

# 1. Auswertungsworkshop der Begleitforschung

Dokumentation der Projektbeiträge

Anke Hanft, Franziska Bischoff, Stefanie Kretschmer (Hrsg.)

August 2017

## **IMPRESSUM**

**Herausgeber:** Koordinierungsstelle der Begleitforschung des Qualitätspakt Lehre/  
Prof. Dr. Anke Hanft, Franziska Bischoff, Stefanie Kretschmer (Carl von Ossietzky Universität  
Oldenburg)

**Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch  
Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Herausgeberinnen

**Datum:** August 2017

**Informationen und Kontakt:** [www.kobf-qpl.de](http://www.kobf-qpl.de)

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PB15001 gefördert.

## **INHALT**

<b>Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>Verbundprojekt FideS: Die Geschichte unseres Verbundprojekts .....</b>	<b>5</b>
<b>Verbundprojekt ForschenLernen: Was wissen wir über die Wirkung Forschenden Lernens? .....</b>	<b>16</b>
<b>Projekt KoopL: Die dritte Dimension der Lehrqualität: Organisatorische Kontexte.....</b>	<b>33</b>
<b>Projekt StuFHe: Entwicklung studienrelevanter Kompetenzen im Zusammenspiel mit Studieneinstiegsangeboten .....</b>	<b>41</b>
<b>Projekt WirQung: Die Organisation des Qualitätsmanagements – Wirkmechanismen und Wirksamkeit organisationaler Ansätze in Studium und Lehre .....</b>	<b>51</b>

## Projekt Koopl<sup>1</sup>

### Die dritte Dimension der Lehrqualität: Organisatorische Kontexte

Peer Pasternack, Sebastian Schneider, Peggy Trautwein und Steffen Zierold

#### 1. Problemstellung: Die Gestaltung der Hochschulorganisation als Leistungsressource oder Behinderungsinstrument der Lehre

*[1] Die Gestaltung der Lehrkontexte geschieht häufig allein auf der Basis intuitiver Wirkungsannahmen. Sie muss daher zunächst aus ihrem Status einer Black Box befreit werden. Dann lassen sich Ineffektivitäten (unzulängliche Zielerreichungsgrade) und Ineffizienzen (unzulängliche Input-Output-Relationen) identifizieren. Deren Optimierung kann auf Seiten der Lehrenden zu einer Verringerung des Zeitaufwands für lehrorganisatorische Tätigkeiten führen.*

Der Qualitätspakt Lehre (QPL) strebt nachhaltige Verbesserungen in Studium und Lehre an und fokussiert in seinen Projekten vordergründig auf Lehr-Lern-Methoden, Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie auf Inhalte (Curricula). Im Projekt wird davon ausgegangen, dass ein weiteres Handlungsfeld existiert, dem bislang wenig Aufmerksamkeit zuteilwurde und dessen Potenziale für die Lehrqualitätsentwicklung daher weitgehend ungehoben sind: Untersucht werden die ‚Bedingungen der Inhalte‘, also die organisatorischen Kontexte der Lehr-Lern-Prozesse. Denn: Lehre bedarf stets ihrer Organisation und die Kopplung beider erfordert Gestaltung. Die Gestaltung dieser rahmenden Strukturen und Prozesse kann sich als förderlich oder hemmend für die Lehrqualität erweisen.

Es gilt, die gegebenen Kopplungen zwischen den organisierenden (Verwaltung und Servicebereiche) und den erkenntnisproduzierenden/-vermittelnden Bereichen (Wissenschaft und deren Lehre) aufzuklären, um strukturelle und prozessuale Hemmnisse zu identifizieren und bearbeiten zu können. Das ist gerade im Zuge von Veränderungsprozessen nötig, da diese immer mit der Gefahr verbunden sind, Problemlösungen durch Aufwandssteigerungen lösen zu wollen. Wo dies nicht nur vermieden wird, sondern Aufwandsminderungen realisiert werden, wird Zeit gewonnen, die für andere wissenschaftliche Tätigkeiten genutzt werden und der Qualität der Lehre (QdL) zugutekommen kann.

Für die Hochschulorganisation waren in den vergangenen 20 Jahren zwei politisch induzierte Reformen prägend: die New-Public-Management-inspirierten Governance-Reformen und der Bologna-Prozess. Sie waren mit zwei zentralen Versprechen verbunden: Die Governance-Reform versprach, Entstaatlichung werde mit Entbürokratisierung verbunden sein, und die Studienstruktur-Reform versprach, die Strukturierung erbringe eine Entlastung von den bisher nötigen fortwährenden Improvisationsanstrengungen. Dem stehen gegenteilige Wahrnehmungen der Lehrenden gegenüber: Die Entstaatlichung habe neue

---

<sup>1</sup> „Organisatorische Kontextoptimierung zur Qualitätssteigerung der Lehre“

Bürokratieanforderungen gebracht, und die Verwaltung der strukturierten Studiengänge mit neuen Belastungen einher. Die Hochschulen haben darauf vor allem auf zwei Wegen reagiert: durch die Einführung von Hochschulmanagementstrukturen neben der herkömmlichen Verwaltung und die Weiterentwicklung digitaler Assistenzsysteme.

## 2. Problemaufklärungen: Hochschulmanagementstrukturen und digitale Assistenz

*[2] Das Thema Organisation weckt unter Hochschullehrenden grundsätzlich Aversionen und Skepsis: Die organisatorischen Kontexte der Lehre (und der Forschung) werden meist spontan mit Bürokratie assoziiert. Die Antwort auf Organisationsineffizienzen in Gestalt neu etablierter Hochschulmanagementstrukturen hat diese Wahrnehmung bei Lehrenden und Studierenden häufig befestigt, statt sie zu korrigieren.*

Abwehr und Skepsis sind immer dann zu beobachten, wenn die individuelle und kollektive Wahrnehmung entsteht, dass managementförmige QdL-Strukturen das Alltagsgeschäft der Lehre nicht erleichtern, sondern es erschweren. Nimmt man in den Blick, welche neuen Anforderungen z.B. die Bologna-Reform mit sich gebracht hat – Modularisierung und Leistungspunkte, Kompetenzorientierung, Evaluation, Akkreditierung, Monitoring qua Lehrberichten, Neugestaltung des Prüfungswesens –, dann wird schnell eines plausibel: Die Transaktionskosten für die Gestaltung der Kopplung von Lehre und Organisation sind in der Tat deutlich gestiegen.

### Übersicht 1: Forschungsdesign

Methodik	Beschreibung	Akteure
<b>Online-Befragung</b>	Befragung der bundesweiten QPL-Projekte (Rücklauf ca. 10%, N=271)	hauptsächlich über QPL finanziertes wissenschaftliches Personal
<b>Experten- und Gruppeninterviews</b>	16 qualitative Experteninterviews und ein Gruppeninterview	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschullehrende</li> <li>• Verwaltungsmitarbeiter/innen</li> <li>• CaMS-Experten</li> <li>• Transferstelle QPL-Verbundprojekt</li> </ul>
<b>teilnehmende Beobachtung</b>	11 teilnehmende Beobachtungen, je 2-3 Wochentage (VLZ), 576h Feld-dokumentation, inkl. Zeitbudgetanalyse	Hochschullehrende
<b>Expertenworkshop</b>	25 Teilnehmer/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissenschaftliche Leitungsebene</li> <li>• hochschulische Digitalisierungsakteure</li> <li>• administrative Hochschulpraxis</li> <li>• externe Digitalisierungsexperten</li> </ul>
<b>Desktop-Research</b>	eingesetzte Softwarelösungen an 20 deutschen Hochschulen, inkl. arrondierender telefonischer Nachfragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektkoordinatoren Campus-Management-Systeme</li> <li>• QM-Akteure</li> <li>• Hochschulrechenzentren</li> </ul>
<b>Prozessstruktur-Analyse</b>	vergleichende Prozessanalyse und Struktur-Funktions-Bewertung exemplarischer Prozesse an drei Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschulleitung</li> <li>• Projektkoordinatoren Campus-Management-Systeme</li> </ul>

Obwohl Hochschulen durchaus Initiativen ergreifen, die zur Entlastung von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben beitragen sollen, wird von den Lehrenden das Gegenteil beschrieben: eine Zunahme wissenschafts-begleitender Anforderungen, die das Alltagsgeschäft des wissenschaftlichen Personals nicht erleichterten, sondern durch Zeitverbrauch erschwerten. Der allgemein einigungsfähige Begriff ist hier „Bürokratisierung“. Eine Gruppierung der individuellen Wahrnehmungen und Erfahrungen gesteigerter Administrationslasten bei den Hochschullehrenden macht deutlich, wie sich hierbei unterschiedliche Entwicklungen unvorteilhaft verbinden. Konstatiert werden

- erhöhter Aufwand für die akademische Selbstverwaltung,
- eine Kumulation von Funktionsämtern und Engagement hinsichtlich institutsinterner Aufgaben auf wenige Personen,
- die Verlagerung bislang administrativer Aufgaben hin zur wissenschaftlichen Leistungsebene,
- zunehmende regulative Zugriffe durch das Hochschulmanagement,
- der Einsatz mangelbehafteter und unzureichend komfortabler Informationstechnologie sowie
- eine Komplexitätszunahme der Prüfungsverwaltung.

*[3] Die entscheidende Knappheit, die für Wissenschaftler/innen im Hochschulbetrieb besteht, betrifft die zur Verfügung stehende Zeit. Daher werden zeitverbrauchende Anforderungen, die in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit den Aufgabenwahrnehmungen in Lehre und Forschung stehen, als leistungshemmend und demotivierend wirksam.*

Zur Überprüfung der Wahrnehmung von Zeitverlusten durch die Bewältigung derartiger Anforderungen wurden im Projekt Zeitbudgeterhebungen durch teilnehmende Beobachtungen durchgeführt. Annähernd bestätigt werden konnten dadurch bisherige Workload-Studien und Analysen zur Arbeits(zeit)belastung Hochschullehrender, die auf Selbsteinschätzungen beruhten: Die Hochschullehrenden verbringen nicht nur einen Großteil ihrer Arbeitszeit mit organisationsbezogenen Aufgaben und weiteren Aktivitäten neben der herkömmlichen Leistungserbringung in Forschung und Lehre. Es ist in den letzten Jahren auch ein erheblicher Anstieg der Arbeitszeitanteile in diesen Bereichen zu verzeichnen, kurz zusammengefasst: verminderter Aufwand für die Lehre, mehr Bürokratie.

Zeitverbrauchende Anforderungen ergeben sich einerseits aus suboptimal organisierten Rahmenbedingungen der Lehre (wie aber auch der Forschung). Andererseits ist neben dem zeitlichen Aspekt zentral, dass organisatorische Aufgaben von den Wissenschaftler/innen häufig als rollenfremd wahrgenommen werden – und es nicht selten auch sind. Die subjektive Belastungswahrnehmung zeichnet sich allerdings durch einige Charakteristika aus:

- Zum ersten ist sie abstrakt gleichsam allgegenwärtig, d.h. wird fortwährend und umstandslos artikuliert. Es gilt als eine Art soziales Gesetz, dass Bürokratie zunehme.
- Zum zweiten handelt es sich nicht zwingend immer um tatsächlich unnötige Bürokratie, sondern mitunter nur um organisatorische Erfordernisse, die als unnötige Bürokratie wahrgenommen werden.
- Zum dritten nehmen Lehrende organisatorische und bürokratische Anforderungen nicht getrennt danach wahr, ob diese im Kontext der Lehre, der Forschung oder wovon auch immer zu erbringen sind. Individuell werden Belastungswahrnehmungen vielmehr nach dem alltagstheoretischen Schema „eigentliche Aufgaben (Lehre und Forschung) vs. uneigentliche Aufgaben (Verwaltung und Organisation)“ sortiert.
- Zum vierten schließlich, sind konkrete Beispiele sehr heterogen: Es gibt hochschulübergreifend artikuliert Beispiele (Auseinandersetzungen über Ressourcensicherung, Mittelbewirtschaftungen, Akkreditierung, Dienstreiseabrechnungen) und offenbar nur lokal vorkommende Belastungen.

*[4] Sowohl die neuen Tätigkeitsrollen an Hochschulen, die das Hochschulmanagement bilden, und die Digitalisierung von Hochschulprozessen führen bislang nicht zu wahrgenommenen Entlastungen Hochschullehrender. Das Hochschulmanagement prozessiert neue Anforderungen, die es aber nicht vollständig abfangen kann. Es kommt zu Ressourcenverlusten durch stetige Reibungen im Betrieb des überkomplexen elektronischen Hochschulökosystems.*

Insbesondere bei den Initiativen zur Verbesserung der Qualität der Lehre zeigen sich problematische Implikationen, die sich häufig – und kontraintentional – ergeben, wenn dafür neue Strukturen geschaffen werden. Diese sollen eigentlich Unterstützungsleistungen erbringen, um neue Anforderungen an die Lehre organisatorisch abzufedern, werden jedoch häufig von den Lehrenden vor allem als Agenten dieser neuen, also zusätzlichen und damit nicht selten als hinderlich empfundenen Anforderungen wahrgenommen. Das wissenschaftliche Personal steht daher dem Ausbau derartiger Strukturen außerhalb der hochschulischen Kernleistungsbereiche z.T. skeptisch bis latent feindselig gegenüber. Desweiteren werden sie häufig als Nutznießer finanzieller Ressourcen wahrgenommen, die der wissenschaftlichen Leistungsebene selbst entzogen werden oder vorenthalten bleiben. Zum anderen, so der verbreitete Vorwurf, beschäftigen sie etwa durch fortwährende Dokumentationsanforderungen die Wissenschaftler/innen mehr damit, Ziele und Zielverfehlungen zu dokumentieren, statt sie durch Entlastung darin zu unterstützen, an der Verfolgung ihrer Ziele arbeiten zu können.

Zugleich offenbart sich ein Dilemma der neuen Hochschulmanagementstrukturen, dem diese kaum entrinnen können. Denn selbst wenn diese Strukturen ein hohes Maß an

Entlastungswirkung für die Lehrenden realisieren, bleibt es doch dabei, dass sich insgesamt die Anforderungen auch an die Wissenschaftler erhöht haben. Die neuen Anforderungen benötigen zu ihrer Umsetzung praktisch immer die Mitwirkung auch der Lehrenden. Daher lässt sich selbst dann, wenn die Hochschulprofessionellen als Rollenträger des Hochschulmanagements erfolgreich Entlastungswirkungen für die Lehrenden erzeugen, doch nicht der Zustand des Nullaufwands für die zuvor nicht bestehende Anforderung wiederherstellen. Hinzu tritt, dass die Wissenschaftler/innen neben der Verwaltung nun mit einer weiteren Personengruppe kommunizieren müssen.

Mit ähnlich hohen Erwartungen hinsichtlich Entlastungswirkungen im administrativ-organisatorischen Bereich sind Digitalisierungsentwicklungen an Hochschulen für Lehrende verbunden. Die Modalitäten, mit denen Digitalisierung an Hochschulen betrieben wird, zählt unseren Interviews mit Hochschullehrenden zufolge zu den hemmenden Faktoren in der Lehrorganisation. Die Nutzung elektronischer Systeme wie etwa Campus-Management-Systeme (CaMS) und das Bedienen der durch sie erzeugten Anforderungen wird häufig als Spannung zwischen potenziellem Komfort und unkomfortablem Zeitaufwand beschrieben. Zu den wesentlichen Erkenntnissen gehören dabei:

- Durch den vermehrten Einsatz digitaler Kommunikations-, Informations- und Medientechnologien entsteht eine größer werdende zeitliche und kognitive Belastung sowie eine strapazierende Nutzung.
- Digitalisierungsinitiativen, die zur Entlastung von Verwaltungs- und Organisationsaufgaben beitragen sollen, führen zu einer allgemeinen Zunahme organisatorischer Kontextaufgaben.
- Die aus der Digitalisierung erwachsenden Vorteile – den Anwendern schnellere und einfachere Kommunikation sowie Information zu ermöglichen – sind mit Effekten der Aufwandssteigerung verknüpft, die höher sind als die digitalisierungsbedingten Erleichterungen (Rückschlageffekt).
- Digitale Instrumente sind sogleich Problemlöser und Problemverstärker.

### **3. Problemlösungen: Handlungsoptionen**

*[5] Qualität an Hochschulen wird nicht derart hergestellt, dass lediglich ein übersichtliches Handlungsprogramm in Gang zu setzen ist, welches die Ursachen erzeugt, als deren Wirkungen dann zwangsläufig Qualität entsteht. Vielmehr kann Qualität dadurch entstehen, dass die Bedingungen so gestaltet werden, dass Qualitätserzeugung nicht verhindert wird. Eine Entstehensgarantie ist dies nicht, doch können immerhin förderliche Bedingungen hergestellt werden.*

Wenn von Qualitätsmanagement an Hochschulen gesprochen wird, dann muss dies als Qualitätsbedingungsmanagement verstanden werden: als zielgebundenes kontextgestaltendes Organisieren, das dem Gegenstand seiner Bemühungen Möglichkeiten

schaft. Qualitätsmanagement kann dann z.B. leisten, die Lehrenden und Studierenden davon zu befreien, ihre kreativen Ressourcen in der fantasievollen Bewältigung von Alltagsärgernissen und unzulänglich organisierten, obwohl routinisierbaren, Prozesse zu vergeuden. Fünf Vorgehensweisen können dabei behilflich sein:

■ Da niemals alle bearbeitungsbedürftigen Probleme zugleich angegangen werden können, sind ohnehin Prioritätensetzungen vonnöten. Diese sollten nicht willkürlich oder anhand individueller Vorlieben, sondern kriteriengeleitet vorgenommen werden. Dafür ist es erstens sinnvoll, an der Hochschule bzw. bei den Lehrenden vorhandenen Leidensdruck zu identifizieren und die Priorisierung der Arbeit danach vorzunehmen, mit welchen Maßnahmen dieser Leidensdruck spürbar gemindert werden kann. Zweitens kann dies damit verbunden werden, zunächst die größten Missstände zu bearbeiten.

■ Die Angebote des Hochschulmanagements sollten grundsätzlich aufwandsrealistisch sein, d.h. in Rechnung stellen, dass die Lehrenden eine komplexe Berufsrolle auszufüllen und praktisch permanent mit Zeitproblemen zu kämpfen haben. Die Kunst der Angebote des Hochschulmanagements muss daher darin bestehen, für real gegebene – statt ideal gedachte – Bedingungen Lösungen zu offerieren. Deren Anwendung soll für die Lehrenden die Anzahl ihrer Probleme nicht vergrößern, sondern minimieren. Angebote stoßen am ehesten dann auf Zustimmung, wenn ihre (prognostizierten) Transaktionskosten für die Lehrenden nicht höher sind als die sich einstellenden (prognostizierten) Effekte.

■ Transparenz ist eine zentrale Einflussgröße, um Akzeptanz für neue Strukturen und Prozesse herzustellen. Nötig ist es, den Bekanntheitsgrad offerierter Unterstützungsleistungen und ihrer intendierten Wirkung – der Entlastung Lehrender – zu erhöhen.

■ Nötig ist eine realistische Einschätzung, welches Unterstützerpotenzial für Veränderungsprozesse zu gewinnen ist. Institutionelle Autonomie und individuelle Wissenschaftsfreiheit – beides hohe Güter – bewirken, dass man sich hier wird bescheiden müssen. Am Ende entsteht flächendeckende Akzeptanz von Veränderungen im Hochschulbetrieb immer erst dann, wenn sie kulturell verankert sind. Daher stellt sie sich im allgemeinen über einen Wechsel der akademischen Generationen ein. Vor diesem Hintergrund sind kurzfristig in den Hochschulen selbst typischerweise keine Mehrheiten für eine Veränderung zu erobern. Aber immer kann dafür gesorgt werden, dass die Hochschulangehörigen nicht mehrheitlich gegen das konkrete Veränderungsanliegen sind.

■ Alle durch neue Anforderungen sich ergebenden Belastungen müssen an anderer Stelle wieder ausgeglichen werden, wenn es nicht unablässig zu Mehrbelastung der Lehrenden kommen soll. Letztere geht typischerweise zu Lasten jener Zeitressourcen, die in die Lehre und damit auch in Lehrqualität investiert werden. Ein Be- und Entlastungsmonitoring kann hier ein zielführendes Instrument sein, und zwar dann wenn es nicht als zusätzliches Bürokratieelement, sondern als Handlungsgrundlage eingesetzt wird. Dies bedeutet, dass im Zuge (ohnehin) stattfindender Änderungen bzw. Neuerungen systematisch geprüft wird,

welche Aufgaben für Hochschullehrende hinzukommen und welche entfallen. Kommt es zur Mehrbelastung an einer Stelle, ist zu fragen, an welcher anderen Stelle entlastet werden kann. Im Idealfall würde für jede neue administrative Aufgabe eine andere Aufgabe (mit vergleichbarem Aufwand) wegfallen. Wenngleich in der Praxis ein Ideal nur ausnahmsweise erreicht wird, so ermöglicht die regulative Idee des Idealzustands kontrolliertes Abweichen dort, wo sonst mit Unbekannten gearbeitet wird – z.B. um auf Umwegen zum Erfolg zu gelangen. Für ein Be- und Entlastungsmonitoring können vorhandene Ressourcen genutzt werden: Die Hochschullehrenden nehmen unentwegt Belastungen, Suboptimales, Fehlzuordnungen, Konflikte etc. wahr und sammeln dadurch (unbewusst) unentwegt organisationsrelevantes Wissen. Insofern können sie als lebendige Monitoring-Akteure verstanden werden, deren Wissen für die Organisationsentwicklung abschöpfbar ist. Das erfordert niedrighschwellige Kommunikationskanäle.

*[6] Eine nutzerorientierte und damit nutzerfreundliche Gestaltung digitaler Unterstützungssysteme wird typischerweise mit dreierlei assoziiert: niedrighschellig im Einstieg, komfortabel und flexibel. Das klingt zunächst trivial. Doch benötigt dies einen Wechsel im organisationalen Handeln: von der vorrangig angebots- zu einer strikt nutzerorientierten Systemgestaltung und -bereitstellung.*

Die Gestaltung von CaMS-Angeboten muss vom Nutzer, dessen jeweiligen Bedürfnissen, Fertigkeiten, Funktionserfordernissen und Gewohnheiten her gedacht werden. Gleichzeitig ist die nicht aufhebbare Herausforderung zu bearbeiten, dass das System flexibel hinsichtlich der Reaktion auf künftige – heute und fortdauernd unabschätzbare – Veränderungen im Digitalisierungszeitalter bleiben muss. Eine strategische Option dafür ist der Einsatz mehrerer auf Einzelaufgaben spezialisierter Systeme, die zu einem integrierten Gesamtsystem verknüpft werden. Konzepte wie Enterprise Application Integration (EAI) oder Service-Oriented Architecture (SOA) gehen von dem Verständnis aus, dass Integration weder mit der Verschmelzung noch mit der Vereinheitlichung einzelner Teilsysteme einhergehen muss. Integration bedeutet dann die Beibehaltung unterschiedlicher Teilsysteme innerhalb einer Gesamtstruktur – wobei jedoch die Beziehungen zwischen den Systemen explizit zu definieren und zu koppeln sind.

Ein nichtmonolithisches CaMS setzt auf interne Differenzierung bei gleichzeitiger Integration der Teilsysteme über eine Metastruktur mit einheitlicher Suchfunktion, intuitiver Nutzerführung, Wahloptionen für die Arbeitsoberfläche und weiteren Personalisierungsmöglichkeiten, schließlich automatisierten Export/Importroutinen, um die Datenverfügbarkeiten unter verschiedenen Oberflächen zu sichern. Campus- Management-Systeme wären dann als Knoten(punkte) im elektronischen Hochschulökosystem zu verstehen – als eine Art Konnektor. Eine solche Orientierung könnte die Richtung weisen, in der die bisherigen Erfahrungen mit Campus-Management-Systemen produktiv verarbeitet werden und die nötige zukunfts offene Flexibilität hergestellt wird.

**Projektdaten und Kontakt**

**Projektleitung:** Prof. Dr. Peer Pasternack, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

**Projektmitarbeiter/innen und Kontakt:** Sebastian Schneider [sebastian.schneider@hof.uni-halle.de](mailto:sebastian.schneider@hof.uni-halle.de), Peggy Trautwein [peggy.trautwein@hof.uni-halle.de](mailto:peggy.trautwein@hof.uni-halle.de), Steffen Zierold [steffen.zierold@hof.uni-halle.de](mailto:steffen.zierold@hof.uni-halle.de)

**Homepage:** <http://www.hof.uni-halle.de/projekte/koopl/>