Mitarbeiterzahl oder auch der Branche präsentiert. Zusätzlich sollen berufliche Einstiegsmöglichkeiten für Studierende sowie Zitate und Kommentare von Mitarbeitern das „besondere Etwas“ der Unternehmen individuell herausstellen. Mittels Verlinkungen zur Unternehmenswebsite, zu Social-Media-Portalen und zu Bewertungsplattformen kann jeder Interessierte schnell und einfach mit seinem favorisierten Unternehmen in Verbindung treten. Vernetzung ist hier das große Stichwort.

Der Anfang hierzu ist bereits gemacht: Die Studierenden haben im Dezember 2015 mehr als zwei Dutzend Firmen angeschrieben und für ihre Idee geworben. Auch der Entwurf der geplanten Website steht. Ob aus dem Konzept mehr werden kann, wird sich zeigen. Die LUKOM zumindest und auch TOPinLU, die Gemeinschaft engagierter Fachgeschäfte und Dienstleistungsunternehmen der Stadt, sind an einer Konkretisierung des Projekts durchaus interessiert.

Nähere Informationen unter:  
[durchstarteninlu@gmail.com](mailto:durchstarteninlu@gmail.com)



Ein Ort, an dem es sich gut studieren, leben und arbeiten lässt, davon ist das Projektteam überzeugt.



Die attraktiven Seiten von Ludwigshafen fest im Blick – das Projekt #DurchstartenInLU.

# Erweiterte gemeindenahe Pflegepraxis in der Westpfalz?

## Ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt

von Doris Arnold, Alexandra Feiks, Anna Katharina Helbig, Maike Scheipers und Tatjana Steuerwald



**E<sup>B</sup>**

ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

zu Hause gut alt werden  
Gesundheitsversorgung sichern  
Individuen fördern  
Mutter und Vater pflegen  
Pflege entwickeln  
vernetzen  
Case Management  
gemeinsam  
daheim sterben  
Erweiterte Pflegepraxis  
gemeindenah  
gut leben im Alter  
Lösungen auf dem Land  
Angehörige stärken  
Demenz  
Region stärken

Family Health Nursing  
Pflegeexpertin ANP  
Häusliche Pflege  
Basisgesundheitsversorgung  
Familiengesundheit

Advanced Nursing Practice  
Edukation  
Heilkundeübertragung

Das Projekt „E<sup>B</sup> – Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung – evidenzbasierte Bedarfserhebung und vernetzte Kompetenzentwicklung“ ist ein Verbundprojekt der Hochschule Ludwigshafen am Rhein, der Technischen Universität Kaiserslautern und der Hochschule Kaiserslautern. Finanziert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die demografische Entwicklung lässt in verschiedenen Branchen zukünftig einen höheren Fachkräftebedarf erwarten. Die größtenteils ländlich geprägte Region Westpfalz wird dadurch in besonderem Maße herausgefordert. Das Teilprojekt „Pflege und Gesundheit“ der Hochschule Ludwigshafen am Rhein entwickelt ein bedarfsgerechtes Bildungsangebot einer erweiterten, gemeindenahe Pflegepraxis, um zur innovativen Gestaltung der Basisgesundheitsversorgung in der Westpfalz beizutragen.

Zur Annäherung an diese Herausforderung wurden bereits sowohl eine Ist-Stands-Erhebung zum Fachkräftebedarf und zum Weiterbildungsangebot als auch eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt. Ziel der Literaturstudie war es, bestehende nationale und internationale Modelle erweiterter Pflegepraxis zu identifizieren.

Aktuell werden innerhalb einer forschungsgestützten Bedarfserhebung basierend auf qualitativen Forschungsmethoden leitfadengestützte Interviews mit verschiedenen Akteuren geführt. Damit werden Aussagen unter anderem von Pflegedienstleitungen und examinierten Pflegefachpersonen, Hochschullehrenden, Vertretern der Landespflege- und Ärztekammer, Kostenträgern sowie Pflege- und Hausärzterverbänden vorliegen.

Im Rahmen des quantitativen Forschungsansatzes wurde eine Befragung der Studierenden pflegebezogener Studiengänge an allen rheinland-pfälzischen Hochschulen und Universitäten durchgeführt. Es folgt eine Vollerhebung der in der Westpfalz tätigen Pflegedienstleitungen, der examinierten Pflegefachpersonen ambulanter Dienste sowie der niedergelassenen Hausärztinnen und Hausärzte.

Basierend auf den Erkenntnissen aus der Literaturanalyse und der Datenanalyse der qualitativen und quantitativen Erhebung wird eine Akzeptanz- und Arbeitsmarktprognose erstellt. Die Ergebnisse dienen als Grundlage des auf die Region zugeschnittenen hochschulischen Bildungsangebots. Zielgruppe dieses Bildungsangebots werden insbesondere Pflegefachpersonen mit Berufserfahrung sein, die durch hochschulische Weiterbildung befähigt werden sollen, ein erweitertes Tätigkeitsfeld zu übernehmen.

Dem international anerkannten Aufgabenprofil einer Advanced Nursing Practice folgend, können spezifisch

qualifizierte, mit erweiterten Kompetenzen ausgestattete Pflegefachpersonen eine Expertenrolle für komplexe Pflege- und Versorgungssituationen einnehmen. Diese erweiterten Qualifikationen eröffnen neue Karriereoptionen und sollen damit zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes beitragen.

Aufbauend auf die Ergebnisse der Bedarfserhebung werden konkrete Empfehlungen für ein Modellprojekt zur Einführung einer erweiterten gemeindenahe Pflegepraxis in der Westpfalz formuliert werden.

Flankierend zum Forschungsprozess findet ein regelmäßiger Austausch

mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur statt.

Nähere Informationen unter:  
[www.hs-lu.de/ehochb.html](http://www.hs-lu.de/ehochb.html) oder  
[www.e-hoch-b.de](http://www.e-hoch-b.de)



**Dr. Alexandra Feiks**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektkoordinatorin „E hoch B“  
Tel. 0621/5203-547  
alexandra.feiks@hs-lu.de

**Kreative Floristik**

**Hochzeitsfloristik**  
Brautsträuße  
Autoschmuck  
Tischdekoration  
Kirchendekoration  
Raumdekoration

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

**Blumensträuße für**  
Mitarbeitergeburtstage  
Dienstjubiläen  
als Dankeschön  
Genesungssträuße

**Veranstaltungsfloristik**  
Tischdekoration  
Stehischdekoration  
Raumdekoration

**Mietpflanzen**  
Indoor-Pflanzen  
Outdoor-Pflanzen

Frankenthaler Straße 108  
67059 Ludwigshafen

Telefon 0621.5916555  
Telefax 0621.5916550

info@blumenhaus-kullmann.de  
www.blumenhaus-kullmann.de

Mehr Freude an Blumen

# Den Menschen im Blick

## Projektforschung: Die Situation wohnungsloser junger Erwachsener in Ludwigshafen

von Ellen Herzhauser, Viola Schiestl und Chris Beck

Wird in der Öffentlichkeit über das Thema Wohnungslosigkeit gesprochen, bleiben hierbei in der Regel Vorurteile und Diskriminierungen nicht aus. Betrifft die Wohnungslosigkeit auch noch Jugendliche oder junge Erwachsene, werden die Stimmen aus der Bevölkerung in Bezug auf die Diskriminierungen noch lauter. Äußerungen wie „arbeitscheues Pack“ und „Sozialschmarotzer“ sind keine Seltenheit. Im Allgemeinen herrscht die Meinung vor, dass Jugendliche, die ihre Familien verlassen, um anschließend ohne Perspektive ein Leben auf der Straße zu führen, selbst schuld an ihrer Situation sind und eigentlich keine Unterstützung verdient haben. Im Sozialgesetzbuch (SGB II), das Regelungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte enthält („Hartz IV“), sind für diesen Personenkreis spezielle Vorschriften bei der Verletzung von Pflichten vorgesehen, die in erster Linie einen erzieherischen Charakter haben sollen. So sehen beispielsweise die §§ 31, 31a und 31b SGB II

Sanktionierungen bis zu 100 Prozent vor, das heißt, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen keine Regelleistungen und keine Kosten für Unterkunft und Heizung mehr bekommen. Jedoch sind es genau diese verschärften Rahmenbedingungen, die in besonderem Maße einschneidend für die Betroffenen sind und nicht selten existenzbedrohende Folgen mit sich bringen.

Eine Forschungsgruppe, bestehend aus den Studierenden Chris Beck, Ellen Herzhauser, Lena Müller und Viola Schiestl, hat sich im Rahmen des Masterstudiengangs Soziale Arbeit an der Hochschule Ludwigshafen am Rhein mit der Problematik und Lebenssituation wohnungsloser Jugendlicher und junger Erwachsener beschäftigt und diese genauer in den Blick genommen. Aktuell bevorstehende Änderungen im SGB II für die besagte Altersgruppe, mediale Diskurse sowie die Vorerfahrungen

von Ellen Herzhauser, die ihr Praxissemester im Bachelorstudium in der Wohnungslosenhilfe absolvierte und ihre Bachelorarbeit über wohnungslose Frauen schrieb, waren Anlass, um das Forschungsprojekt diesem Thema zu widmen. Die Lehrforschung erstreckte sich zwischen dem Sommersemester 2014 und dem Sommersemester 2015 für die Dauer von etwa einem Jahr und hatte als Hauptgegenstand Interviews mit betroffenen jungen Erwachsenen und Experten der Sozialen Arbeit. Ziel war es, zum einen herauszufinden, wie sich Jugendliche und junge Erwachsene, die von Wohnungslosigkeit betroffen oder bedroht sind, im sozialen Raum Ludwigshafen bewegen. Zum anderen sollte die Angebotsstruktur der Stadt im Bereich der Sozialen Arbeit genauer untersucht werden.

Der empirische Teil des Forschungsprojekts bestand also aus der Durchführung von Interviews. Dazu teilte sich die Lehrforschungsgruppe in zwei thematische Untergruppen auf: auf der einen Seite die Expertengruppe, auf der anderen Seite die Betroffenengruppe, die jeweils aus zwei forschenden Studierenden bestanden. Der leitende Gedanke hierbei war, dass beide Perspektiven zu Wort kommen können und sich so ein umfassender Blick auf die Problematik junger wohnungsloser Menschen eröffnet.

Die Interviews mit den Experten erschlossen sich einmal über einen Sozialarbeiter aus dem Themengebiet, den die Studierenden schon vor Durchführung des Forschungsprojekts als Gast in einer Veranstaltung der Hochschule kennengelernt hatten. Dieser erklärte sich direkt bereit, an weiteren Kooperationen mitzuwirken und sich für die Thematik einzusetzen. Den Kontakt zu dem zweiten Experten, ebenfalls Sozialarbeiter aus diesem Arbeitsfeld, ergab sich über eine Dozentin der Hochschule, die bei einem Netzwerktreffen von dem Forschungsprojekt berichtete, woraufhin er sich als Interviewpartner und Experte zur Verfügung stellte.

Interviews mit betroffenen jungen Menschen zu führen, gestaltete sich zunächst etwas schwieriger. So ergaben sich auf Grund der Thematik vor allem ethische Fragestellungen bezüglich Scham oder Tabuisierung von Themen wie Wohnungslosigkeit und deren Folgeprobleme. Es stellte sich die Frage, wie der Zugang zu dieser Personengruppe am besten gestaltet werden könne, ohne persönliche Grenzen zu übertreten oder die betreffende Person zu schädigen. Über einen der beiden interviewten Experten entstand dann auch der Kontakt zu der ersten jungen betroffenen Frau. Diese erklärte



Dreiviertel der vierköpfigen Forschergruppe – v.l. Ellen Herzhauser, Viola Schiestl und Chris Beck



Ein Bett aus Stein

sich dazu bereit, mit zwei Studierenden ein Interview zu führen. Da sie gute Erfahrungen mit den Sozialarbeitern der Stadt Ludwigshafen gemacht hatte, stand sie auch den Forschenden aufgeschlossen gegenüber. Es sollte ein zweites Interview mit einem jungen Mann stattfinden, der ebenfalls von einem der Experten vermittelt wurde. Dieser war jedoch nach einer persönlichen Anfrage vonseiten der Studierenden für das Interview nicht mehr zu erreichen. Damit eröffnete sich eine der Problematiken des Themas, nämlich, dass junge Menschen ohne Wohnung häufig untertauchen und auf Grund dessen schwer zu erreichen sind.

Über den Experten konnte dann jedoch noch eine dritte Person vermittelt werden, die ebenfalls schon Erfahrung mit dem Schildern ihrer Situation der Wohnungslosigkeit und deren Konsequenzen hatte und sich bereit erklärte, über die Zeit, in der sie wohnungslos war, Auskunft zu geben.

Nachdem alle Interviews durchgeführt worden waren, wurden sie im Rahmen mehrerer Methodenwerkstätten des Masterstudiengangs zusammengetragen. Dabei stand vor allem die ausführliche Gruppeninterpretation

und Diskussion sowie die Reflexion von Arbeitsbündnissen zwischen Studierenden und Befragten im Vordergrund. Dies erwies sich als recht langer und intensiver Prozess, bei dem am Ende nicht nur Ergebnisse standen, sondern auch eine Rückbindung auf theoretische Grundlagen durchgeführt wurde, um die empirischen Erkenntnisse zu untermauern und ein umfassendes Fazit zu ziehen.

Unter anderem wurde von den jungen Erwachsenen erwähnt, dass es ihnen schwerfiel, geeignete Angebote für sich zu finden oder in Anspruch zu nehmen. Dies hängt allgemein auch mit einem hohen bürokratischen Aufwand zusammen, um Leistungen von Behörden zu erhalten. Dies war zunächst für die gesamte Forschungsgruppe weniger überraschend, da alle beruflich wie auch privat das Problem mit dem deutschen „Bürokratiedschungel“ gut kannten. So mussten sich die jungen Erwachsenen neben den Anforderungen des Jobcenters oft mit dem Jugendamt auseinandersetzen, wodurch sich der Koordinationsaufwand wesentlich erhöhte. Was die Gruppe dennoch erstaunte, war die hohe Kompetenz der Interviewten, mit den Anforderungen seitens der Behörden umzugehen. Hier wurde eine besondere Schwäche des Hilfesystems deutlich: Obwohl meist alle Vorgaben und

Aufforderungen erfüllt waren, wurden Hilfen zunächst nicht oder nur nach massivem Widerstand gewährt. Demnach ist der insbesondere von Jobcentern oftmals reklamierte Kundenbegriff als schwierig, wenn nicht gar als falsch, zu bezeichnen. Nach Auswertung des Interviewmaterials wurde der sogenannte „Kunde“ eher als Bittsteller behandelt. Des Weiteren wurde deutlich, dass sich die Problemlagen der jungen Erwachsenen zunehmend zuspitzen. Äußert fragwürdig sind nach Auffassung der Studierenden die Sanktionen seitens des Jobcenters. Verschärfte Bedingungen gelten dabei für Leistungsempfänger unter 25 Jahren. Im Rahmen des SGB II ist es möglich, neben der Regelleistung auch die Kosten für Unterkunft und Heizung komplett zu streichen, worin auch ein Grund für die Wohnungslosigkeit dieses Personenkreises zu sehen ist.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass die Versorgungsstruktur in Ludwigshafen verbesserungsbedürftig ist. So ist vor allem festzustellen, dass es für wohnungslose Jugendliche (insbesondere junge Frauen) ein besseres Angebot geben muss, das den Bedürfnissen dieses Personenkreises gerechter wird. Auch spielt der Wohnungsmarkt eine extrem wichtige Rolle. Wie angespannt dieser ist,

wurde auch den Forschenden immer wieder vor Augen geführt. Da es sich bei Wohnungslosen um eine schwer vermittelbare Zielgruppe handelt, ist hier die Problematik besonders groß. Es wird deutlich, dass die Kommunen in Zukunft darauf achten müssen, dass ausreichend Wohnraum zur Verfügung steht.

Der Forschungsgruppe wurden ebenfalls die Grenzen der beruflichen Einflussmöglichkeit vor Augen geführt. So stellt die Soziale Arbeit, neben den zahlreich vorhandenen informellen Unterstützungen durch den Bekanntenkreis, für die jungen Erwachsenen zwar eine Hilfe dar, jedoch nur eingeschränkt. Besonders im Umgang mit Behörden hat sie sich als hilfreich erwiesen. Soziale Arbeit gibt hier Orientierung und hat darüber hinaus auch eine „Türöffnerfunktion“. Dies bedeutet, dass in diesem Falle den jungen Erwachsenen der Zugang zu Behörden und Institutionen erleichtert wurde und auf Grund dessen häufig schneller Hilfen beantragt und bewilligt werden konnten. Daneben wurde jedoch auch deutlich, dass die Möglichkeiten der Sozialen Arbeit, Hilfe anzubieten, gering sind. Neben den Sanktionspraktiken des Jobcenters ist vor allem das Problem des unzureichenden Wohnraumangebots ein ernstzunehmendes Problem. Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es hier, auf Schwierigkeiten aufmerksam zu machen. Diese ergeben sich neben einer gesetzlich gestützten Sanktionspraxis vor allem aus der Tatsache, dass wohl in den letzten Jahren zu wenig in einen staatlich geförderten Wohnungsbau und geeignete Anlaufstellen (auch Jugendzentren) für junge Erwachsene investiert wurde. Ebenfalls muss vonseiten der Jugendhilfe überlegt werden, wie geeignete Hilfen aussehen und gestaltet werden könnten. Die vorhandenen Angebote für wohnungslose Menschen können hier nicht der Maßstab für künftige Projekte sein. Junge Menschen benötigen Hilfen, die zum einen niedrigschwellig sind und gleichzeitig an den lebensweltlichen Ressourcen anknüpfen und diese stärken. Verabschiedet werden muss sich dabei auch von Klischeevorstellungen wohnungsloser Menschen.



**Prof. Dr. Andreas Rein**

Professur für Recht  
der sozialen Leistungen  
Tel. 0621/5203-534  
andreas.rein@hs-lu.de

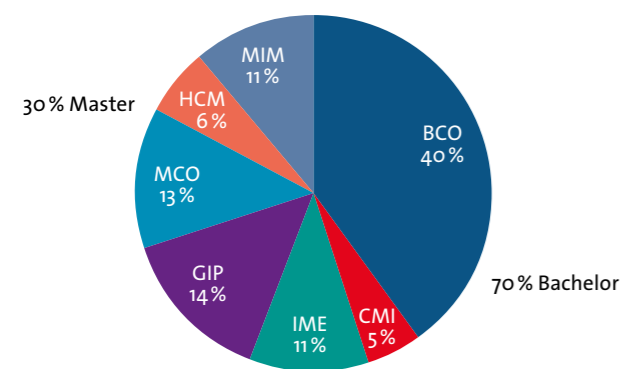
# Qualität gestalten

## Konferenz der Lehrenden am Fachbereich Management, Controlling, HealthCare

von Stephanie Haider-Sandel

Am Mittwoch, dem 27. April 2016, fand am Fachbereich Management, Controlling, HealthCare die diesjährige Konferenz der Lehrenden statt. Neben den hauptamtlich Lehrenden nahmen zahlreiche Lehrbeauftragte teil. Gegenüber den Vorjahren wurde das Format der Veranstaltung weiterentwickelt. Erstmals folgte auf einen zentralen Teil die Arbeit in studiengangbezogenen Workshops. Im voll besetzten Konferenzraum gab die Dekanin, Professorin Dr. Eveline Häusler, einleitend anhand aktueller Daten einen Überblick über den Fachbereich. Demnach studieren rund 70 Prozent der Studierenden in einem der drei Bachelorstudiengänge und 30 Prozent in einem der ebenfalls drei konsekutiven Masterangebote. Mit Blick auf die fachliche Ausrichtung trägt der Bereich „Controlling“ mit etwa 60 Prozent den Hauptanteil der Studierenden bei. Auf die Bereiche „Management“ und „HealthCare“ entfallen jeweils rund ein Fünftel der Studierenden.

Abb.: Anteil der Studierenden im Fachbereich Management, Controlling, HealthCare nach Studiengängen



BCO: B.A. Controlling (vormals CMI)  
 IME: B.A. International Management Eastern Europe  
 GiP: B.Sc. Gesundheitsökonomie im Praxisverbund  
 MCO: M.A. Controlling  
 MIM: M.A. Innovation Management  
 HCM: M.Sc. Versorgungssteuerung im Gesundheitsbereich – Health Care Management

Außerdem informierte die Dekanin über die anstehenden Veränderungen und damit verbundenen Risiken für zulassungsbeschränkte Studiengänge durch das neue zentrale Zulassungsverfahren „Dialogorientiertes Serviceverfahren“ (DOS), über die Ergebnisse der Erhebung zur Erwerbstätigkeit der Studierenden, die im Rahmen des Projekts „Offene Hochschule“ durchgeführt wurde, und über den Zeitplan für anstehende Re-Akkreditierungen. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Ausführungen zu qualitätssichernden Maßnahmen im Fachbereich. Auf positive Resonanz stieß insbesondere die Fokussierung darauf, Qualität zu gestalten, statt zu verwalten.



Controller unter sich: Prof. Dr. Sandra Kirchner-Khairy und Prof. Dr. Axel Kihm im Gespräch

Im Rahmen der Konferenz nutzten zwei „neue Gesichter“ am Fachbereich die Gelegenheit, sich im großen Kreis vorzustellen: Professor Dr. Axel Kihm wurde herzlich im Kreis der Kolleginnen und Kollegen begrüßt. Kihm hat Anfang April die Professur Accounting & Controlling angetreten und folgt hierin Professor Dr. Werner Gladen nach, der im kommenden Wintersemester in den Ruhestand tritt. Bei Kihms Vorstellung stießen insbesondere seine internationalen Aktivitäten im Rahmen des sogenannten ETAP-Netzwerks auf reges Interesse. In diesem Netzwerk

kooperieren Hochschullehrerinnen und -lehrer aus derzeit zwölf europäischen Ländern mit dem Ziel, Studierende anhand von Fallstudien auf die internationale Dimension wirtschaftlicher Tätigkeit vorzubereiten. Einmal jährlich findet an einer der Partnerhochschulen unter Beteiligung von Studierenden die „European Accountancy Week“ statt. Diese Aktivität bringt Professor Dr. Axel Kihm als einen weiteren Baustein zur Stärkung des internationalen Profils in den Fachbereich ein.

Bereits seit September 2015 betreut Janina Würtenberger, M.Sc. Gesundheitsförderung, als wissenschaftliche Assistentin den Studiengang M.Sc. Versorgungssteuerung im Gesundheitsbereich – Health Care Management. Neben der allgemeinen Betreuung des Studiengangs hat sie eine Veranstaltung im Bereich Medizinmanagement übernommen und bereitet aktuell das Verfahren zur Re-Akkreditierung des Studiengangs vor.

Der Höhepunkt des zentralen Teils der Konferenz der Lehrenden versteckte sich hinter dem Tagesordnungspunkt „Lehrbeauftragte mit Tradition“. Die Dekanin ehrte langjährige Lehrbeauftragte. Zu diesem erlesenen Kreis dürfen sich alle Lehrbeauftragten zählen, die dem Fachbereich seit 20 oder mehr Semestern die Treue halten. Die Liste der Lehrbeauftragten, die über viele Jahre ihr fundiertes Fachwissen, ihre profunde, häufig in Führungspositionen erworbene Berufserfahrung und immer wieder auch ihr Netzwerk mit großem Engagement zum Nutzen der Studierenden einbringen, ist erfreulich lang. Der Fachbereich bedankte sich mit einer Urkunde, einem kleinen Geschenk und langem Applaus bei den Geehrten.

Die Pause vor den studiengangbezogenen Workshops wurde für den kollegialen Austausch rege genutzt und schuf einen echten Mehrwert. Kommt doch der persönliche Erfahrungsaustausch bei einer Tasse Kaffee im täglichen Betrieb oft viel zu kurz.

Zur Vorbereitung der Workshops hatten die Studiengangsleitungen zusammen mit den jeweils zuständigen Mitarbeiterinnen relevante Themen identifiziert. Wichtige Anstöße hierzu kamen aus den für jeden Studiengang regelmäßig geführten Feedbackgesprächen mit den Studierenden. Als ebenso wichtig erwiesen sich jedoch die offenen Diskussionsrunden. Im Workshop zu den Studiengängen im Bereich Management und Controlling bildeten die vonseiten der Unternehmen an Absol-



Ehrung für über zehn Jahre Lehre am Fachbereich Management, Controlling, HealthCare: Dekanin Elke Häusler übergibt die Urkunde an Apotheker Manfred Schmitt, der seit 2003 im Studiengang GiP als Lehrbeauftragter tätig ist.

ventinnen und Absolventen gestellten Anforderungen hinsichtlich fachlicher Qualifikation und überfachlicher Schlüsselkompetenzen eines der Kernthemen. Wie die Diskussion zeigte, adressiert der Fachbereich mit seinen qualitätsbezogenen Zielen und Maßnahmen erfolgreich die relevanten Aspekte. Aus Sicht der Lehrenden bestehen große Herausforderungen darin, den Studierenden vom ersten Tag an zu verdeutlichen, dass sie Co-Produzenten ihres Studienerfolgs sind, und darin, sie zur zielorientierten, gut strukturierten und effektiven Arbeit im Team anzuleiten.

Im Workshop zu den gesundheitsökonomischen Studiengängen standen der fachlich-inhaltliche Austausch sowie Anregungen mit Blick auf das bevorstehende Verfahren zur Re-Akkreditierung des Studiengangs HCM im Zentrum. Insbesondere soll das sogenannte Vorsemeester, das Bewerberinnen und Bewerbern mit einem 6-semesterigen Bachelor den Einstieg ermöglicht, überarbeitet werden. Außerdem leitete Lehrbeauftragter Dr. Klaus Heinzlbecker eine Übung zur Blue-Ocean-Strategie an. Die beabsichtigte Stärkung der internationalen Ausrichtung der gesundheitsökonomischen Studiengänge fand hier eine beeindruckende Bestätigung.



**Stephanie Haider-Sandel**

Wissenschaftliche Assistentin  
 Fachbereich Management,  
 Controlling, HealthCare  
 Tel. 0621/5203-157  
 S.Haider-Sandel@hs-lu.de

## Besser Netzwerken: Mehrwert Alumni



Die „Alumni-Club.net“-Regionalgruppe zu Gast in Ludwigshafen

Seit März letzten Jahres gibt es sie an der Hochschule Ludwigshafen, die Geschäftsstelle Alumni, und seitdem tut sich einiges in der Alumni-Arbeit. „Wachgeküsst“ hat sie Ahu Gel, die rührige Leiterin der Geschäftsstelle. Nach der gelungenen Auftaktveranstaltung „Erfolg durch Netzwerke“ im Oktober 2015 und dem kurz darauf stattfindenden Alumni-Treffen des Abschlussjahrgangs 1973 im Kurparkhotel Bad Dürkheim hat Gel nicht nur bei jeder sich bietenden Gelegenheit für ihre Sache getrommelt, sondern auch die Merchandising-Kollektion „HS LU“ und den dazugehörigen Online-Shop auf die Beine gestellt. Doch auch sonst war die Dreißigjährige nicht untätig:

### Aufbau der Datenbank „Alumni-Management light“

Die (Fach-)Hochschulen des Landes Rheinland-Pfalz stellen derzeit – im Rahmen eines gemeinsamen Projekts – ihre Studierenden- und Studiensverwaltung auf eine zeitgemäße IT-Lösung für das Campus-Management um. Um bereits vor der vollständigen Einführung dieser Lösung (HISinOne) ausgewählte Funktionen nutzen zu können, wurde das Projekt „Alumni-Management light“ ins Leben gerufen, das nun vor dem Abschluss steht. Die Datenbank erlaubt die Konsolidierung der Hochschulkontakte zu Absolventinnen und Absolventen, aber auch zu ehemaligen Lehrenden, Mitarbeitern und Partnern sowie die Nutzung dieser Daten in Form abgestimmter, einheitlicher und datenschutzrechtlich abgesicherter Prozesse. Das Projekt testet somit im Kleinen die flächendeckende Einführung der neuen Campus-Management-Software,

wie sie beispielsweise gerade das StudierendenService-Center der Hochschule zusammen mit dem Rechenzentrum vorbereitet.

### „Alumni-Club.net“-Regionalgruppe zu Gast an der Hochschule Ludwigshafen

Am Donnerstag, dem 28. April 2016, trafen sich die Mitglieder der Regionalgruppe Rheinland-Pfalz/Saarland des Verbands alumni-clubs.net zum 13. Mal. Gastgeber war dieses Mal die Hochschule Ludwigshafen. Die Veranstaltung mit Impulsvortrag und Workshops stand unter dem Motto „Social Media in der Alumni-Arbeit“. Die Einführung zum Thema Social Media hielt Professor Dr. Gerhard Lembke, Medienwissenschaftler und Studiengangsleiter für Digitale Medien, DHBW Mannheim.

### Veranstaltungsprogramm Alumni

Nach dem Vortrag „Unternehmensdemokratie“ am 2. Mai 2016, in dem Dr. Andreas Zeuch anhand ausgewählter Beispiele aus der Praxis anschaulich machte, dass Unternehmensdemokratie eine menschlich lebendige und wirtschaftlich erfolgreiche Alternative zum zentralistischen „Top-Down“ sein kann, geht das Alumni-Programm im Juni weiter: „Digitale Transformation am Beispiel der Industrie 4.0“ ist das Thema der Veranstaltung, die mit Unterstützung der SAP am 27. Juni 2016 bei der SAP in Walldorf stattfindet. Die Veranstaltung steht neben Alumni auch den Hochschulangehörigen offen. „Für die zweite Jahreshälfte laufen derzeit die Planungen. Dann wird es auch ein exklusives Event speziell für die Freunde und Förderer der Hochschule geben“, verrät Gel. red

Nähere Informationen unter: [www.hs-lu.de/alumni](http://www.hs-lu.de/alumni)



**Ahu Gel**

Leiterin  
Geschäftsstelle Alumni  
Tel. 0621/5203-475  
[ahu.gel@hs-lu.de](mailto:ahu.gel@hs-lu.de)

## „Wir haben Wehen!“

Buchautorin, Sängerin, Studentin und Hebamme  
Silvia Pommerening im Spektrum-Interview

Silvia Pommerening arbeitet seit 2005 als Hebamme, studiert seit 2014 an der Hochschule Ludwigshafen Pflegepädagogik und ist stolze Autorin des 2015 erschienenen Buches „Wir haben Wehen! – Mythen und Irrtümer aus dem Kreißaal“. Spektrum sprach mit ihr über die „schwierige Geburt“ ihres ersten Buches, die Zusammenarbeit mit Kabarettist und Stimmenimitator Gerald Kollek für die Hörbuchfassung und natürlich über Mythen und Irrtümer aus dem Kreißaal.



Silvia Pommerening mit ihrem Erstling

### Frau Pommerening, Sie arbeiten seit 2005 als Hebamme und sind selbst Mutter eines Sohnes. Was hat Sie veranlasst, Ihre Erfahrungen zehn Jahre später in Buchform zu veröffentlichen?

Eigentlich waren meine Kolleginnen schuld. (Grinst) Ich begleite seit 2010 unsere Schülerinnen als Praxisanleiterin. Mir war schon immer sehr viel daran gelegen, dass Schüler – und auch Schwangere im Kreißaal – verstehen, was hier gerade warum passiert. Und da man manchmal Dinge besser versteht, wenn man sie sieht, fing ich an, zu meinen Erklärungen kleine Bildchen zu malen, die ich dann jedes Mal achtlos in den Mülleimer warf. Worauf hin die erste Kollegin sagte: „Warum sammelst du die eigentlich nicht mal? Du malst jeden Tag dieselben Bilder!“ Wodurch mir wiederum klar wurde: Das stimmt! Und: Es kommen ja auch jeden Tag dieselben Fragen. Später meinte eine andere Kollegin: „Am besten du schreibst gleich ein Buch für uns, dann können wir es den Frauen zeigen, auch wenn du mal nicht da bist!“ Und so war die Idee geboren ... Ein Buch für den Kreißaal! Jetzt sind es bereits 1.000 verkaufte.

### War es eine „leichte“ Geburt?

Das Buch schon. Das Hörbuch war definitiv schlimmer, waren ja auch „Zwillinge“! (Lacht) Eigentlich ging das Schreiben wirklich schnell, da sich die Themen ja quasi aus den Diensten ergaben. Ich konnte tatsächlich in einer Schicht mindestens zehn Kapitel abhaken, die ich von den Frauen oder Paaren gefragt wurde. Als die Texte fertig waren, habe ich mich ans Zeichnen gemacht. Das hat auch richtig Spaß gemacht. Nach einem Jahr – inklusive Verlag finden – war es fertig.

# „Wir haben Wehen!“

## Wie kommt Ihr Buch im Kollegenkreis an?

Bis jetzt habe ich wirklich nur gute Rückmeldungen bekommen. Selbst von Ärzten. Einige haben es in ihren Praxen ausgelegt oder verkaufen es sogar. Und unsere Docs machen immer Werbung bei der Kreißsaal-Führung. Das Buch und Hörbuch gibt es beides bei Thalia Mannheim.

## Und bei den Müttern, die Sie betreuen?

Ebenfalls gut! Viele meinten, es hätte ihnen die Angst genommen und sie hätten herzlichst gelacht. So war es auch gedacht. Ich denke, es scheint zu gefallen, jedenfalls reißt der Verkaufstrom nicht ab.

Selbst bei der Lesung in der Mannheimer St. Hedwig-Klinik im März, bei der das Durchschnittsalter nicht gleich dem gebärfähigen Alter war (lacht), waren die Zuhörerinnen begeistert. Also auch Omis erinnern sich an all diese Geschichten noch. Okay, Gerald Kollek hat als Inge Meisel natürlich auch bei den Damen punkten können.

## Die werdenden Väter kommen nicht immer ganz so gut weg. Es gibt doch hoffentlich auch bessere Beispiele?

Ich musste natürlich alles etwas überspitzen, sonst wäre es nicht lustig geworden. Klar, es gibt ganz tolle Männer im Kreißsaal. Auch hier war mir wichtig, die anzusprechen, die sich unsicher fühlen und – wie im Kapitel „SEX“ beschrieben ist – meinen, sie seien irgendwie komisch, wenn sie die Geräusche bei einer Entbindung verwirren. Die Hauptaussage für den werdenden Vater soll sein: „Macht euch locker und seid einfach nur da.“ Den Rest bekommen eure Frauen schon hin ...

...

## Was ist der häufigste Irrtum im Kreißsaal?

Dass, sobald es mit einem Ziepen und Ziehen losgeht – auch wenn es regelmäßig ist –, die Geburt bevorsteht. Die Geburt beginnt, wenn Wehen den Muttermund öffnen. Unabhängig von Schmerzen oder dem Ausschlag auf dem CTG. Im Übrigen mein Lieblingskapitel und am meisten angesprochen!

## Wenn man sich durch die Bildergalerie auf Ihrer Homepage klickt, denkt man, Sie studieren Marketing statt Pflegepädagogik: eigener Internetauftritt, Maskottchen, Beteiligung an der Frankfurter Buchmesse, Social-Media-Aktivitäten ... Respekt! Hat sich Ihr Leben durch die Buchpublikation verändert?

Eigentlich nicht. Ich bin die Bühne und die Öffentlichkeit ja schon sehr lange gewöhnt. Ich stehe seit 1994 regelmäßig auf der Bühne, als Sängerin. Habe zwei Jahre mit Xavier Naidoo Musicals gespielt, habe beim Radio und Fernsehen gearbeitet und somit keine Angst vor Publikum oder der Öffentlichkeit. Natürlich ist das jetzt eine andere Nummer. Ich muss zugeben, dass ich bei der ersten Lesung schon etwas nervös war. Denn jetzt wurde erwartet, dass ich das Publikum zum Lachen bringe. Ich ziehe meinen Hut vor allen Comedians! Aber ich wurde super unterstützt. Gerald Kollek und Tine, seine Frau, sind eigentlich immer dabei – die beiden, mit denen das Hörbuch eingesprochen wurde. Deshalb ist das Wort „Lesung“ eigentlich eher falsch. Wir sprechen und spielen Teile aus dem Hörbuch. Mit Utensilien: Perücken, Tröten, Einläufen ... Auch hier spielt das „Sehen“ wieder eine große Rolle. Und ich singe natürlich noch ...

## Und wieso dazu das Pflegepädagogik-Studium?

Es ist für mich das Sprungbrett, um das zu tun, worauf ich richtig Lust habe. Ich möchte im Anschluss an die Berufsbildende Schule Speyer gehen und dort im Fachbereich Gesundheit und Pflege unterrichten. Geplant war eigentlich, dass ich danach an der Hebammenschule als Lehrerin anfangen, da ich dort seit 2009 immer mal wieder als Gastdozentin bin. Aber mein Orientierungspraktikum hat mir gezeigt, dass für mich wohl ein anderer Platz vorgesehen ist. Deshalb ist das Buch auch irgendwie mein Abschluss aus dem „Hebammendasein“. Ich habe so unendlich Lust auf junge Menschen, die eher weniger Lust auf Schule und Lehrer haben. Die beste Voraussetzung, wie ich finde! (lacht) Denn auch ich hatte eine wilde Jugend und Schulzeit, habe mich lange mit Musik über Wasser gehalten, erst mit 28 die Ausbildung gemacht und mit 40 angefangen zu studieren. Fantastisch, wie ich finde! Lernen dürfen im „Alter“ ist TOLL! Ich sage immer zu meinem Sohn, er wird dieses Jahr 18: „Egal was du machst, tu es gerne. Und: Bleibe immer du selbst, sei kreativ und traue dich was. Sei anders als die anderen!“

Wenn ich bei Vorstellungsgesprächen dabei war, habe ich mir nie die Bewerbungen angeschaut, ich wollte den Mensch erkennen, der da vor mir steht und wissen, was er denkt und wie er die Dinge sieht. Deshalb sage ich auch immer: „Kinder, geht auf die Leute zu, sprecht sie an. Habt keine Angst.“ Meinen Ausbildungsplatz habe ich damals durch Sitzstreik bekommen. Denn ich wurde zwei Mal abgelehnt und wusste, ich muss dort antanzen und denen zeigen, dass ich das machen WILL! Nach einiger Zeit auf dem Gang der Hebammenschule rief mich die Leiterin Ute Bauer dann endlich zu sich rein. Natürlich hilft mir bei allem, was ich tue, auch meine Bühnenerfahrung. Ich traue mich einfach Dinge, weil ich weiß, ich habe nichts zu verlieren. Manchmal klappt es. So bekam ich auch mein Buch und Hörbuch bei Thalia Mannheim unter.



Spaß garantiert – Silvia Pommerening und Gerald Kollek beim Einsprechen des Hörbuchs

## Seit Februar 2016 ist ja auch die Hörspielversion Ihres Buchs auf dem Markt. Die Vorarbeiten dazu scheinen viel Spaß gemacht zu haben ...

Oh ja ... Ich bin ja Studioarbeiten gewohnt, aber Einsprechen ist soooooo viel anstrengender als Singen. Es hat drei Monate gedauert. Und Gerald könnte jetzt sicher Geburten machen ... (lacht).

Ich finde, es ist uns wirklich geglückt. Zwillinge deshalb, da es zwei CDs geworden sind. 152 Minuten, die passten nun mal nicht auf eine. Mein Highlight ist das „literarische

Geschwätz“. Da unterhalten sich Marcel Reich-Ranicki, Helmut Kohl, Norbert Blüm und Udo Lindenberg über mein Buch! Fantastisch. Gerald hat's einfach drauf!

## Dann fehlt jetzt nur noch die Verfilmung ...

Verfilmen würde ich gerne ein anderes Werk von mir (grinst). Ich schreibe tatsächlich gerade an einem Roman, aber etwas völlig anderes. Den könnte man tatsächlich verfilmen. Habe diesbezüglich schon Kontakt mit einem Drehbuchautor aufgenommen, aber das hat Zeit bis nach meiner Bachelorarbeit. Im Herbst erscheint erst einmal mein zweites Buch mit dem Titel „Mit „ohne“ Hände! – Lach- und Krachgeschichten aus dem Kinderzimmer“. Es wird ein ähnliches Format haben, also mit Wiedererkennungswert. Inhaltlich: Es sind Kurzgeschichten, die ich 2002 schon einmal in einer Zeitung als Serie veröffentlicht hatte. Texte sind also schon fertig, jetzt muss ich nur noch die Farbstifte schwingen ...

## Alternativ könnten Sie auch als Zweitstudium den dualen Bachelorstudiengang Hebammenwesen anschließen. Würde Sie das reizen?

Leider nein ... Aber alternativ bietet das Leben so viele Facetten, nur die meisten Menschen haben Angst, Dinge auszuprobieren. Und genau das möchte ich den Schülern beibringen: Fast alles ist möglich, man muss sich nur trauen.

## Vielen Dank für das Gespräch!

Sehr, sehr gerne! Tschüss!

**Wer Silvia Pommerening live erleben will:  
Am 13. Oktober 2016 findet bei Thalia Mannheim  
am Paradeplatz eine Lesung statt.**

Nähere Informationen unter:  
[www.wirhabenwehen.de](http://www.wirhabenwehen.de)  
[www.facebook.com/wirhabenwehen2015](https://www.facebook.com/wirhabenwehen2015)



Auf der Frankfurter Buchmesse



EM-Technik GmbH Maxdorf:

## „Nachwuchsförderung wird bei uns GROSS geschrieben“

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

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

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

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

Studiengang International Business Administration an der Hochschule Ludwigshafen.

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

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

## Wir suchen kluge Köpfe

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

**Wir haben folgende Angebote für Studierende:**

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

**emtechnik**  
*simply better*



## Jetzt informieren und bewerben!

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

[karriere@em-technik.com](mailto:karriere@em-technik.com)

Abonnieren Sie unseren Karriere-Newsletter:  
[www.em-technik.de/karriere/newsletter/](http://www.em-technik.de/karriere/newsletter/)

[www.em-technik.de](http://www.em-technik.de)