

20 Jahre W-Besoldung



BESOLDUNG

Die W-Besoldung: Rückblick, Einordnung und Entwicklung

Von Dr. Karla Neschke
| ab Seite 8

Die Beurteilung professoraler Leistungen im Rahmen der W-Besoldung

Von Erik Günther | ab Seite 12

Die Konsumtion in der W-Besoldung – ein Rückblick anhand der Rechtsprechung

Von Dr. Christian F. Fonk
| ab Seite 16

Eine persönliche Sicht auf die W-Besoldung

Von Prof. Dr.-Ing. Tobias Plessing | ab Seite 20

Hochschultransformation jetzt!

Von Prof. Dr. Sabine Joeris und Prof. Dr. Britta M. Gossel
| ab Seite 24

Wissenskommunikation und Landessprache

Von Prof. Dr. Olga Rösch, Prof. Dr. Günter-Ulrich Tolkieln und Dr. Thomas Brunotte | ab Seite 28

CAMPUS UND FORSCHUNG

- Ernst-Abbe-Hochschule Jena: **Orientierungsjahr für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure** 4
- Hochschule Stralsund: **Institut für sichere mobile Kommunikation nimmt Arbeit auf**
- Hochschule Koblenz: **Blended-Learning-Programm für Biotechnologie in Ruanda** 5
- Hochschule Niederrhein: **Hochschule Niederrhein und Borussia Mönchengladbach kooperieren** 6
- Jüdische Studierende: **Antisemitismus an Hochschulen** 7

Titelthema: 20 JAHRE W-BESOLDUNG

- Die W-Besoldung: Rückblick, Einordnung und Entwicklung** 8
| Von Dr. Karla Neschke
- Die Beurteilung professoraler Leistungen im Rahmen der W-Besoldung** 12
| Von Erik Günther
- Die Konsumtion in der W-Besoldung – ein Rückblick anhand der Rechtsprechung** 16
| Von Dr. Christian F. Fonk
- Eine persönliche Sicht auf die W-Besoldung** 20
| Von Prof. Dr.-Ing. Tobias Plessing

BERICHTE AUS DEM *h/b*

- Vorsitzender des Wissenschaftsausschusses Kai Gehring im Interview **Vom Erfahrungsschatz der HAW profitieren** 22
36
| Von Dr. Karla Neschke
- h/b*-Kolumne: Künstliche Intelligenz: Ist sie wirklich intelligent?** 23
| Von Prof. Dr. Ali Reza Samanpour

FACHBEITRÄGE

- Hochschultransformation jetzt!** | Von Prof. Dr. Sabine Joeris und Prof. Dr. Britta M. Gossel 24

- Wissenskommunikation und Landessprache** 28
| Von Prof. Dr. Olga Rösch, Prof. Dr. Günter-Ulrich Tolkiehn und Dr. Thomas Brunotte

HOCHSCHULPOLITIK

- DAAD: **Wissenschaftskooperationen mit China realistisch gestalten** 32

- Studentisches Wohnen: **Sachsen ist Vorreiter – Modernisierung von mehr als 1.000 Wohnheimplätzen** 33

- Studieren mit Beeinträchtigung: **Steigender Anteil von Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung**

- Nordrhein-Westfalen: **Riesen-Wolke macht Forschungsdaten sicher** 34

AKTUELL

- Editorial 3

- Impressum | Autorinnen und Autoren gesucht 35

- Neues aus der Rechtsprechung 37

- Neuberufene 38

- Veröffentlichungen 39

- Seminarprogramm 40

Komplizierter heißt nicht besser

Mit der W-Besoldung sollten individuelle Leistungsanreize gesetzt werden. Nach 20 Jahren verfestigen Grundstruktur und praktische Handhabung erhebliche Zweifel an der Zielerreichung.



Prof. Dr. Christoph Maas
Chefredakteur

Die W-Besoldung wurde zwischen 2003 und 2005 sukzessive in allen Bundesländern eingeführt. Zuvor war in der C-Besoldung die Vergütung nach Besoldungsgruppe und Dienstalter fest geregelt (mit der Maßgabe, dass an Fachhochschulen 40 Prozent der Professuren nach C 2 und 60 Prozent nach C 3 auszuweisen waren).

Jetzt gab es in jeder Besoldungsgruppe ein Grundgehalt und zusätzlich für jede Hochschule ein Budget, aus dem weitere Besoldungsbestandteile gezahlt werden konnten. Zwar orientierte sich dieses Budget an der durchschnittlichen Besoldung für alle Professuren zu einem Stichtag, da aber hieraus auch die aufwachsenden Gehälter der bestehenden C-Professuren bestritten werden mussten, stand für Neueinstellungen zunächst weniger Geld zur Verfügung als bisher.

Die Beiträge in diesem Heft werfen einen Blick auf die weitere Entwicklung.

Karla Neschke zeichnet nach, welche Gründe damals für diese tiefgreifende Änderung der Besoldungsart angeführt wurden und wie sich im Laufe der Zeit die Regeln zwischen den einzelnen Bundesländern auseinanderentwickelt haben (Seite 8).

Die Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen setzt voraus, dass ein Verfahren existiert, um ebendiese Leistungen festzustellen. Erik Günther arbeitet heraus, inwieweit die Gefahr droht, dass hieraus

ein Beurteilungsverfahren entsteht, das das Recht, auf einer Professur die Aufgaben der Hochschule selbstständig wahrzunehmen, aushöhlt (Seite 12).

Im Jahr 2012 hatte das Bundesverfassungsgericht den abgesicherten Teil der W-Besoldung für unzureichend erklärt. Die meisten Bundesländer erhöhten daraufhin das Grundgehalt, rechneten aber bisher gewährte Leistungsbezüge für besondere Leistungen ganz oder teilweise darauf an. Christian Fonk führt aus, wie diese Praxis über alle Instanzen hinweg gerichtlich für zulässig befunden wurde. Eine andere Situation zeichnet sich in denjenigen Bundesländern ab, die bei gleichbleibendem Grundgehalt sogenannte „Grundleistungsbezüge“ eingeführt haben (Seite 16).

Tobias Plessing beschreibt, wie er persönlich als W-besoldeter Professor, aber darüber hinaus auch an seiner Hochschule und in seinem Bundesland die Auswirkungen der veränderten Art der Besoldung erlebt. Jenseits des Monetären geht es dabei auch um Rückwirkungen auf die Hochschulselbstverwaltung und das Selbstbewusstsein, die mit einer Professur verbundenen Rechte wahrzunehmen (Seite 20).

Der mittlerweile entstandene Flickenteppich von der Höhe des Grundgehalts über die Vergabe von Leistungsbezügen bis zur Frage der Ruhegehaltfähigkeit ist sicher nicht hilfreich, um den Mangel an Bewerbungen auf eine Professur zu beheben. Beim Arbeitsaufwand zur Feststellung von Leistungen, aus der dann eine Gehaltserhöhung von vielleicht 100 Euro folgt, stellt sich zudem die Sinnfrage. Nach 20 Jahren Erfahrung darf bezweifelt werden, ob diese Form von Unklarheit nach außen und Mikromanagement nach innen die Leistungsfähigkeit unserer Hochschulen tatsächlich steigert.

Ihr Christoph Maas

Ernst-Abbe-Hochschule Jena

Orientierungsjahr für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure

Mit einem Orientierungsjahr Ingenieurwissenschaften bietet die Ernst-Abbe-Hochschule (EAH) Jena ab dem Wintersemester 2024/2025 technikbegeisterten und noch unentschlossenen jungen Menschen eine Entscheidungshilfe für den individuell passenden Studiengang. Über einen Zeitraum von zwei Semestern (ein Jahr) können die vielseitig interessierten Studierenden ein breites Fächerspektrum aus dem ingenieurwissenschaftlich-technischen Bereich kennenlernen. Neben Mathematik und Chemie als studiengangübergreifende Grundlagen werden Schlüsselkompetenzen wie beispielsweise Zeitmanagement vermittelt. Hinzu kommen fachspezifische Module, die einen umfassenden Einblick in die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge der EAH Jena geben.

Im Anschluss an das Orientierungsjahr Ingenieurwissenschaften ist ein Wechsel in den Wunschstudiengang möglich. Erfolgreich absolvierte Fachveranstaltungen können auf ein späteres Bachelorstudium an der EAH Jena angerechnet werden.



Foto: Sebastian Reuter, EAH Jena

Studierende der Ernst-Abbe-Hochschule Jena

Studierende im Orientierungsjahr Ingenieurwissenschaften genießen den vollständigen Studierendenstatus und profitieren von allen Angeboten und Vergünstigungen durch die Nutzung der Thüringer Hochschul- und Studierendenwerkkarte thoska (z. B. Semesterticket für den öffentlichen Nahverkehr und die Bahn, vergünstigtes Essen in Mensa und Cafeteria sowie das Kulturticket). Ein weiterer entscheidender Vorteil: Das Orientierungsjahr

Ingenieurwissenschaften ist ein BAföG-fähiges Angebot der Hochschule. In Thüringen existiert derzeit kein vergleichbares Modell an Hochschulen.

Bewerbungen für das Orientierungsjahr Ingenieurwissenschaften mit Beginn im Oktober 2024 sind vom 15. Mai bis 30. September 2024 möglich.

[EAH Jena](#)

Hochschule Stralsund

Institut für sichere mobile Kommunikation nimmt Arbeit auf

Das Institut für sichere mobile Kommunikation (ISMK) ist das neue An-Institut an der Hochschule Stralsund. Mit seinem Fokus im Bereich Informations- und Kommunikationssicherheit wollen die Mitglieder des ISMK Lösungen erarbeiten, um Bedrohungen und Gefährdungslagen zu begegnen. Themenbezogen ist es damit ein zentraler Ansprechpartner für Forschung, Lehre und Wirtschaft im Land.

Christian Pegel, Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, betont die landesweite Bedeutung der Errichtung des Instituts: „Als erste Einrichtung seiner Art in Mecklenburg-Vorpommern ist das Institut eine Antwort auf aktuelle Herausforderungen, die auch in Deutschland für Fragen der digitalen Sicherheit extrem relevant sind, und

erarbeitet Lösungen zur Absicherung kritischer Mobilfunk-Infrastruktur, die weit über die Grenzen des Landes hinweg umgesetzt werden können.“

Das Institut wurde im Sommer 2023 gegründet und im Dezember 2023 im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung als An-Institut an der Hochschule Stralsund anerkannt. Leiter ist Prof. Dr. Andreas Noack, IT-Sicherheits-Experte von der Hochschule Stralsund und Digitalisierungsbotschafter von Mecklenburg-Vorpommern. „Unser Hauptziel ist es, eine sichere und ungestörte Kommunikation auf verschiedenen Ebenen sowohl vor, während und nach der Übertragung von Daten zu gewährleisten“, erklärt Prof. Dr. Noack. Als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis wollen wir die Forschungsergebnisse möglichst schnell in

anwendungsorientierte Lösungen übertragen.“ Die Arbeit des Instituts soll auch die Forschungsbemühungen der Hochschule Stralsund in diesen Themenfeldern stärken. „Das An-Institut für sichere mobile Kommunikation ist hinsichtlich seiner Kompetenzen exzellent aufgestellt und wird deutschlandweit Nutzen im Bereich Sichere Mobile Kommunikation generieren“, ordnet der Rektor der Hochschule Stralsund, Prof. Dr. Ralph Sonntag, ein.

Neben der Forschung steht vor allem die wissenschaftliche Nachwuchsförderung im Fokus des neuen Instituts. Mit verschiedenen Projekten und einem interdisziplinären Ansatz wird das ISMK ambitionierten Doktorandinnen und Doktoranden im Bereich der IT-Sicherheit eine attraktive Plattform bieten, um ihre Forschungsprojekte

voranzutreiben und wissenschaftlich zu prosperieren.

Das ISMK engagiert sich zudem in der Wissensvermittlung und dem Austausch innerhalb und außerhalb der Fachwelt. Hierzu werden regelmäßig Veranstaltungen abgehalten und Informationsangebote wie zum Beispiel Podcasts bereitgestellt. „Die sich ständig weiterentwickelnde technische Infrastruktur stellt uns vor immer neue

Herausforderungen. Deshalb werden wir uns auch mit den Aspekten der Sicherheit im Kontext künstlicher Intelligenz befassen“, gibt Prof. Dr. Noack ein Beispiel.

Dr. Björn Rupp, Geschäftsführer des Berliner Mobilfunk-Sicherheitsexperten GSMK und Mitglied des Instituts, betont die Bedeutung der engen Verzahnung von Wissenschaft und Industrie: „Die Kombination von jahrzehntelanger

Erfahrung aus wissenschaftlicher Forschung und industrieller Entwicklungsarbeit macht das Institut einzigartig und befähigt es, schnell umsetzbare Lösungen zu erarbeiten, die für die Sicherheit des gesamten Standorts Deutschland in einer Zeit vielfältiger Bedrohungen durch unterschiedliche Akteure von hoher Relevanz sind.“

HOST

Hochschule Koblenz

Blended-Learning-Programm für Biotechnologie in Ruanda

Biotechnologie ist ein Bereich, auf den sich Ruanda gerade verstärkt spezialisieren möchte mit dem Ziel, sich zu einem afrikanischen Zentrum für Biotechnologie und Pharmazie zu entwickeln. Eine hohe Priorität liegt dabei auf der lokalen Impfstoffproduktion und anderen pharmazeutischen Produkten, um zum einen die Gesundheitsversorgung im Land zu verbessern und zum anderen die Abhängigkeit von Importen zu vermindern.

Im Mittelpunkt der Initiative der ruandischen Regierung steht neben dem Ausbau der pharmazeutischen Produktion die Weiterqualifizierung des Fachpersonals, um internationale Qualitätsstandards sicherzustellen. Ziel ist es, insbesondere junge Menschen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwesen zu fördern und ihnen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse mithilfe von qualifizierenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu vermitteln. So sollen orts- und zeitunabhängige Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen von Blended-Learning-Bildungsformaten gefördert und bestehende, bereits in anderen Ländern akkreditierte Programme in Ruanda angeboten werden.

Das „Zertifikatsprogramm für fortgeschrittene biomedizinische Expertise BioMex“ wird durch die Sonderinitiative „Gute Beschäftigung für sozial gerechten Wandel“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert und von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH in Kooperation mit der Hochschule Koblenz und dem zfh - Zentrum



Ruben Faller (GIZ), Marc Bludau (zfh), Claudette Irere (Minister of State for Education), Prof. Dr. M.J. Lehmann (TH Bingen), Ralf Elben (GIZ) (v. l.)

Foto: zfh - Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund

für Fernstudien im Hochschulverbund umgesetzt. Das Programm ermöglicht Fachkräften eine individuelle Profilbildung auf der Grundlage von bedarfsgerechten, flexibel gestalteten Weiterbildungsangeboten. Durch die Auswahl individueller Bildungsinhalte erwerben die Studierenden Kenntnisse und Fähigkeiten, die für einen zügigen und zielorientierten Ausbau des Biotechnologiesektors in Ruanda nötig sind.

In der Zeit vom 22. bis 28. Oktober 2023 organisierte die GIZ eine Delegationsreise, um die beiden Ausbildungsstätten stärker miteinander zu vernetzen. Prof. Dr. Maik Lehmann (Technische Hochschule Bingen) als designierter Leiter des Zertifikatsprogramms und Marc Bludau, Geschäftsführer des zfh, nahmen die Reise wahr.

Die erste Station der Reise, das Bildungsministerium Ruandas, plant den Aufbau des African Biomedical

Institut (ABI), an dem das Zertifikatsprogramm angesiedelt werden soll. Ein Aspekt des Meetings war der Austausch zum Aufbau und zur organisatorischen Struktur des ABI. Das zfh als Vernetzer von hochschulischen Strukturen ist ähnlich organisiert wie das geplante ABI. Als wissenschaftliche Einrichtung des Landes Rheinland-Pfalz mit Sitz in Koblenz unterstützt das zfh deutschlandweit 21 staatliche Hochschulen im zfh-Verbund bei der Entwicklung, Organisation und Durchführung berufsbegleitender Fernstudienangebote. Claudette Irere, Staatsministerin für Bildung in Ruanda, zeigte sich sehr interessiert an dem geplanten Programm. In dem gemeinsamen Austausch wurde deutlich, dass alle Beteiligten bestrebt sind, das Zertifikatsprogramm möglichst ohne Verzögerungen zu starten. Erste Teilnehmende in Ruanda sollen im Optimalfall bereits im März 2024 ihre Weiterbildung beginnen können.

Auf ihrer Reise besuchte die Delegation weitere potenzielle Partner für das Projekt BioMex: die University of Applied Sciences INES in Ruhengeri; das Weiterbildungsinstitut der Universität Ruanda mit dem EAC Regional Centre of Excellence for Vaccines, Immunisation and Health Supply Chain Management; die Firma Biontech; die Universität Ruanda als größte Hochschule Ruandas und den Partnerschaftsverein Rheinland-Pfalz/Ruanda e. V.

Der Partnerschaftsverein Rheinland-Pfalz/Ruanda e. V. ist eine außergewöhnliche Einrichtung, dessen erfolgreiche Zusammenarbeit als

Länderpartnerschaft zwischen Rheinland-Pfalz und Ruanda bereits seit 40 Jahren besteht. Neben anderen Schwerpunkten ist insbesondere die Bildungskooperation zwischen Rheinland-Pfalz und Ruanda geprägt von einem starken Engagement beider Partner, die Bildung als Schlüssel zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung ansehen. Diese Partnerschaft hat zahlreiche positive Auswirkungen auf das Bildungssystem in Ruanda. Neben dem gegenseitigen Austausch von Lehrkräften und Bildungsexperten unterstützt der Verein den Ausbau der Infrastruktur in Ruanda und fördert den Austausch von Studierenden und

Hochschulprofessoren beider Regionen. So haben beispielsweise ruandische Studierende die Möglichkeit, in Rheinland-Pfalz von der Hochschulbildung in Deutschland zu profitieren.

Das Treffen mit der Leitung des Partnerschaftsvereins diente dem gegenseitigen Austausch über das Projekt BioMex. Der Verein mit zahlreichen Netzwerken in Ruanda ist ein wichtiger Multiplikator zur Bekanntmachung des Projekts in den verschiedenen „Communities“.

zfh

Hochschule Niederrhein

Hochschule Niederrhein und Borussia Mönchengladbach kooperieren

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Niederrhein und Fußball-Bundesligist Borussia Mönchengladbach haben eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Die Hochschule wird die Borussia bei aktuellen Fragestellungen mit wissenschaftlichen Untersuchungen unterstützen, die in Lehrprojekten durchgeführt werden. Zu Beginn stehen Fragen der Fanforschung im Mittelpunkt. Die Zusammenarbeit soll langfristig bestehen und zukünftig weitere neue Forschungsfelder erschließen.

Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung haben 17 Studierende aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von Borussia Mönchengladbach Forschungsfragen und die Vorgehensweise festgelegt. Die Studierenden hatten dabei auch Gelegenheit, den Borussia-Park und die Arbeit in der VfL-Geschäftsstelle näher kennenzulernen. Aufgeteilt auf drei Gruppen ging es im Anschluss auf unterschiedlichen Wegen um die Datenerhebung für die Forschungsarbeit. So waren bei den Heimspielen gegen den 1. FC Heidenheim sowie den VfL Wolfsburg Studierende unterwegs, die rund um das Stadion zahlreiche Fans interviewten. Ferner wurden Experteninterviews geführt und weitere Fans mit einem Online-Fragenbogen erreicht.



HSNR-Studierende und Professorin Marion Halfmann (Mitte) bei der Auftaktveranstaltung im Borussia-Park.

„Die Kooperation mit Borussia ist ein Beispiel dafür, wie projektbasiertes Lernen gelingen kann. Ich freue mich sehr darüber, dass die Borussia und die Hochschule Niederrhein in dieser Form nun zusammenarbeiten werden“, sagt Dr. Marion Halfmann, Professorin für Marketing und Vertrieb am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, die die Kooperation auf Seiten der Hochschule initiiert hat und mit ihrer Kollegin Judith Collier das Pilotprojekt begleitet. „Diese Initiative markiert den Beginn einer vielversprechenden Partnerschaft zwischen Borussia und der Hochschule Niederrhein. Mit der Kooperation manifestierten sich die Fohlen als engagierter Partner für die Region. Ziel ist es,

jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, Projekte umzusetzen, die einen direkten Bezug zum ‚echten Leben‘ haben und ihnen Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung bieten“, sagt Pia Terstappen, Marketing Managerin bei Borussia Mönchengladbach.

HSNR

Jüdische Studierende

Antisemitismus an Hochschulen

Antisemitismus ist eine seit langem vernachlässigte Realität an vielen Hochschulen, historisch und auch heute wieder, wie die Ereignisse vom 7. Oktober 2023 und die Folgen dramatisch gezeigt haben. Am 7. Oktober ermordeten militante Hamas-Terroristen und -Anhänger mehr als 1.200 israelische Zivilisten und nahmen etwa 240 Menschen als Geiseln.

Der Angriff löste einen dramatischen Anstieg des Antisemitismus weltweit aus, wobei die Hochschulen ein wichtiger Schauplatz der Aktivitäten sind. Auch an deutschen Hochschulen finden anhaltend antizionistische und antisemitische Vorfälle statt, die sowohl jüdische Studierende als auch jüdische Lehrende betreffen. Direkte und indirekte verbale Angriffe, Einschüchterungen und Schikanen gegenüber jüdischen Studierenden und Lehrenden tragen zu einer Atmosphäre der Spannung und Angst bei, insbesondere an Universitäten mit anhaltend aggressiven Anti-Israel-Demonstrationen.

Die Reaktionen von Hochschulleitungen sind dabei unterschiedlich. Ohne zu zögern haben einige Universitäten rasch und deutlich nach dem 7. Oktober die antisemitischen Taten als solche bezeichnet, ihre Solidarität mit Israel bekundet und treten entschlossen gegen die Ausbreitung und Legitimierung des israelbezogenen Antisemitismus an. Das sind starke und unmissverständliche Zeichen für die Hochschulangehörigen, insbesondere für jüdische Studierende und Lehrende und darüber hinaus für die Öffentlichkeit.

Andere Statements von Universitäts- und Hochschulleitungen lassen dies vermissen. Hochschulen, die bis heute keine Stellungnahme veröffentlicht haben, ignorieren die Bedrohungen des Antisemitismus und seine Effekte auf das Arbeiten und Leben in der Hochschule, wohl in der irrigen Annahme,

davon nicht betroffen zu sein. Manche Hochschulleitungen flüchten sich in abstrakte Formulierungen, in denen die Taten und Täter, die Motivationen und Auswirkungen nicht mehr sichtbar werden. In solchen vermeintlich neutralen Erklärungen werden weder die Hamas oder der antisemitische Terror noch die Auswirkungen auf jüdisches Leben auf dem Campus erwähnt. Etliche Universitäten vermieden es, nach dem Massaker aus Solidarität die israelische Flagge zu hissen. Einige öffentliche Erklärungen von Hochschulleitungen lesen sich bisweilen pflichtschuldig und sprechen sich allgemein gegen Diskriminierung und menschenfeindliche Äußerungen aus.

Hinter solchen und vergleichbaren Haltungen und Äußerungen verschwimmt die antisemitische Tat und Bedrohung, es findet eine Relativierung statt.

Die Jüdische Studierendenunion in Deutschland (JSUD) verweist auf „dutzende Berichte junger Jüdinnen und Juden [...], die am Campus verbalen Angriffen und physischen Bedrohungen ausgesetzt sind. Sie berichten von Terror-Relativierung und Verherrlichung seitens Studierender und Universitätsangestellter“.¹ Diese Situation veranlasste die JSUD, einen Forderungskatalog zur wirksameren Bekämpfung des Antisemitismus an die Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger zu senden.

Die akademische Freiheit kann nicht gedeihen, wenn offene Äußerungen von Antisemitismus zu Hass und Gewalt anstacheln, ohne Grenzen und Konsequenzen. Stattdessen, so Stark-Watzinger nach der Einladung einer Gruppe von Hochschulexpertinnen und -experten zum Thema Antisemitismus, müsse es klar definierte Grenzen geben, um antisemitische Äußerungen an den Hochschulen einzuschränken, einschließlich

rechtlicher Schritte, wenn dies gerechtfertigt sei. Sie lobte den Mut der jüdischen Studierenden, sich gegen Antisemitismus auszusprechen.²

Die derzeitigen Probleme des Antisemitismus auf dem Campus werden nicht von selbst verschwinden. Dazu benötigt es auch strukturelle Maßnahmen, die zu einem lebendigen jüdischen Leben an den Hochschulen einladen, z.B.:

- Lehrveranstaltungen über jüdisches Leben, jüdische Geschichte, Israel und die Shoah, z. B. als Studium generale und als integraler Teil im Lehramtsstudium;
- Strategien zur Bekämpfung des Antisemitismus auf dem Campus, z. B. Monitoring, Task Forces, Anlaufstellen, Handreichungen und Leitfäden;
- Kenntnis und Klärung der rechtlichen Situation, um aktuellen israelbezogenen Antisemitismus zu erkennen und begegnen zu können;
- Einbezug jüdischer Perspektiven, wenn es um Fragen von jüdischen Belangen auf dem Campus geht.

Antisemitismus zerreißt das Gefüge der Demokratie. Es liegt auch in der Verantwortung von Hochschulen, eine energische und klare Antwort zu entwickeln, die in die Grundsätze und ethischen Kodizes der universitären Lehre und des Diskurses integriert wird.

*Prof. Dr. Julia Bernstein,
Prof. Dr. Stefan Müller
Frankfurt University of Applied Sciences
Deidre Berger
Tikvah Institut*

Die Meldungen in dieser Rubrik, soweit sie nicht namentlich gekennzeichnet sind, basieren auf Pressemitteilungen der jeweils genannten Institutionen.

¹ Vgl.: <https://www.fzs.de/2023/11/15/forderungen-zum-umgang-mit-antisemitismus-an-universitaeten/>

² <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/2023/12/121223-Expertengespraech-Antisemitismus.html>

Die W-Besoldung: Rückblick, Einordnung und Entwicklung

Das W der W-Besoldung wurde mit der Auslegung „weniger“ in Verbindung gebracht. Das Grundgehalt wurde 2012 tatsächlich als verfassungswidrig zu niedrig erkannt. Im Zuge der Anhebung nutzten einige Länder ihren mittlerweile möglichen Gestaltungsspielraum und führten neue Modelle ein.

Von Dr. Karla Neschke



Foto: hlb

DR. KARLA NESCHKE
Stv. Geschäftsführerin
Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V.
Godesberger Allee 64
53175 Bonn
karla.neschke@hlb.de
www.hlb.de

Leistungsorientierte Vergütungsmodelle wurden in den 1990er-Jahren in der Wirtschaft diskutiert und mittlerweile dort zum Teil schon wieder abgeschafft. Diese Diskussion strahlte auf Überlegungen der Politik über neue Vergütungsmodelle für Professorinnen und Professoren aus, die flexibel, wettbewerbsfähig und vor allem leistungsorientiert ausgestaltet werden sollte. Im Ergebnis entstand die Idee eines neuen Besoldungssystems für Professorinnen und Professoren, in dem ein fester Gehaltsbestandteil durch verhandelbare variable Gehaltsbestandteile ergänzt werden sollte. Die vorherige C-Besoldung mit Grundgehältern, die mit fortschreitendem Dienstalter automatisch anstiegen, sollte abgelöst werden. Bereits in der Phase der Entwicklung der neuen Professorenbesoldung Ende der 1990er-Jahre wurden Befürchtungen über mögliche Einsparungen von der Kultusministerkonferenz und dem Hochschullehrerbund **hlb** geäußert und die Schwierigkeiten bei der Messung persönlich erbrachter Leistungen im Besoldungskontext thematisiert.¹

2001 konkretisierten sich die Planungen der Bundesregierung für eine umfassende Modernisierung der Besoldung mit dem Ziel, die Effektivität und Qualität von Lehre und Forschung durch die Einführung „einer stärker leistungsbezogenen Professorenbesoldung mit einer wettbewerbsfähigen, flexiblen Bezahlungsstruktur“² zu verbessern. Die auch heute noch bestehenden Kritikpunkte zeichneten sich bereits im Gesetzgebungsverfahren ab. So forderte der Bundesrat nach Vorlage des ersten Gesetzentwurfs der Bundesregierung

Verbesserungen zur Eingruppierung der Professoren, zum Zulagesystem und zum Vergaberahmen. Im weiteren Gesetzgebungsverfahren war die amtsangemessene Höhe der W-Besoldung und der Vorschlag der damals noch zuständigen Bundesregierung zur Höhe des Grundgehalts Gegenstand der Kritik von Innenausschuss und Bundesrat. Der Innenausschuss erkannte im Vorschlag der Bundesregierung keine amtsangemessene Alimentation und forderte vielmehr ein Grundgehalt, das es ermöglichen soll, wissenschaftlich hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen. Zugleich würde damit das bestehende Altersversorgungsniveau ausgeglichen, auch ohne Vereinbarungen über Leistungsbezüge. Der Bundesrat hatte bei seiner wiederholten Befassung Einwände gegen die Neuregelung des Vergaberahmens erhoben und verlangte die Einberufung des Vermittlungsausschusses. Dieser verständigte sich auf einen Kompromiss, der es den Ländern ermöglichte, die durchschnittlichen Besoldungsausgaben festzusetzen, den Vergaberahmen jedoch nicht unangemessen auszudehnen. Der Bundestag hat schließlich mit erheblichen Veränderungen gegenüber dem Ursprungsentwurf das Gesetz zur Neuordnung der Professorenbesoldung am 9. November 2001 verabschiedet. Kurz vor Weihnachten, am 20. Dezember 2001, stimmte der Bundesrat dem Gesetz zu, das am 23. Februar 2002 in Kraft trat.

Im Zuge des Programms der Bundesregierung „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ sollten damals bundesrechtliche Regelung abgebaut und

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10554805>

1 Hochschulen dürfen kein Sparmodell werden! In: Die Neue Hochschule, Bd. 39, Heft 5/6-1998. S. 5 ff.

2 Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 01.06.2001, Drs. 402/01, S. 1.

Entscheidungsfreiräume geschaffen werden. Die von der Bundesregierung entworfene W-Besoldung beschränkte sich daher auf die Vorgabe der Grundbesoldung der Professorinnen und Professoren sowie auf die Einführung leistungsbezogener Besoldungsbestandteile. Letztere traten künftig an die Stelle der bisherigen altersabhängigen Stufen bei den Grundgehältern und die sogenannten Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Bund und Ländern sollten jeweils für ihren Bereich umfangreiche Handlungsspielräume im Umgang mit leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen eröffnet werden,³ z. B. für die Regelung des Vergabeverfahrens, der Zuständigkeit für die Vergabe, der Voraussetzungen und Kriterien der Vergabe sowie die Möglichkeit, den Vergaberahmen in begrenztem Umfang anzuheben. Insofern bedurften die einschlägigen Vorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes einer landesrechtlichen Ausfüllung. Niedersachsen führte als erstes Bundesland zum 1. Januar 2003 an den Fachhochschulen und am 1. Oktober 2003 an den Universitäten die neue W-Besoldung ein.⁴ Die landesrechtliche Ausgestaltung der weiteren Bundesländer folgte sukzessive, sodass das neue System mit Wirkung zum 1. Januar 2005 für alle neu eingestellten Professorinnen und Professoren angewandt werden konnte. Die Finanzierung der variablen Gehaltsbestandteile sollte durch Wegfall der Dienstaltersstufen bei den Grundgehältern und der bisherigen Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen erfolgen. Das damalige Gesamtvolumen der Professorenbesoldung sollte dabei erhalten bleiben und die Reform damit grundsätzlich kostenneutral realisierbar sein. Ein dynamischer Vergaberahmen wurde zunächst durch Bundesrecht festgelegt. Der Wechsel von der C- in die W-Besoldung für bereits ernannte Professorinnen und Professoren wurde ermöglicht.

Als mit der Föderalismusreform 2006 die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung der eigenen Beamtinnen und Beamten auf die Bundesländer übertragen wurde, ging die Verantwortung für die Besoldungsordnung W an die Länder über. Auch der Vergaberahmen für die Leistungsbezüge wird seither in unterschiedlicher Art und Weise auf Länderebene geregelt. So geht er in einigen Bundesländern im Besoldungsdurchschnitt auf (Niedersachsen)⁵ oder wird in die Hände der Hochschulorgane gelegt wie in Nordrhein-Westfalen.⁶

Eine bundesweite repräsentative Studie im Jahr 2008 zeigte bereits wenige Jahre nach der

bundesweiten Etablierung der neuen W-Besoldung den dringenden Handlungsbedarf für eine Nachbesserung des Gehaltsniveaus.⁷ In der Praxis zeichnete sich ab, dass eine für das gesamte Berufsleben gleichbleibende Grundvergütung auf dem für Fachhochschulen vorgesehenen W2-Niveau plus wenig verlässlicher und an jeder Hochschule stark variierender Leistungszulagen eine Professur an einer Fachhochschule unattraktiv machte.

Das Bundesverfassungsgerichts stellte in seinem Urteil am 14. Februar 2012 schließlich fest, dass der Grundgehaltssatz der W-Besoldung verfassungswidrig sei (2 BVL 4/10, S. 2 und Rn. 184), und beauftragte den Gesetzgeber, verfassungskonforme Regelungen mit Wirkung spätestens zum 1. Januar 2013 zu treffen. An einem zweigliedrigen System aus Grundvergütung und Leistungszulagen meldete es keine Zweifel an, stellte aber gleichzeitig klar, dass bereits die Grundvergütung ohne weitere Leistungszulagen die grundgesetzlich verankerte Amtsangemessenheit (Artikel 33 Absatz 5) erreichen muss. Das Urteil hatte bundesweite Relevanz, sodass der jeweilige Gesetzgeber in allen Bundesländern daraufhin die Höhe der W-Grundvergütung anheben musste. Die Umsetzung im Wege unterschiedlicher Modelle führte zu einer zunehmenden Intransparenz des W-Besoldungssystems.

Die W-Besoldung ab 2013

Bei der Umsetzung der Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts zur Amtsangemessenheit der Grundvergütung nutzten einige Bundesländer ihren durch die Föderalismusreform 2006 gewonnenen Gestaltungsspielraum für die Besoldungsgesetzgebung und entwickelten neue Modelle. 2015 war die W-Besoldungsreform bundesweit abgeschlossen, die rückwirkend zum 1. Januar 2013 wirksam wurde. Die drei die Grundvergütung ergänzenden, qualifikations- und leistungsabhängigen Leistungsbezüge (Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge und Funktionsleistungsbezüge) blieben in allen Bundesländern erhalten. Somit ist auch weiterhin möglich, die Grundvergütung über diese Leistungsbezüge aufzustocken, wobei Berufungs- und besondere Leistungsbezüge lediglich durch Kann-Regelungen ausgestaltet sind. Die Grundvergütung musste nun ohne diese weiteren Zulagen amtsangemessen sein und wurde daher im Zuge der Reform deutlich angehoben. Daneben entwickelten einige Bundesländer neue Modelle für die W-Besoldung. Seither divergiert

³ Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT Drs. 14/6852 vom 31.08.2001, S. 1, 13 und Drs. 14/7356 vom 07.11.2001, S. 2.

⁴ § 9 der Niedersächsischen Verordnung über Leistungsbezüge sowie Forschungs- und Lehrzulagen für Hochschulbedienstete vom 16.12.2002.

⁵ Besoldungsgesetz Niedersachsen, § 39 Absatz 1: „Der Gesamtbetrag der Leistungsbezüge (Vergaberahmen) ist im Land so zu bemessen, dass die durchschnittlichen Besoldungsausgaben für die in die Besoldungsgruppen W 2 und W 3 sowie C 2 bis C 4 eingestufteten Professorinnen und Professoren den durchschnittlichen Besoldungsausgaben für diesen Personenkreis im Jahr 2013 (Besoldungsdurchschnitt) entsprechen.“ Stand 08.11.2023 (Nds. GVBl. S. 260).

⁶ Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen § 38: „Die Organe der Hochschulen tragen dafür Sorge, dass durch die Gewährung von Leistungsbezügen die Funktionsfähigkeit der Hochschulen nicht berührt wird“ (Stand 19.12.2023).

⁷ Hellemacher, Leo, Stelzer-Rothe, Thomas: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung der öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen im Jahre 2008. In: Die Neue Hochschule 2009-1, S. 8-16. <https://www.hlb.de/fileadmin/hlb-global/downloads/dnh/full/2009/DNH-2009-1.pdf> – Abruf am 28.12.2023.

die W-Besoldung bundesweit sowohl hinsichtlich der Höhe des Grundgehalts als auch seiner Struktur. Die Modelle werden im Folgenden dargestellt.

Das hier als Modell I bezeichnete Modell stellt letztlich eine Fortführung der 2002 eingeführten W-Besoldung mit einer Grundvergütung ohne erfahrungsbedingte Stufenanstiege dar. Mit neun Bundesländern hat die Mehrheit am bestehenden Besoldungsmodell nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil festgehalten (Baden-Württemberg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen). Die erforderliche Amtsgemessenheit der Besoldung hat der jeweilige Gesetzgeber durch die Anhebung der Grundvergütung um bis zu 690 Euro (Nordrhein-Westfalen) erreicht. Gleichzeitig sah der Gesetzgeber eine Konsumtion der gewährten Leistungsbezüge von bereits ernannten Professorinnen und Professoren in unterschiedlicher Höhe und Ausgestaltung vor.⁸ Der gesicherte Anstieg der Grundvergütung innerhalb der Laufzeit der Professur erfolgt in diesen Bundesländern ausschließlich über die Tarifiergebnisse für den öffentlichen Dienst. Der Gesetzgeber überträgt diese auf die Beamtenbesoldung regelmäßig, um die Beamtinnen und Beamten nicht von der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse abzukoppeln. Wobei die Tarifabschlüsse für den öffentlichen Dienst nicht spiegelbildlich auf die Bezüge der Beamten übertragen werden müssen.⁹

Das Modell II greift einen Gedanken aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG 2 BvL 4/10) auf, in dem es heißt: „Leistungsbezüge müssen, um das Grundgehalt alimentativ aufstocken und dadurch kompensatorische Wirkung für ein durch niedrige Grundgehaltssätze entstandenes Alimentsdefizit entfalten zu können, für jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt sein.“ (BVerfG 14. Februar 2012, 3. Leitsatz) Für jeden Amtsträger zugängliche Leistungsbezüge haben die Bundesländer Brandenburg, Bremen und Hamburg durch die Einführung eines sogenannten Mindest- bzw. Grundleistungsbezugs geschaffen. Der Mindest- bzw. Grundleistungsbezug ist in diesen drei Bundesländern für die W-Besoldeten gesetzlich vorgesehen (z. B. Landesbeamtenbesoldungsgesetz Brandenburg § 30 Absatz 2: „In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden mindestens Leistungsbezüge ab 1. Dezember 2022 in Höhe von 829,70 Euro gewährt.“) Sie nehmen ebenso wie die Grundvergütung an den jeweiligen Besoldungsanpassungen teil. Das W-Grundgehalt in diesen Ländern führt erst in Verbindung mit dem Mindest- bzw. Grundleistungsbezug zu einer amtsangemessenen Alimentation. Zu Missverständnissen

kommt es in Berufungsverhandlungen in Bremen gelegentlich, wenn der Mindestleistungsbezug als individuell verhandelbarer Berufsleistungsbezug interpretiert wird, obwohl das Bremische Besoldungsgesetz § 28 Absatz 2 einen rechtlichen Anspruch darauf klarstellt: „In den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 werden Leistungsbezüge nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 (Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge) oder Nummer 2 (besondere Leistungsbezüge) mindestens in Höhe des in der Anlage 3 Nummer 2 genannten Betrages monatlich sowie unbefristet gewährt.“ Mit einem nach zehn Dienstjahren verbindlich zu gewährenden Mindestleistungsbezug führt Rheinland-Pfalz ebenfalls das Element des Mindestleistungsbezugs ein. Die Betroffenen haben darauf erst nach zehn Jahren in der Professur einen Anspruch (Besoldungsgesetz Rheinland-Pfalz § 37 Absatz 1).

Die Bundesländern Bayern, Hessen und Sachsen sowie der Bund haben im Zuge der W-Besoldungsreform eine gestufte Grundvergütung eingeführt. Mit diesem dritten Modell greift der jeweilige Landesgesetzgeber zurück auf die Systematik eines gesicherten Stufenanstiegs, wie er für die frühere Besoldungsordnung C oder auch die Besoldungsordnung A kennzeichnend ist – eine positive Entwicklung, sichert dieses Modell doch einen rechtlichen Anspruch auf einen verlässlichen Aufwuchs der Besoldung. Der Rhythmus sieht allerdings in der W-Besoldung mit fünf bis sieben Jahren nun deutlich längere Wartezeiten vor. Die Anzahl der Grundgehaltsstufen bewegt sich zwischen drei bis fünf. So führte der Bund drei Grundgehaltsstufen ein, die jeweils nach sieben Jahren professoraler Erfahrungszeiten erreicht werden. Das Land Bayern führte ebenfalls drei Grundgehaltsstufen ein, wobei die zweite Stufe nach fünf Jahren und die dritte nach weiteren sieben Jahren erreicht wird. Sachsen führte vier und Hessen fünf Stufen jeweils in Verbindung der Grundgehaltsanhebung in einem fünfjährigen Rhythmus ein. Als berücksichtigungsfähige Erfahrungszeiten bei der Stufenfestsetzung des Grundgehalts der W-Besoldung sind die Zeiten maßgeblich, in denen hauptberuflich professorale Tätigkeiten ausgeübt oder hauptamtlich Funktionen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung wahrgenommen wurden.¹⁰ Zeiten in einer Vertretungsprofessur und in Professuren an staatlich anerkannten privaten Hochschulen für die Stufenzuordnung können in diesem Sinne anerkannt werden.

Die qualifizierten beruflichen Erfahrungszeiten vor Antritt einer Professur, wie sie als Einstellungs voraussetzung für Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften vorgesehen sind, werden nicht als Erfahrungszeiten bei der Stufenzuordnung anerkannt. Die drei Typen der Leistungsbezüge in

⁸ Siehe dazu u. a.: Mücke, Hubert; Neschke, Karla: Reform der W-Besoldung nahezu abgeschlossen. In: DNH 2014-5, S. 140 f., und zur Konsumtion: Neschke, Karla: W-Besoldung: Verfahren zur Anrechnung von Leistungsbezügen. Klagen blieben bislang erfolglos. In: DNH 2019-1, S. 16 f.

⁹ Verfassungsgerichtshof NRW, Urteil vom 01.07.2014 VerfGH 21/13, Rn. 72, 74. https://www.verfgh.nrw.de/rechtsprechung/entscheidungen/2014/140701_21-13.pdf – Abruf am 28.12.2023.

der W-Besoldung können neben dem Stufenanstieg gewährt werden. Die Gehaltsentwicklung ist also auch im Stufenmodell zusätzlich über Leistungsbezüge möglich.

Weitere Besoldungselemente

Das Grundgehalt von W 2 variiert derzeit in einer Spanne von 6.182 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland und 6.862 Euro in Baden-Württemberg (Stand 01.01.2024); die W3-Grundgehälter liegen ähnlich weit auseinander.

Die für alle Besoldungsgruppen neben der Grundvergütung vorgesehen Besoldungsbestandteile werden ebenso für die W-Besoldung angewendet. So sieht die Besoldungsgesetzgebung für Beamtinnen und Beamten neben dem Grundgehalt einen Familienzuschlag und teilweise noch eine jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) vor. Erst mit diesen weiteren Bestandteilen zusammen entsteht eine für Beamtinnen und Beamte amtsangemessene Alimentation, zu der der Dienstherr aufgrund des Alimentsprinzips (Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz) verpflichtet ist. Bei Berücksichtigung dieser beiden Bestandteile ergeben sich weitere Differenzierungen – ein Beispiel soll das verdeutlichen: So zahlt Mecklenburg-Vorpommern mit 6.182 Euro ein vergleichsweise niedriges Grundgehalt, das in etwa dem monatlichen Grundgehalt im Saarland entspricht. Allerdings wird das Grundgehalt in Mecklenburg-Vorpommern um eine jährliche Sonderzahlung ergänzt. Die jährliche Sonderzahlung befindet sich momentan in Mecklenburg-Vorpommern in einem Abschmelzungsprozess und umfasst derzeit nur noch 29,382 Prozent der Dezemberbezüge (einschließlich Familienzuschläge und Leistungszulagen, siehe Sonderzahlungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern SZG M-V, § 6 f.). Bei Umlage dieser Einmalzahlung auf das monatliche Grundgehalt (ohne Familienzuschläge und Leistungszulagen) ergibt sich eine monatliche Zahlung von 6.337 Euro. Im Saarland hingegen wurde die früher übliche jährliche Sonderzahlung – wie auch in anderen Bundesländern – in die monatlichen Zahlungen integriert. In Hessen wird die Sonderzahlung zur Grundvergütung monatlich ausgezahlt und erhöht auf diesem Wege die in den Besoldungstabellen ausgewiesene Grundvergütung um fünf Prozent des Monatsgehalts. Mit Hessen zusammen zahlen derzeit acht Bundesländer unterschiedlich strukturierte Sonderzahlungen, drei davon ausschließlich kinderbezogen. Vorbildlich ist die bayerische Ausgestaltung, da sie mit ca. 65 Prozent der jährlichen durchschnittlichen Bezüge plus einem kinderbezogenen Anteil den höchsten Betrag ausweist.

Der Familienzuschlag als Bestandteil der Gesamtbesoldung unterliegt der landesgesetzlichen

Ausgestaltung und divergiert auf dieser Ebene mittlerweile erheblich. Zuletzt hat das Bundesverfassungsgericht 2020 festgestellt, dass bei der Beurteilung und Regelung dessen, was eine amtsangemessene Alimentation ausmacht, die Anzahl der Kinder nicht ohne Bedeutung sein kann (BVerG Beschluss vom 4. Mai 2020, Az. 2 BvL 6/17). Das Gericht wies zudem bezüglich der Höhe der kinderbezogenen Familienzuschläge darauf hin, dass bei der Bemessung des zusätzlichen Bedarfs für das dritte und jedes weitere Kind zwar von der sozialen Grundsicherung ausgegangen werden kann, die Alimentation aber etwas qualitativ anderes ist als eine soziale Grundsicherung und der Gesetzgeber entsprechend höhere Beträge ansetzen muss. Im Ergebnis machen kinderbezogene Familienzuschläge einen spürbaren Anteil der Besoldung in jenen Bundesländern aus, die diese Rechtsprechung umgesetzt haben. Neuere Regelungen sehen einen wohnortabhängigen Familienzuschlag und in Bayern eine Ortszulage auch für ledige Beamtinnen und Beamte vor.

Fazit

Steht das W der W-Besoldung nun tatsächlich für „weniger“? Beim Vergleich zeigt sich, dass das W2-Grundgehalt¹¹ nicht die C-Besoldung (Endstufe 15) erreicht und in allen Bundesländern niedriger ist außer in jenen, die für die W-Besoldung ein Stufenanstieg vereinbart haben. Die C2-Besoldung liegt im Jahr 2023 dabei bis zu 590 Euro über der W2-Besoldung und die Höhe der früher an Fachhochschulen gleichermaßen übliche C3-Besoldung ist außer Reichweite geraten. W3-Stellen werden an HAW insbesondere für Funktionsstellen vorgesehen, bilden darüber aber die Ausnahme. Das Zwei-Säulen-Konzept für eine Beamtenbesoldung mit niedriger Grundvergütung zuzüglich der Möglichkeit auf Leistungsbezüge ist nicht aufgegangen, da bereits die Grundvergütung amtsangemessen sein muss. Funktionsleistungsbezüge gestalten Ämter der akademischen Selbstverwaltung durchaus attraktiver. Die Vergabe besonderer Leitungsbezügen hingegen unterliegt einem enormen bürokratischen Aufwand und wird vom Hochschulhaushalt abhängig gemacht. Die Zielsetzung der Effizienz- und Qualitätssteigerung von Forschung und Lehre konnte mit der W-Besoldung tendenziell eher nicht erreicht werden. Antrags- und Vergabeprozesse nehmen zusätzlich Zeit in Anspruch, die für Forschung und Lehre fehlt. Der Aufwand steht dabei oftmals nicht im Verhältnis zum Ergebnis. Kritikwürdig ist der nach wie vor niedrigere Besoldungsdurchschnitt für die HAW im Vergleich zu Universitäten. Aus der Hochschulgemeinschaft einer frei denkenden Professorenschaft ist durch die W-Besoldung die Gemeinschaft abhängiger Professorinnen und Professoren geworden. ■

10 Z. B. in Hessen das Urteil des Verwaltungsgerichts Kassel vom 11.07.2016 (Az. 1 K 522/13.KS).

11 In Bundesländern mit Stufenregelung der W-Besoldung wird hier die Endstufe herangezogen. Die C3-Besoldung ist in diesem Vergleich nicht berücksichtigt.

Die Beurteilung professoraler Leistungen im Rahmen der W-Besoldung

Besondere Leistungsbezüge begründen die Gefahr, dass die beamtenrechtliche Beurteilungsfreiheit der Professorinnen und Professoren in ihren laufbahnfreien Ämtern ausgehebelt wird, was auf eine wissenschaftsinadäquate Ausgestaltung hinweist.

Von Erik Günther

Foto: hlb/Barbara Frommann



ERIK GÜNTHER, ASS. JUR.

Rechtsreferent
Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V.
Godesberger Allee 64
53175 Bonn
hlb@hlb.de
www.hlb.de

Durch die drei Arten von Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung – Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge, Funktions-Leistungsbezüge und besondere Leistungsbezüge –, wie sie in allen Bundesländern und beim Bund¹ anzutreffen sind, fragt sich, inwieweit eine Beurteilung der dienstlichen Leistungen beamteter Hochschullehrender stattfindet und wie diese etwa auszugestalten ist.² Diese additiven Besoldungsbestandteile³ gerade in Gestalt der besonderen Leistungsbezüge laden dabei dazu ein, eine Art beamtenrechtliche Beurteilung durch die Hintertür umzusetzen.⁴

Grundsätzliche Beurteilungsfreiheit

Im Ausgangspunkt unterliegen Professorinnen und Professoren mit ihren laufbahnfreien Ämtern der Besoldungsordnung W grundsätzlich keiner Beurteilung, was unstreitig sein dürfte und der Praxis entspricht, auch wenn die landesrechtlichen Regelungen dazu keineswegs einheitlich oder eindeutig ausfallen. Typischerweise

wird geregelt, dass die beamtenrechtlichen Vorschriften u. a. über die Laufbahnen auf Hochschullehrende keine Anwendung finden⁵ – was dann wohl Beurteilungen mit ausschließt.⁶ Denn Beurteilungen in Form der Anlassbeurteilung sind vor einer Beförderungsentscheidung durchzuführen, was eine Laufbahn voraussetzt. Allerdings gibt es daneben auch die mögliche Regelbeurteilung in regelmäßigen Zeitabständen und die Probezeitbeurteilung. Letztere findet in Bayern ausdrücklich statt,⁷ in Hessen und Mecklenburg-Vorpommern jedoch aufgrund allgemeiner Unanwendbarkeit der beamtenrechtlichen Regelungen über die Beurteilung nicht.⁸ In Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hamburg, siehe § 16 Absatz 1 Satz 2 HmbHG, könnte sie wohl stattfinden, einige weitere Bundesländer kennen kein Beamtenverhältnis auf Probe für Hochschullehrende⁹, andere ernennen zunächst in das Beamtenverhältnis auf Zeit zum Zwecke der Erprobung.¹⁰ Dienstzeugnisse, die auf Verlangen auch über die Leistungen in der Professur Auskunft geben, müssen Hochschullehrenden auf Antrag gewährt werden.¹¹

1 Vgl. §§ 33 I BBesG

2 Dabei hat das Bundesverwaltungsgericht leistungsunabhängigen Mindestleistungsbezügen jüngst eine Absage erteilt. BVerwG, Vorlagebeschl. vom 22. Juni 2023 – 2 C 4/22 –, Rn. 29, juris.

3 BVerfG, Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, BVerfGE 130, 263-318, juris, Rn. 182.

4 Bezeichnenderweise OVG Magdeburg, Urteil vom 25. Oktober 2022 – 1 L 97/21 –, Rn. 65, juris: „Auf die Würdigung einer besonderen Leistung durch die Hochschule als Voraussetzung für die Gewährung besonderer Leistungsbezüge finden dieselben Grundsätze Anwendung, die für die gerichtliche Kontrolle der dienstlichen Beurteilungen von Beamten durch Dienstvorgesetzte gelten ...“

5 Bspw. § 45 II 1 LHG BW, § 27 I 1 NHG.

6 Bspw. das Regelungsgefüge in Bremen, vgl. §§ 119 I 1, Abschnitt 3, 59 I BremBG.

7 Vgl. Art. 60 I 1 BayHIG.

8 § 66 III 1 HessHG, § 70 I 1 LHG M-V.

9 Bspw. § 27 II 1 NHG, § 51 I HochSchG (Rheinland-Pfalz).

10 Etwa § 63 I 2 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein – eine rechtlich durchaus fragwürdige Handhabe!

11 VGH Kassel, Beschluss vom 14. Juli 2023 – 1 A 764/20.Z –, Rn. 12, juris.

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10554811>

Dass Hochschullehrende keiner Beurteilung unterliegen, rechtfertigt sich aus deren Stellung als berufsspezifische Träger des Grundrechts der Wissenschaftsfreiheit, weswegen sie ihre Dienstaufgaben selbstständig bzw. in eigener Verantwortung wahrnehmen und so keine Fachvorgesetzten haben, die ihnen fachliche Weisungen für das konkret-funktionelle Amt erteilen.¹²

Daraus folgt jedoch nicht, dass die wissenschaftlichen Leistungen der Hochschullehrer nicht beurteilt oder evaluiert werden könnten,¹³ was auch zur Vergabe von leistungsbezogenen Bezügebestandteilen führen kann. Das ist durch das Bundesverfassungsgericht entschieden: „Dementsprechend sind die der Vergabe leistungsbezogener Besoldungsbestandteile vorgeschalteten Leistungsbewertungen im Hochschulbereich grundsätzlich zulässig, wenn und soweit sie wissenschaftsadäquat ausgestaltet sind und in einem wissenschaftsadäquaten Verfahren erfolgen. Ein Verbot der Bewertung wissenschaftlicher Qualität oder ein Verbot, an die Bewertung Folgen bei der Ressourcenverteilung zu knüpfen, lässt sich Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz (GG) nicht entnehmen.“¹⁴

Wissenschaftsadäquate Ausgestaltung

Berufungs-/Bleibe-Leistungsbezüge dürften hinsichtlich ihrer wissenschaftsadäquaten Ausgestaltung kaum Zweifeln unterliegen, da sie verhandlungsgestützt quasi auf Augenhöhe unter maßgeblicher Mitwirkung der betroffenen Wissenschaftsperson umgesetzt werden. Auch Funktions-Leistungsbezüge, die das haupt- und nebenamtliche professorale und/oder professionelle Wissenschaftsmanagement innerhalb der Hochschulelselfverwaltung im Vergleich zur C-Besoldung erheblich aufwerten,¹⁵ sollen hier nicht betrachtet werden. Es bleiben die besonderen Leistungsbezüge zu untersuchen, die in normativer Hinsicht allenfalls unvollkommen geregelt sind.¹⁶ So können besondere Leistungsbezüge nach der landesparlamentarischen Ausgestaltung für „besondere

„Es ist der Gefahr zu begegnen, eine beamtenrechtliche Quasibeurteilung für Hochschullehrende zu etablieren. Bisher besteht hier noch kein entsprechendes Problembewusstsein.“

Leistungen“¹⁷ in den Bereichen Lehre, Forschung, Kunst, Nachwuchsförderung und Weiterbildung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden, gewährt werden oder für solcherart Leistungen, die „über dem Durchschnitt“¹⁸ liegen, oder für solcherart Leistungen, die „erheblich über dem Durchschnitt“¹⁹ liegen. Alle Besoldungsgesetzgeber bis auf Berlin und Hamburg²⁰ erlassen parlamentsgesetzliche Ermächtigungsgrundlagen und delegieren die nähere Ausgestaltung u. a. der besonderen Leistungsbezüge an den ministeriellen Ordnungsgeber, wobei sie teilweise auch die Möglichkeit der Subdelegation an den hochschulischen Satzungsgeber vorsehen,²¹ überwiegend jedoch nicht. Im Wege der Rechtsverordnung werden die Anforderungen an die besonderen Leistungsbezüge – in Bremen sogar verschärfend²² – festgelegt. Hamburg hat bereits auf der Ebene des Parlamentsgesetzes detaillierte Leistungskriterien für zwei – Forschung und Lehre – der fünf Leistungsbereiche festgelegt.²³ Niedersachsen und Berlin regeln auf der Ebene des Parlamentsgesetzes, dass besondere Leistungen in der Lehre insbesondere unter Berücksichtigung der im Rahmen der Lehr-evaluation gewonnenen Erkenntnisse zu beurteilen sind und dass zur Bewertung der Leistungen in der Forschung Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden sollen.²⁴ Die

12 Das heißt nicht, dass nicht spezifische Weisungsrechte zur Sicherstellung des Lehr- und Prüfungsbetriebs auch auf der Ebene der Fakultätsleitung bestehen können.

13 BVerfG, Beschluss vom 26. Oktober 2004 – 1 BvR 911/00 –, BVerfGE 111, 333-365, juris, Rn. 152.

14 BVerfG, Urteil vom 14. Februar 2012 – 2 BvL 4/10 –, BVerfGE 130, 263-318, Rn. 161.

15 Detmer in WissR 54 (2021), 103-115, 103 (Fußnote 2).

16 Detmer in WissR 54 (2021), 103-115, 103.

17 § 38 Abs. 1 Nr. 2 LBesGBW, wobei dort am KIT noch die Bereiche der Mitwirkung an Forschung und Entwicklung nach Maßgabe von § 14a I Nr. 2 KITG und der Mitwirkung an der Gewinnung von Innovationen nach Maßgabe von § 14a I Nr. 3 KITG dazukommen, Art. 71 I 1 BayBesG, § 28 I 1 Nr. 2 BremBesG, § 34 I HmbBesG, § 35 I 1 Nr. 2 HBesG, § 35 I 1 LBesG M-V, § 29 I 1 Nr. 2 NBesG, § 35 S. 1 LBesG NRW, § 29 S. 1 ThürBesG.

18 § 3 III 1 LBesG (Berlin).

19 § 32 S. 1 BbgBesG, § 38 II 1 LBesG (Rheinland-Pfalz), § 34 III 1 SBesG, 36 III 1 SächsBesG, § 30 I 1 LBesG LSA (hier zzgl. des Bereichs der Krankenversorgung), § 34 I SHBesG.

20 Der Bund erlässt hier sogar drei hochschulspezifische Rechtsverordnungen über Leistungsbezüge, vgl. § 33 IV BBesG.

21 § 39 S. 3 LBesG NRW, § 38 S. 2 SHBesG.

22 § 4 I 1 BremHLBV.

23 § 34 III, IV HmbBesG.

24 § 3 III 2, 3 LBesG (Berlin), § 29 IV NBesG.

weitaus meisten Verordnungsgeber²⁵ sehen dann vor, dass durch Teil-Grundordnungen,²⁶ sonstige Satzungen²⁷ und/oder Richtlinien²⁸ der Hochschulleitung, die in Bayern „Grundsätze“²⁹ heißen, nähere Regelungen unmittelbar durch die Hochschulen getroffen werden. In Nordrhein-Westfalen darf der hochschulische Satzungsgeber an sich nur weitere Einzelheiten zum Vergabeverfahren der besonderen Leistungsbezüge regeln (was offenbar Leistungskriterien und sonstige inhaltliche Regelungen ausschließt).³⁰ Die inhaltliche wissenschaftsadäquate Ausgestaltung bedeutet jedoch sicherlich auch, dass vergleichbar mit den Regelungen zur Wissenschaftsevaluation zur Vermeidung wissenschaftsinadäquater Steuerungspotenziale eine angemessene Beteiligung der Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft im Verfahren der Festlegung der Kriterien unabdingbar ist.³¹ Hieran lässt sich in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland zweifeln, da dort nur die Hochschulleitungen durch Richtlinien konkretisierende Regelungen treffen.³² Die überwiegende Zahl der Bundesländer sieht hingegen vor, dass die Hochschulen im Wege von Satzungen auch Einzelheiten zu den Vergabekriterien festlegen, sodass über die Beteiligung der Gruppe der Hochschullehrenden im Hochschulsenat eine angemessene Beteiligung der Vertreter der Wissenschaft gewährleistet sein dürfte. Wenn man das Primat der Festlegung der Leistungskriterien in die Hände der hochschulischen Gruppenorgane legt, dann erscheint es nur konsequent, dass eine Bindung an die Kriterien, die in der landesweiten Rechtsverordnung festgelegt sind, in keiner Weise eintritt.³³

Es scheint hier allerdings noch vieles ungeklärt, so schon, ob besondere Leistungen in einem der typischerweise fünf Leistungsbereiche (Lehre,

Forschung, Kunst, Nachwuchsförderung und Weiterbildung) ausreichen oder mehrere oder gar alle Leistungsbereiche umfasst sein müssen. Das Verwaltungsgericht Berlin etwa sah einen Fehler in der verlangten Kumulation von Leistungen in den verschiedenen Leistungsbereichen.³⁴ Demgegenüber sah das Verwaltungsgericht Greifswald keinen Fehler in einer übergreifenden Einbeziehung und Bewertung der verschiedenen Leistungsbereiche unter Vergabe auch von Negativpunkten, wobei der Bereich der Kunst ausgenommen und dafür noch die Bereiche Internationales, Transfer und Sonstiges zusätzlich eingeführt worden waren.³⁵

Viel spricht dafür, die Leistungsbeurteilung nur auf die mit dem Gewährungsantrag eingebrachten, selbst berichteten Leistungen zu beziehen und nicht noch sonstige dienstlich bekannt gewordene Sachverhalte mit in die Entscheidung einfließen zu lassen. Allerdings zeigt die Praxis, dass es durchaus auch zur Vergabe von „Malus-Punkten“ kommt und eine breite, allgemeine Leistungsbilanz abgeprüft wird.³⁶ Umso mehr konvergiert die Praxis dann zu einer beamtenrechtlichen Beurteilung, was für Hochschullehrende abzulehnen ist.³⁷ Das geht so weit, dass die Dekanin oder der Dekan an der Fachhochschule Aachen eine Erklärung zur Pflichterfüllung zum jeweiligen Hochschullehrer abgeben müssen, ohne die keine besonderen Leistungsbezüge möglich werden, was dann etwa mit sich bringt, dass grundsätzlich Anwesenheit („im Wesentlichen 4 Tage/Woche in der Vorlesungszeit“) bestätigt werden muss.³⁸ Nach hier vertretener Auffassung findet selbst bei der pflichtgemäßen Ermessensbetätigung keine Gesamtwürdigung der Leistungsbilanz aus der Professur statt, da auch dies eine wissenschaftsfremde Quasibeurteilung darstellt.³⁹

25 Keine solche Regelung findet sich allerdings in der HLeistBV (Hessen).

26 § 9 HLeistBVO Rheinland-Pfalz.

27 § 8 S. 1 BayHLeistBV, § 11 HLeistBV (Brandenburg), § 7 BremHLBV, § 5 HsLeistBVO M-V, § 9 SächsHLeistBezVO, § 8 HLeistBVO LSA, § 7 LBVO (Schleswig-Holstein), § 8 ThürHLeistBVO.

28 § 9 I 1 LBVO (Baden-Württemberg), § 7 NHLeistBVO, § 4 II LBVO (Saarland).

29 § 8 S. 2 BayHLeistBV.

30 § 4 S. 6 HLeistBVO (Nordrhein-Westfalen).

31 BVerfG, Beschluss vom 26. Oktober 2004 – 1 BvR 911/00 –, BVerfGE 111, 333-365, Rn. 152.

32 An der HAW Hamburg wurde eine Dienstvereinbarung zur Gewährung von Leistungsbezügen für Professorinnen und Professoren in der W-Besoldung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW LB-DV) geschlossen, wobei der dortige Personalrat auch Professoren vertritt (§ 87 Absatz 1 Nummer 5 HmbPersVG). Die HAW LB-DV enthält dann jedoch keine eigenen Kriterien für die Vergabe besonderer Leistungsbezüge.

33 In diesem Sinne VG Koblenz, Urteil vom 6. Juni 2023 – 5 K 1/23.KO – nicht veröffentlicht, S. 9: „Sie [Anm. d. Verf.: Die Festlegung von Kriterien der Leistungsbemessung in der Rechtsverordnung ...] bietet den Hochschulen lediglich eine Orientierungshilfe.“ Wie das dann mit dem spezifischen Gesetzesvorbehalt für die Ausgestaltung der Beamtenbesoldung zu vereinbaren ist, thematisiert das Gericht hingegen nicht.

34 VG Berlin, Urteil vom 22. Juni 2016 – 28 K 204.14 –, Rn. 32, juris.

35 VG Greifswald, Urteil vom 3. Juli 2023 – 6 A 142/22 HGW –, Rn. 31, juris – nicht rechtskräftig.

36 Dem unkritisch gegenüber Detmer in *WissR* 54 (2021), 103-115, 112.

37 Lorenz, Juliane (geb. Koch): *Leistungsorientierte Professorenbesoldung*, 1. Auflage, Frankfurt am Main 2010, S. 199.

38 Vgl. § 4 VI der Ordnung der Fachhochschule Aachen zum Verfahren und der Vergabe von Leistungsbezügen nach der Besoldungsordnung W vom 21. Januar 2014.

39 Anders Jaburek, Gregor C., *ZBR* 2018, 405-411, 410.

Einhellig billigt die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte den entscheidungszuständigen Stellen einen gerichtlich nicht voll überprüfbaren Beurteilungsspielraum bei der Leistungseinschätzung und dem Leistungsvergleich zu,⁴⁰ ganz ähnlich wie in den Bereichen der inhaltlichen Anfechtung einer Prüfungsbewertung oder einer beamtenrechtlichen Beurteilungs- oder Beförderungsentcheidung oder im Bereich der Entscheidung über die Bewährung in der Probezeit oder bei Berufungsverfahren auf Professorenstellen. Dies gilt trotzdem bei der Entscheidung über besondere Leistungsbezüge sogar noch ein Ermessensspielraum hinsichtlich ob und wie der Gewährung⁴¹ hinzutritt, der gerichtlich wiederum nur auf Ermessensfehler hin überprüfbar ist. Rechtsschutz wird damit hier besonders dünn, die Gerichte schauen auf Tatbestands- und auf Rechtsfolgenseite nicht näher hin und es fragt sich natürlich, ob das trotz aller Funktionsgrenzen der Rechtsprechung im Lichte der Rechtsschutzgarantie von Artikel 19 Absatz 4 GG noch gerechtfertigt ist.

Wissenschaftsadäquates Verfahren

Wie genau wissenschaftsadäquate Verfahren zur Bewertung von Qualität und Quantität wissenschaftlicher Leistungen bei der Vergabe besonderer Leistungsbezüge sich gestalten, dazu finden sich dann in der Rechtsprechung keine konkreten Hinweise. Es geht dabei sicherlich darum, den Einfluss der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf das Verfahren sicherzustellen und fachspezifische Besonderheiten der unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen wirksam werden zu lassen.

Das Verfahren, das nie Selbstzweck sein darf, zielt darauf ab, die besonderen Leistungen aus der Professur zu messen. Auf die Ermittlung empirischer Durchschnittsleistungen, von denen sich dann die besonderen Leistungen abheben müssen, kann es nicht ankommen, weil in aller Regel kein empirischer, sondern ein wertender Ansatz zur Ermittlung einer professoralen Durchschnittsleistung zu bevorzugen ist. Die normative Betrachtung von Durchschnittskategorien ist dem Recht jedenfalls nicht fremd.⁴² Das Recht legt selbst teils normativ

Durchschnittswerte fest.⁴³ So sollte es den Wissenschaftspersonen im Ausgangspunkt anheimgegeben werden zu klären, was in ihrem Sinne eine durchschnittliche Leistung in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und/oder Nachwuchsförderung ist und welche Leistungskriterien darüber hinaus reichen.

Zumeist ist die Vergabe als Antragsverfahren ausgestaltet, sodass die betreffenden Antragstellenden selbst darüber disponieren, welche Leistungen bezogen auf welche Leistungsbereiche und -kriterien ins Feld geführt werden. Das gilt ähnlich dann, wenn Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschlossen werden, da diese als eine Art öffentlich-rechtlicher Vertrag bilateral eingegangen werden.

Ähnlich wie bei Berufungsverfahren ist für die Bewertung besonderer Leistungen aus der Professur die Mitwirkung aus dem Fachbereich und dort zumindest durch die Fachbereichsleitung und im besten Falle auch von Kommissionen und Gutachterpersonen erforderlich, gerade um fachspezifische Gesichtspunkte einfließen zu lassen.

Die eigentliche Entscheidungszuständigkeit liegt in allen Bundesländern in den Händen von Präsidentin oder Präsident der Hochschule bzw. Rektorin oder Rektor oder der Hochschulleitung. Dieser monokratische Ansatz ist keine Garantie für ein wissenschaftsadäquates Verfahren und muss durch wissenschaftsspezifische Mitwirkungsmechanismen ergänzt werden.

Fazit

Die fachgerichtliche Judikatur muss erst noch konkretisieren, wie die Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts an die Leistungsbewertungen im Wissenschaftssystem – eine wissenschaftsadäquate Ausgestaltung und ein wissenschaftsadäquates Verfahren – umzusetzen sind. Dabei ist auch der Gefahr zu begegnen, eine beamtenrechtliche Quasi-beurteilung für Hochschullehrende zu etablieren. Bisher besteht hier noch kein entsprechendes Problembewusstsein. ■

40 VG Greifswald, Urteil vom 3. Juli 2023 – 6 A 142/22 HGW –, Rn. 22, juris (nicht rechtskräftig), OVG Magdeburg, Urteil vom 25. Oktober 2022 – 1 L 97/21 –, Rn. 64, juris, BayVGH München, Beschluss vom 26. März 2020 – 3 ZB 18.713 –, Rn. 15, juris, VG Berlin, Urteil vom 22. Juni 2016 – 28 K 204.14 –, Rn. 25, juris, VG Freiburg (Breisgau), Urteil vom 16. Juli 2014 – 1 K 1273/13 –, Rn. 70, juris.

41 Jaburek, Gregor C., ZBR 2018, 405-411, 409.

42 Bspw. der „normative Durchschnittsverbraucher“ in LG München I, Urteil vom 14. November 2023 – 33 O 15759/22 –, Rn. 65, juris.

43 Vgl. für einen beförderungrechtlichen Fall Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 5. April 2011 – 2 A 1593/10 –, Rn. 79, juris.

Die Konsumtion in der W-Besoldung – ein Rückblick anhand der Rechtsprechung

Die teilweise oder auch vollständige Verrechnung von Leistungsbezügen mit einem erhöhten Grundgehalt wurde vom Bundesverwaltungsgericht für rechtmäßig erklärt. Bei der Einführung von sogenannten Grundleistungsbezügen scheint jedoch ein juristischer Erfolg möglich.

Von Dr. Christian F. Fonk



Foto: hlb/Barbara Frommann

SYNDIKUSRECHTSANWALT
DR. CHRISTIAN F. FONK

Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V.
Godesberger Allee 64
53175 Bonn
hlf@hlf.de
www.hlf.de

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 über die Verfassungswidrigkeit der W2-Besoldung in Hessen regelten alle Bundesländer die W-Besoldung mit Wirkung vom 1. Januar 2013 neu. Die rückwirkende Anhebung führte in Verbindung mit der Anrechnung von Leistungsbezügen („Konsumtion“) zu komplexen Berechnungen der Nachzahlungen, da die Anhebung der Grundgehälter von den seit dem 1. Januar 2013 beschlossenen allgemeinen Besoldungsanpassungen überlagert worden ist.

Neben der individuellen Beratung betroffener Mitglieder hat sich der Hochschullehrerbund **hlf** der rechtlichen Überprüfung von der Anrechnung von Leistungsbezügen, also der Konsumtion, gewidmet. Eine Übersicht zu den unterschiedlichen Konsumtionsregelungen in den Ländern findet sich in der Zeitschrift Die Neue Hochschule (DNH) 5/2014, Seite 140. Als Unterstützung unserer Mitglieder wurden nächst Musterwidersprüche für die einzelnen Bundesländer erarbeitet. Daneben kam die sich daran anschließende Klagephase ins Rollen. Der **hlf** unterstützte Musterverfahren gegen die Konsumtion der W-Besoldung in zahlreichen Bundesländern: in Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und dem Saarland, in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und bis zuletzt auch in Schleswig-Holstein.

Bisherige Rechtsprechung zur Konsumtion an sich

Entscheidungen in erster Instanz in mehreren Bundesländern verneinten eine Rechtswidrigkeit der jeweiligen

gesetzlichen Regelungen. Die Verwaltungsgerichte argumentierten beispielsweise, dass für die Ausstattung und die Gewährung von Leistungsbezügen kein absoluter verfassungsrechtlicher Bestandsschutz bestehe, die Konsumtion als Umwidmung von Leistungsbezügen in das Grundgehalt zu betrachten sei und auch, dass der Gesetzgeber das Recht habe, den Spielraum für die Vergabe zukünftiger Leistungsbezüge, der durch die Erhöhung fest zugesagter Gehaltsbestandteile kleiner werde, vor allzu starker Verringerung zu schützen. Höchststrichterlich entschied erstmals das Bundesverwaltungsgericht am 21. September 2017 – in dem Fall für das Land Rheinland-Pfalz –, dass die dortige eingeführte teilweise Anrechnung des erhöhten Grundgehalts auf die Leistung von Professorinnen und Professoren verfassungsgemäß ist. Die Klage und auch die Berufung waren erfolglos geblieben.

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte beide Vorinstanzen und erklärte die teilweise Anrechnung der pauschalen Besoldungserhöhung für verfassungsgemäß. Zwar unterfielen, so die Argumentation des Bundesverwaltungsgerichts, die Berufungsleistungsbezüge als Bestandteile der Professorenbesoldung grundsätzlich dem Schutz des Artikels 33 Absatz 5 Grundgesetz (GG) (hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums). Jedoch seien Einschränkungen möglich, solange sich diese Einschränkungen auf sachliche Gründe stützen und sich diese Gründe wiederum aus dem System der Beamtenbesoldung ergäben. Der Sachgrund besteht hier nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts darin, dass nach Ablösung der C-Besoldung durch die W-Besoldung mit

„Auch die vollständige Abschmelzung der Leistungsbezüge um die Erhöhung des Grundgehalts verstößt demnach nicht gegen das Grundgesetz.“

der erweiterten Möglichkeit, Leistungszulagen zu vergeben, und dem bekannten Urteil des Bundesverfassungsgerichts für das beklagte Land der Anlass bestanden habe, die Professorenbesoldung neu zu strukturieren. Dass in diesem Rahmen gleichzeitig neben einer pauschalen Erhöhung der Besoldung eine teilweise Anrechnung bestehender Leistungszulagen erfolgte, sei daher nicht sachwidrig gewesen.

Hinzu kamen im Jahr 2019 zwei weitere Konsumtionsverfahren, die vor dem Bundesverwaltungsgericht verhandelt wurden. Es handelte sich um Verfahren zur Gesetzeslage in Nordrhein-Westfalen und in Bayern.

In Nordrhein-Westfalen hatte zuvor das Oberverwaltungsgericht Münster die klageabweisende Entscheidung des Verwaltungsgerichts Köln in der Berufung bestätigt. In dem konkreten Fall ging es um einen nach W3 besoldeten Hochschullehrer, der von seiner Hochschule ab 2012 zusätzlich zu seinem Grundgehalt unbefristete Bleibeleistungsbezüge in Höhe von mindestens 2.300 Euro erhielt. Nach der Reform der W-Besoldung wurde bei ihm die Erhöhung in Höhe von 300 Euro in vollem Umfang angerechnet, weil 45 Prozent seiner Zulage den maximal anrechenbaren Erhöhungsbetrag von 300 Euro überstiegen. Im Berufungsverfahren entschied das Oberverwaltungsgericht Münster, dass die nordrhein-westfälische Regelung nicht gegen Verfassungsrecht verstoße. Das Oberverwaltungsgericht Münster argumentierte dabei unter anderem damit, dass die Gesamtbesoldung keines Professors sinke und dass die Abstände zwischen Professorinnen und Professoren mit bislang unterschiedlich hohen Leistungsbezügen zwar verringert, aber in mindestens der Hälfte der bisher bestehenden Höhe erhalten bleiben würden.

Ähnlich verhielt es sich auch hinsichtlich der Konsumtion der Leistungsbezüge in Bayern. Zuvor hatte das Verwaltungsgericht Bayreuth bereits 2015 entschieden, dass die im bayerischen Landesbesoldungsgesetz vorgesehene maximal hälftige Konsumtion der Leistungsbezüge verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sei. Diese Entscheidung wurde im Herbst 2018 vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof in der Berufung bestätigt.

Das Bundesverwaltungsgericht bezog sich bei beiden Entscheidungen ausführlich auf seine bekannte Entscheidung aus dem Jahr 2017 zur Konsumtion in Rheinland-Pfalz. Schon damals hatte es verneint, dass ein Verstoß gegen Artikel 33 Absatz 5 GG vorliegt, so auch hier. Es sei zwar ein Eingriff

gegeben, dieser sei aber gerechtfertigt, denn der Gesetzgeber habe sich nach dem bekannten Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2012 in einer Situation befunden, die im Vertragsrecht als Wegfall der Geschäftsgrundlage bezeichnet würde und die folglich trotz bestehender Vereinbarung zu einer Anpassung der Verhältnisse berechtige.

Ebenso liege auch kein Verstoß gegen Artikel 3 Absatz 1 GG (Gleichbehandlungsgrundsatz) vor. Es handele sich um eine zulässige Stichtagsregelung. Die Stichtagsregelung bringe wie jeder Stichtag unvermeidlich gewisse Härten mit sich. Die Regelung sei sachlich gerechtfertigt, weil die Gesetz gewordenen Erhöhungsbeträge des Grundgehalts bereits im Gesetzesentwurf von Dezember 2012 enthalten gewesen seien. Zur Erklärung der Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts sei von hier aus hinzugefügt, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts für eine zulässige Stichtagsregelung vorauszusetzen ist, dass sich die Einführung des Stichtags und die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientieren und damit sachlich vertretbar sind. Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts besteht bei der Konsumtion der sachliche Grund (nach dem ersten Leitsatz der Entscheidung auch für eine vollständige Anrechnung) darin, dass die gesamte Besoldung für Professoren zum 1. Januar 2013 umgestellt worden war und damit Leistungsbezüge, welche ab diesem Tag gewährt werden, ohnehin schon den Inhalt der neuen Regelung berücksichtigt haben. Das Bundesverwaltungsgericht argumentiert weiter: Wenn wie hier im Professorenbesoldungsrecht die Verfassungswidrigkeit der bestehenden Rechtslage positiv durch das Bundesverfassungsgericht festgestellt wurde und dem Gesetzgeber die Behebung dieses Zustands obliegt, stehe außerdem der Vertrauensschutz der Zulässigkeit einer echten Rückwirkung nicht entgegen.

Zwar habe Nordrhein-Westfalen und auch Bayern höhere Konsumtionsbeträge als Rheinland-Pfalz eingeführt. Daraus ergebe sich jedoch keine abweichende rechtliche Beurteilung. Jedenfalls eine teilweise Abschmelzung von Leistungsbezügen sei vom weiten gesetzgeberischen Spielraum im Besoldungsrecht gedeckt und deshalb im Rahmen von Art. 33 Abs. 5 GG gerechtfertigt, so das Gericht. Dies gelte auch dann, wenn die Erhöhung des Grundgehalts sich infolge einer solchen Abschmelzung als nicht die Gesamtbesoldung steigernd auswirke, also für die Höhe der Gesamtalimentation folgenlos bleibe. Und dies gelte

auch unabhängig von der absoluten Höhe der durch Anrechnung der Grundgehaltserhöhung bewirkten teilweisen Abschmelzung der Leistungsbezüge.

Denn Bezieher hoher (d. h. die Erhöhung des Grundgehalts übersteigender) Leistungsbezüge müssten strukturell nicht bessergestellt sein als die Bezieher niedriger (d. h. die Erhöhung des Grundgehalts nicht übersteigender) Leistungsbezüge. Sie wären aber bessergestellt, so das Gericht, wenn man annähme, dass bei der Systemumstellung in der W-Besoldung nicht nur die Leistungszulagen teilweise weiter zur Auszahlung gelangen müssten, sondern auch die Erhöhung des Grundgehalts nicht vollständig aufgezehrt werden dürfte. Letztlich habe die durch das Professorenbesoldungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 veranlasste Umstellung im Besoldungssystem für die Professoren nur zu einer Umschichtung geführt: Das feste Grundgehalt muss danach alimentationsichernd sein, variable Gehaltsbestandteile dürfen nur additiv hinzutreten. Mit der damit verbundenen strukturellen Erhöhung der Grundgehälter sei die Geschäftsgrundlage für die ungeschmälerzte Zahlung der Leistungszulagen entfallen.

Auch Artikel 33 Absatz 2 GG (Leistungsprinzip) sei nicht verletzt. Über das Statusrecht sei das Besoldungsrecht mittelbar leistungsbezogen, indem Leistung mit Beförderung honoriert werde. Leistungsbezüge von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern betreffen jedoch nicht ihr Statusamt. Denn zu den Kennzeichen des Statusamtes zählten nach stetiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts lediglich die Zuordnung zu einer bestimmten Laufbahn und Laufbahngruppe, die Amtsbezeichnung und die Besoldungsgruppe, nicht aber die Leistungsbezüge von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern.

In der Folge lehnten sich die nachkommenden Entscheidungen hinsichtlich der Argumentation an die Entscheidungen vom Bundesverwaltungsgericht aus 2017 und 2019 an. So entschied etwa das Oberverwaltungsgericht Greifswald in einem vom *h1b* unterstützten Verfahren unter umfangreicher Inbezugnahme der Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts, dass kein Verstoß gegen Artikel 33 Absatz 5 GG vorliege.

In Niedersachsen führte der *h1b* ebenfalls ein Verfahren gegen die Konsumtion von gewährten Leistungsbezügen. In erster Instanz wurde die Klage durch das Verwaltungsgericht Osnabrück abgewiesen. Die Zulassung der Berufung wurde Anfang 2019 beantragt. Das Oberverwaltungsgericht Lüneburg lehnte den Antrag auf Zulassung der Berufung jedoch insbesondere mit Hinweis auf die bekannten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes vom 6. Juni 2019 ab.

Auch in Sachsen führte der *h1b* ein Konsumtionsverfahren. Das zuständige Verwaltungsgericht Chemnitz hatte die Klage in erster Instanz mit Urteil vom

8. August 2018 abgewiesen. Das Sächsische Oberverwaltungsgericht wies mit Urteil vom 22. Juni 2020 auch die Berufung des Klägers ab und erklärte die Verrechnung der Überleitungszulage für rechtmäßig. Dabei nahm das Gericht weitreichend Bezug auf die bekannten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts zur Konsumtion. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Fehlerhafte Berechnung des Verringerungsbetrags im Rahmen der Konsumtion

Hinsichtlich der Berechnung des Verringerungsbetrags im Rahmen der Konsumtion gab es hingegen positive Signale aus der Rechtsprechung. Im Saarland führte der *h1b* ein Verfahren gegen die Konsumtion in zweiter Instanz. Das Oberverwaltungsgericht des Saarlandes wies mit Urteil vom 28. Oktober 2020 zwar die Berufung des klagenden Hochschullehrers ab, jedoch nur zum Teil. Neben der Konsumtion, die das Oberverwaltungsgericht für rechtmäßig erachtete, hielt es nämlich den Hilfsantrag der Berufung begründet. Zu Recht beanstandete der betroffene Hochschullehrer, dass die Anrechnungsregelung rechtsfehlerhaft angewandt wurde, indem der vorgesehene maximale Kürzungsbetrag für Leistungsbezüge, die am 1. Januar 2013 standen, von 450,00 Euro für die Zeit ab September 2013 dynamisiert zur Anwendung gebracht wurde.

Ähnliche Rechtsprechung gibt es aus Niedersachsen. In dem vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Sommer 2020 entschiedenen Fall – der von Arbeitsgerichten entschieden wurde, weil es sich um einen angestellten Hochschullehrer handelte, der per Arbeitsvertrag den beamtenrechtlichen Besoldungsregelungen unterworfen war – ging es ebenfalls um den Verringerungsbetrag der Leistungsbezüge im Rahmen der Konsumtion. Das Landesarbeitsgericht bestätigte, dass der Verringerungsbetrag nicht an der regelmäßigen Besoldungserhöhung teilnimmt und sich daher der Abzugsbetrag nicht entsprechend erhöht.

Die jüngsten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts

Mit Spannung wurde die bislang letzte Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts im Jahr 2023 erwartet. Es handelt sich dabei um ein Musterverfahren des *h1b* gegen die Konsumtion der Leistungsbezüge in Schleswig-Holstein. Der wesentliche Unterschied dieses Verfahrens im Vergleich zu den bisher entschiedenen Fällen besteht in der Höhe der Konsumtion. Nach den Regelungen des Schleswig-Holsteinischen Besoldungsgesetzes werden zunächst unbefristete, erst dann befristete Leistungsbezüge konsumiert. Die Kürzung erfolgt höchstens bis zur Höhe des Betrages, um den das Grundgehalt erhöht wird. Ein verbleibender „Sockelbetrag“, der im Rahmen der vorgesehenen Konsumtion der Leistungsbezüge unberührt bleibt,

ist in Schleswig-Holstein nicht vorgesehen. In dem vom *hIb* unterstützten Fall wurden von dem Mitglied bezogene Leistungsbezüge in Höhe von rund 650 Euro verrechnet. Die Erhöhung der Grundvergütung wurde demnach komplett konsumiert.

Gleichwohl war zuvor die Berufung des klagenden Hochschullehrers im Wesentlichen abgewiesen worden, nur soweit eine den Hochschullehrer benachteiligende falsche Berechnung vorgenommen wurde, wurde er klaglos gestellt. Bedauerlicherweise hat das Bundesverwaltungsgericht am 22. Juni 2023 die Vorinstanzen bestätigt und die Revision des Klägers zurückgewiesen (Az. 2 C 13.21). Auch die vollständige Abschmelzung der Leistungsbezüge um die Erhöhung des Grundgehalts verstößt demnach nicht gegen das Grundgesetz.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur hessischen Professorenbesoldung habe für das beklagte Land Anlass bestanden, die Professorenbesoldung neu zu strukturieren. Dass in diesem Rahmen die Grundgehälter generell erhöht und zugleich bestehende Leistungszulagen abgeschmolzen worden sind, sei nicht sachwidrig. Dies habe das Bundesverwaltungsgericht in der Vergangenheit bereits für das in den dortigen Fällen allein entscheidungserhebliche teilweise Abschmelzen entschieden. Es gelte ebenso für die gegebenenfalls vollständige Abschmelzung.

Ein Hoffnungsschimmer ergibt sich aber immerhin hinsichtlich des Systems der Mindestleistungsbezüge, konkret entschieden vom Bundesverwaltungsgericht für die Professorenbesoldung in Bremen, ebenfalls am 22. Juni 2023: Das Bundesverwaltungsgericht hält die zum 1. Januar 2013 in Bremen eingeführte Regelung der Besoldung von Professoren für verfassungswidrig. Daher hat es das anhängige Verfahren ausgesetzt und die Sache dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Das Land Bremen hatte als Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts die Grundgehälter der Professoren nicht erhöht, sondern jedem Professor unabhängig vom individuellen Bestand an Leistungsbezügen durch das am 1. Januar 2013 in Kraft getretene Gesetz Mindestleistungsbezüge in Höhe von 600 Euro pro Monat bewilligt, die unbefristet sind und an den Besoldungsanpassungen teilnehmen. Waren aber dem Professor vor diesem Stichtag bereits individuelle Leistungsbezüge in Höhe von 600 Euro pro Monat gewährt worden, erhöhten sich dessen Leistungsbezüge nicht.

In dem konkreten Fall verfügte der Kläger des Ausgangsverfahrens am 1. Januar 2013 bereits über individuelle Leistungsbezüge in Höhe von 870 Euro pro Monat, sodass er lediglich von der Entfristung sowie den regelmäßigen Besoldungserhöhungen profitierte. Er argumentierte gegen die gesetzliche Neuregelung des Landes Bremen, weil diese durch die von einer individuellen Leistung unabhängige Bewilligung von

Mindestleistungsbezügen den durch seine besonderen individuellen Leistungen begründeten Abstand zu Professoren ohne individuelle Leistungsbezüge beseitige.

Während die beiden Vorinstanzen die gesetzliche Regelung zur Bewilligung von Mindestleistungsbezügen als verfassungsgemäß ansahen und dementsprechend die Klage abwiesen, vor allem mit dem Argument, dass dem Kläger die Mindestleistungsbezüge zusätzlich zu seinen individuellen Leistungsbezügen gezahlt werden, hält das Bundesverwaltungsgericht die gesetzlichen Regelungen über die Bewilligung von Mindestleistungsbezügen für mit Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 33 Absatz 5 GG unvereinbar. Denn unter Zugrundelegung des Wortlauts der entsprechenden Regelung sei ein Verstoß aus dem aus Artikel 3 Absatz 1 GG folgenden Gebot zu konstatieren, dass der Gesetzgeber eine von ihm getroffene Entscheidung auch folgerichtig und widerspruchsfrei umzusetzen hat. Bei dem auch vom Land Bremen zugrunde gelegten zweigliedrigen Modell der W-Besoldung von Professoren aus Grundgehalt und Leistungsbezügen erfordere die Bewilligung von Leistungsbezügen gerade eine individuelle Leistung, die durch diesen Leistungsbezug honoriert wird. Dagegen sei der vom Gesetzgeber geregelte pauschale Mindestleistungsbezug nicht als Äquivalent einer individuellen Leistung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers zu qualifizieren und stelle letzten Endes die Erhöhung des von der individuellen Leistung unabhängigen Grundgehalts dar.

Unter Betrachtung der Wirkung der gesetzlichen Neuregelung zum 1. Januar 2013 handele es sich dagegen um die Erhöhung der Grundgehaltssätze, die indes vollständig auf bestehende individuelle Leistungsbezüge anzurechnen ist. Diese mit dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbarende Auslegung habe zur Folge, dass aufgrund individueller Leistung erworbene Leistungsbezüge in Höhe von 600 Euro pro Monat infolge der Anrechnung vollständig aufgezehrt werden. Zudem führe sie dazu, dass unterschiedliche Gruppen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern je nach dem Zeitpunkt ihrer Ernennung und der Zubilligung von Leistungsbezügen aufgrund ihrer individuellen Leistung ohne rechtfertigenden Grund unterschiedlich behandelt werden.

Auch wenn abzuwarten bleibt, wie sich das Bundesverfassungsgericht letztlich zu der Thematik verhalten wird, ist bereits jetzt festzustellen, dass diese Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts jedenfalls für Bremen und die Länder, in denen wie in Bremen ein Mindestleistungsbezug als Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus 2012 eingeführt wurde – Brandenburg und Hamburg –, ein erfreuliches und positives Signal darstellt, dass die Anrechnung jedenfalls in diesen Ländern möglicherweise doch gekippt werden könnte. ■

Eine persönliche Sicht auf die W-Besoldung

Nach 20 Jahren W-Besoldung bedarf es einer umfassenden Evaluation derer sowie eines Vergleichs mit Vergütungssystemen moderner Großunternehmen.

von Prof. Dr.-Ing. Tobias Plessing

Foto: Jannasch/Radebeul



PROF. DR.-ING. TOBIAS PLESSING
Präsident der *hfb*-Bundesvereinigung e. V.
Professor für Energietechnik,
Wissenschaftlicher Leiter des
Instituts für Wasserstoff- und
Energietechnik an der Hochschule Hof

Hochschule Hof –
University of Applied Sciences
Alfons-Goppel-Platz 1, D - 95028 Hof

E-Mail: tobias.plessing@hof-university.de
www.hof-university.de

Seit elf Jahren bin ich Hochschullehrer in der W-Besoldung. Allerdings hatte ich meinen Einstieg auf Basis der C-Besoldung verhandelt, da die W-Besoldung in Bayern 2012 sehr unattraktiv war. Der Verhandlungsvorschlag kam aus der Berufungsberatung von Dr. Hubert Mücke, unserem langfristigen Geschäftsführer in der Bundesvereinigung. Mein Präsident gewährte mir nach der Berufungsverhandlung eine Berufungszulage in Anlehnung zur adäquaten Erfahrungsstufe in der C-Besoldung, sodass ich den Weg aus der Wirtschaft in die Wissenschaft wagte.

Der Grund für den Wechsel war sicherlich nicht das Gehalt, denn meine regelmäßigen monatlichen Netto-Bezüge verringerten sich um ca. 30 Prozent. Da gehörte dann schon viel Idealismus dazu, das Professorenamt anzutreten. Nicht zuletzt waren vor elf Jahren die Einstiegsgehälter in Bayern um zehn Prozent im ersten Dienstjahr reduziert worden, um die Staatsfinanzen auf dem Rücken der jungen Beamtinnen und Beamten zu verbessern.

Dank der erfolgreichen Klage eines W2-Professors in Hessen und durch die daraus erfolgte Entscheidung des BVerfG aus dem Jahr 2012 (Urteil vom 14.02.2012, Az. 2 BvL 4/10), mit der das Gericht entschied, dass die damaligen gesetzlich festgelegten W-Grundgehälter nicht amtsangemessen seien, mussten die Bundesländer ihre Besoldungsgesetze konsolidieren und die Grundgehälter anheben. Das geschah in den einzelnen Bundesländern durchgängig rückwirkend zum 1. Januar 2013 in unterschiedlichen Modellen. In Bayern wurde dies in Form eines erfahrungsbasierten dreistufigen Grundgehalts bald nach meinem Einstieg so angepasst, dass sich meine Besoldung deutlich verbesserte.

Schon zweieinhalb Jahre nach meinem Einstieg konnte ich durch Übernahme von Verantwortung in der Hochschulverwaltung durch eine Dekan-Funktionszulage und einen höheren Einmalleistungsbezug meine Bezüge weiter steigern. Ein weiterer Schritt kam dann erst 2016. Es war die Einführung einer Verordnung zu regelmäßigen Leistungsbezügen an meiner Hochschule. Das war 14 Jahre nach Einführung der W-Besoldung. Bis dahin wurden die Leistungsbezüge nur als Einmalzahlungen auf Antrag beim Präsidenten gewährt. Sie waren damit nicht ruhegehaltsfähig. Diese Praxis führte zu einer regen Betriebsamkeit im Präsidialbüro, denn jede oder jeder, der etwas vom Kuchen (Vergaberahmen) abhaben wollte, musste ja positiv wahrgenommen werden.

Bei einem Freundeskreistreffen berichtete ich dies einem mir gut bekannten Richter und fragte ihn, ob das bei den Gerichten auch so sei. Worauf dieser mich völlig konsterniert anschaute und mir sein völliges Unverständnis gegenüber dieser Praxis zum Ausdruck brachte. Er ermutigte mich dazu, diese seiner Meinung nach formaljuristisch und auch gegen die Wissenschaftsfreiheit verstoßende Praxis in Frage zu stellen.

Warum konnte es dazu kommen, dass es keine gut strukturierte Leistungsbezügeverordnung an meiner Hochschule gab? Die Antwort ist einfach. Es gab keine Hochschulgruppe des *hfb* und damit auch keinen Austausch zu diesem Thema. Wir Deutsche scheuen nichts mehr als die Unterhaltung übers persönliche Einkommen. Da sind vermutlich Professorinnen und Professoren nicht viel anders als der Rest der Bevölkerung. Während in anderen Ländern eine klare Einkommenstransparenz herrscht, insbesondere um die Gendergap klein zu halten, wird diese

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10554821>

Unterhaltung in vielen Leistungsbezügeverordnungen oder entsprechenden Satzungen an den Hochschulen untersagt.

Mit der W-Besoldung hat man zumindest eine Einkommensintransparenz geschaffen, die anscheinend unserem deutschen Charakter entspricht. Während in der C-Besoldung klar war, was jeder verdient, genauso wie das an deutschen Gerichten oder an staatlichen Schulen heute noch der Fall ist, ist das in der W-Besoldung nicht mehr der Fall.

Nachdem der Missstand an unserer Hochschule erkannt war, habe ich damals mir Gleichgesinnte gesucht, um eine Hochschulgruppe des **h1b** (damals noch vhb-Bayern) zu gründen. Wir fanden dann auch schnell Unterstützung beim Vorstand des vhb. Unser Hochschulpräsident wollte eine Übersicht haben, wie die Leistungsbezügeverordnungen an anderen Hochschulen in Bayern aussehen. Das führte dann dazu, dass ich kurze Zeit später in den Vorstand des vhb kooptiert wurde, um das Thema Leistungsbezügeverordnungen als Vorstandsreferent an allen Hochschulen in Bayern transparent zu machen. Nur durch diese Arbeit konnten wir eine genügend profunde Argumentation aufbauen, um in Hof eine Erfahrungsstufenregelung bei den Leistungsbezügen zu etablieren. Diese Übersicht und daraus abgeleitete Aktivitäten des **h1b** an den einzelnen Hochschulen haben dazu geführt, dass mittlerweile in Bayern die Leistungsbezügeverordnungen an fast allen Hochschulen ähnlich strukturiert sind. An einer niederbayerischen Hochschule wird immer noch daran gearbeitet, dass es eine transparente Regelung für alle Kolleginnen und Kollegen gibt und dies wohlbemerkt 22 Jahre nach Einführung der W-Besoldung. An sich ein Skandal!

Kurz gesagt: Ohne die W-Besoldung und deren Tücken wäre ich heute nicht Präsident der **h1b**-Bundesvereinigung.

Stellt sich mir nun auch die Frage, ob die W-Besoldung ihre Ziele erreicht hat. Eine Frage, die ich in Vorbereitung dieses Artikels ChatGPT gestellt habe: Ist die W-Besoldung für Professoren in Deutschland ein Erfolg? Eine eindeutige Antwort hierzu bekommt man nicht: „... Der Erfolg der W-Besoldung hängt von verschiedenen Faktoren ab und ist möglicherweise in verschiedenen Kontexten unterschiedlich.“

Also habe ich die Künstliche Intelligenz (KI) gefragt, ob die W-Besoldung denn Sinn macht. Hier kommen dann vier Kriterien zur Sprache: „Anziehung von internationalen Talenten, Forschungsqualität und -output, Finanzielle Überlegungen, Gleichheit und Struktur.“ Zu allen vier Kriterien nimmt die KI nicht klar Stellung, sondern empfiehlt: „Es ist ratsam, eine umfassende Evaluierung durchzuführen, um festzustellen, ob die W-Besoldung weiterhin die beabsichtigten Ziele erreicht und ob möglicherweise Anpassungen erforderlich sind.“

„In modernen Großunternehmen steht heute bei der Vergütung immer mehr der Gesamterfolg eines Unternehmens im Vordergrund und weniger die Vergütung mit persönlicher Zielvereinbarung.“

Im Anschluss an diesen Rat der KI habe ich mich auf die Suche nach diesen Evaluationen gemacht und dazu jedoch wenig gefunden. Darum bleibe ich lieber bei meiner persönlichen Sicht und möchte mit Ihnen folgende Beobachtung teilen:

An meiner Hochschule sind bald alle C-besoldeten Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand. Die letzten mir bekannten waren außerordentlich aktiv in der Hochschulselbstverwaltung (Senatsvorsitzende, Frauenbeauftragte, Mitglieder im Hochschulrat, Studiengangsleiter etc.). Sie fielen mir nicht nur in ihrem außerordentlichen Engagement für die Hochschule auf, sondern waren vor allen Dingen offen in ihrer Kommunikation und haben Fehlentwicklungen angesprochen. Ich würde sie auch als streitbare Kolleginnen und Kollegen bezeichnen. Sie haben sich noch getraut zu sagen, was sie denken.

Bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen vermisste ich dieses vergleichbare Engagement in der Selbstverwaltung. Ich sehe weniger Interesse, sich hier einzubringen, und mein subjektiver Eindruck ist, dass dies oftmals daran liegt, lieber keinen finanziellen Nachteil zu riskieren. Zumal Selbstverwaltung wenig zur Anzahl der Publikationen oder zur Exzellenz der Lehre beiträgt.

Wenn dem so wäre, hätte die W-Besoldung in der Fläche einen großen Schaden angerichtet.

Ich persönlich fordere darum, der Sache mit einer umfassenden Evaluation auf den Grund zu gehen (so wie es ChatGPT vorschlägt) und sich parallel die Besoldung in modernen Großunternehmen anzusehen. Dort steht heute bei der Vergütung immer mehr der Gesamterfolg eines Unternehmens im Vordergrund und weniger die Vergütung mit persönlicher Zielvereinbarung. Dann kommen wir wieder mehr zum „Wir“ und wir können uns auf die Exzellenz in Lehre und Forschung konzentrieren. Diese wird dann exzellent, wenn viele Menschen gut zusammen und an zeitgemäßen Lösungen arbeiten. Denn darum geht es doch zuallererst! ■

Vorsitzender des Wissenschaftsausschusses Kai Gehring im Interview

Vom Erfahrungsschatz der HAW profitieren



Foto: Büro Kai Gehring

Neschke: *Hochschulen für angewandte Wissenschaften wirken mit ihrer spezifischen Forschung unmittelbar und innovativ in die Gesellschaft. Die Forschungsförderung steht derzeit in einem Prozess weitreichender und substanzieller Veränderungen. Worin liegen dabei die Schwerpunkte?*

Gehring: Wir haben uns als Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung sowie als Koalition vorgenommen, die Universitäten und die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) als Herzstück des Wissenschaftssystems weiter zu stärken. Wissenschaft unterstützt uns maßgeblich dabei, aktuelle Herausforderungen zu bewältigen und uns für die Zukunft gut zu wappnen. Damit die Wissenschaft diese Wirkung entfalten kann, ist es wichtig, Innovationspotenziale zu heben und auch Gründungsgeist zu entfachen. Denn viel zu oft verbleiben bahnbrechende Ideen im Labor und werden zu wenig für den Transfer genutzt. Aufgrund ihrer anwendungsorientierten Forschung, der guten lokalen Vernetzung in den Regionen, aber auch international sind die HAW in unserem ausdifferenzierten Wissenschaftssystem ganz entscheidende Akteure, um den Transfer zu verbessern. Gesellschaft, Wirtschaft und unser Innovationssystem können vom Erfahrungsschatz und dem Ideenreichtum der HAW sehr profitieren. Darum setzen wir einerseits bewährte Programme fort und entwickeln die Förderung zugleich weiter, etwa durch den Aufbau der Deutschen Agentur für Transfer und Innovation (DATI).

Welche Förderinstrumente werden die anwendungsorientierte Forschung an den HAW künftig unterstützen?

Kai Gehring ist Vorsitzender des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Bundestags, seit 2005 Mitglied des Bundestags und befasst sich seitdem mit den Themen Forschung und Wissenschaft in der Bundespolitik. 2021 entwickelte er als Mitverfasser des Konzepts „D.Innova“ Ideen für eine nationale Innovationsagentur, mit der die anwendungsorientierte Forschung konsequent gestärkt und eine strukturelle Lücke geschlossen werden sollte, wovon gerade die Hochschulen für angewandte Wissenschaften profitieren können. Karla Neschke sprach mit ihm über die Förderlandschaft für die anwendungsorientierte Forschung der HAW.

Für die Forschungsförderung der nächsten Jahre ist entscheidend, was die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im November 2023 beschlossen hat, und zwar die Neuauflage des ehemaligen Programms „Forschung an Fachhochschulen“ nun als Bund-Länder-Programm „Förderung der anwendungsorientierten Forschung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ weiterzuentwickeln. Für eine Laufzeit von sieben Jahren werden bis zu 500 Millionen Euro bereitgestellt. Daneben bleibt das 2017 gestartete und bis 2027 geplante Förderprogramm „Innovative Hochschule“ mit einem Volumen von 550 Millionen eine wichtige Säule, das insbesondere an kleine, mittlere Universitäten und an HAW gerichtet ist – ein aus meiner Sicht sehr bedeutsames Programm, weil es die großen Innovationspotenziale gerade auch der HAW besser sichtbar macht. Auch die Dynamisierung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“ – als Nachfolge zu den Hochschulpakten – ist ein Erfolg. Bis 2027 erhalten die Hochschulen jährlich drei Prozent mehr Mittel. Den Hochschulen werden durch die Dynamisierung im Zeitraum bis 2027 338 Millionen Euro zusätzlicher Bundesmittel zur Verfügung gestellt. Dieser Aufwuchs schließt zugleich die Lücke zum Pakt für Forschung und Innovation. Das Wissenschaftssystem ist unser Labor für die Zukunft und Herzstück des Innovationssystems und braucht eine gut ausgestattete Forschungsförderung.

Im Sommer 2023 wurde ein DATI-Pilot als Test für die geplante Agentur für Transfer und Innovation DATI ausgeschrieben. Die erste Runde mit um die 3.000 eingereichten Anträgen zeigte eine enorme Resonanz und den Bedarf. Sitz der DATI soll

die Landeshauptstadt Erfurt sein, meldete zu Jahresbeginn das BMBF. Können Sie etwas zum Zeitplan für Aufbau, Struktur und Programmlinien der DATI sagen?

In der Tat war die Resonanz wirklich enorm – gerade auch seitens der HAW. Sie bestätigt den Bedarf und zugleich die Innovationsfreude. Im Aufbau einer spezifischen Förderagentur für Transfer und Innovation liegt auf jeden Fall eine große Chance, dass alle Akteure, die sich für Transfer engagieren, einerseits einbezogen werden und ihnen andererseits beim Transfer noch mehr unter die Arme gegriffen wird. Eine DATI-Geschäftsstelle soll serviceorientiert die Akteure vor Ort beim Aufbau von Netzwerken und Beratungsstrukturen unterstützen. Nachdem mit Erfurt Ende letzten Jahres eine gute Standortentscheidung getroffen wurde, wird der nächste Schritt die Ausschreibung der Geschäftsführung sein.

Die DATI wird Innovationen in ihrer ganzen Breite fördern. Sie wird technische, digitale wie auch soziale und ökologische Innovationen vorantreiben. Der Anstoß zur DATI kam aus den Reihen der HAW. Darauf aufbauend haben aus der Fraktion der Grünen Anna Christmann und ich das D.Innova-Papier gemeinsam mit Muriel Helbig und Prof. Hans-Henning von Grünberg als HAW-Vertreter vorgestellt. Im Koalitionsvertrag fanden diese Ideen Eingang und führten zu einer Synthese, die von den Koalitionspartnern und vom BMBF entsprechend weiterentwickelt wurde. Nach diesem Diskussionsprozess stand fest, dass die DATI gegründet wird.

Mit diesem neuen Förderangebot wird zum Beispiel die Fokussierung von Transfer in den vergangenen Dekaden auf Technik und Hightech auch auf

andere Bereiche wie soziale, ökologische und digitale Innovationen erweitert. Von den etwa 3.000 Projektideen für die Innovationsprints des DATI-Piloten kommt ein Drittel von Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Darin zeigt sich ihre Leistungsfähigkeit und es zeigt auch, dass ein Nerv getroffen wurde. Die Innovationscommunitys sind mittlerweile auch hinsichtlich des Fördervolumens konkret ausgestaltet worden. Neben Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft sollen bei diesem zweiten Piloten zusätzlich weitere Akteure einbezogen werden. Dieser Ansatz wird die regionalen Innovationsökosysteme stärker akzentuieren, profilieren und sichtbar machen. Gerade die Zusammenarbeit verschiedener Akteure verspricht Innovationskraft. Dabei wird die DATI thematisch offen ans Werk gehen und von den Interessen, Kompetenzen und Bedarfen vor Ort geprägt sein. Die Akteure mit ihren vielversprechenden Ideen sollen einfach, schnell und bedarfsgerecht unterstützt werden können. Ich sehe es in Zeiten von Haushaltskonsolidierung, Schuldenbremse und den gegenwärtigen großen Herausforderungen in anderen Politikfeldern als einen großen Erfolg, dass die Wissenschaftsförderung und die Förderung von anwendungsorientierter Forschung in diesem Umfang möglich sind. Die DATI wird für die HAW eine große Chance sein. Aufgrund der gleichzeitigen Entwicklung der Förderagentur auf verschiedenen Ebenen – sozusagen von oben und von unten gleichzeitig – bin ich überzeugt, dass daraus eine sehr erfolgreiche Institution erwachsen kann.

Werden die beiden erfolgreich erprobten Förderformate Innovationssprints und -communitys im Förderportfolio bleiben bzw. mit welchen Angeboten und Ausschreibungsmodellen können die HAW rechnen?

Wir betreten mit der DATI Neuland. Bei der Ausgestaltung der Details bedarf es dadurch besonderer Sorgfalt. Das macht es für alle, die dabei mitwirken – von der Gründungskommission bis zum Bundestag als Haushaltsgesetzgeber –, anspruchsvoll. Mit der DATI sollen neben den bestehenden Exzellenzclustern starke regionale Innovationsökosysteme geschaffen werden. Sie sollen unser Forschungssystem in all seiner Vielfalt bei der Entwicklung neuer Technologien und des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen

h/b-Kolumne

Künstliche Intelligenz: Ist sie wirklich intelligent?



Ali Reza Samanpour

Seit meiner Dissertation vor 25 Jahren habe ich mich mit künstlichen neuronalen Netzen, den essenziellen Bestandteilen einer jeden künstlichen Intelligenz, beschäftigt. Durch die stets mehr als exponentiell steigende Performanz der Computer und die dadurch an Komplexität der Struktur gewonnenen neuronalen Netze ist darin keinerlei Wachstum an mathematischem und grundsätzlichem Verständnis der Systeme und der Vorgänge zu erkennen. Diejenigen, die diese Systeme „programmieren“, gestehen eine gewisse Ohnmacht der Interpretation der inneren Prozesse. Warum haben wir nun so viel Respekt vor diesen Systemen?

Die Unberechenbarkeit und Unvorhersagbarkeit der Entwicklung der Kernprozesse in der künstlichen Intelligenz führen zu einem gewissen Ausgeliefertsein

Transfers weiterbringen. Seit Jahren werden diese Fragen beschrieben. Mit der DATI soll es endlich gelingen, dass unsere Innovationsketten von A bis Z schneller, agiler und besser funktionieren. Die Erfolge wird man womöglich erst zum Ende dieser Wahlperiode oder in den nächsten Jahren sehen. Aber mit den Erfahrungen, die wir bereits jetzt gesammelt haben, bin ich überzeugt, dass hier ein neues, starkes Förderinstrument entstehen wird. Der neue Ansatz greift auf Ideen und Anregungen aus den HAW zurück. Deshalb bin ich da sehr hoffnungsvoll, dass etwas richtig Gutes erwachsen wird.

Sehen Sie seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung Bestrebungen, die Besonderheiten der anwendungsorientierten Forschung und der spezifischen Rahmenbedingungen an HAW bei der Ausgestaltung der DATI zu berücksichtigen oder auch die HAW bei der Entwicklung einzubinden?

der Macht der KI. Die meisten Systeme bestehen aus Mechanismen, die dem sogenannten maschinellen Lernen genügen und nicht mehr. Sie bedienen nur einen bestimmten Aufgabenbereich durch ausgeklügelte Algorithmen und können z. B. aus den Bereichen der Spracherkennung oder Bild- bzw. Texterkennung stammen. Die an Popularität gewonnene ChatGPT kann als eine komplexe statistisch agierende „Selbstlernende“-Wort-Such-und-Clever-einiger-massen-Sinnhafte-Aneinanderreihung-Maschine gesehen werden. Dennoch diskutiert die Gesellschaft, ob KI ein eigenes Bewusstsein entwickeln könne.

Ich möchte keineswegs die möglichen Gefahren und Missbräuche solcher Systeme verleugnen. Trotzdem sei erwähnt, dass wir nun mal die im weitesten Sinne „Programmierer“ und Entwickler solcher KI-Systeme sind, und wir können sehr wohl mit Bedacht Einsatzmöglichkeiten und Regularien für eine KI zum Wohle der Menschheit schaffen. Daher meine Einschätzung zur Intelligenz der KI: intelligent im Sinne von problemlösend: ja, sogar von Problemen, die wir womöglich ohne KI nicht hätten ;-). Aber von intelligent im Sinne eines menschlich empathischen, sinnvollen und vor allem ethischen Umgangs mit anderen Lebewesen inklusive Menschen und Umwelt noch weit entfernt.

Ali Reza Samanpour
Vizepräsident, **h/b**-Bundesvereinigung

Mit dem DATI-Piloten ist es dem BMBF bereits gelungen, zahlreiche Projektideen zu heben. Zu den bestehenden Förderprogrammen für anwendungsorientierte Forschung kommt mit der DATI ein starkes Angebot insbesondere für regionale Innovationsökosysteme hinzu. Auch wenn Universitäten und HAW im Rahmen der funktionalen Differenzierung unseres Hochschulsystems unterschiedliche Rollen einnehmen, verbindet doch beide die Forschung. Die heutigen HAW sind forschungsstark und sollen daher ebenso in der Forschung Unterstützung erfahren, damit sich jeder Standort profilieren und die regionalen Innovationsökosysteme als starker Partner mitgestalten kann. Wenn eine Region zum Beispiel umfassend in das Wasserstoffnetz einsteigen möchte, dann braucht es entsprechende wissenschaftliche Expertise bei der Umsetzung. Ebenso, wenn eine Region ein Labor oder einen Experimentierraum

FORTSETZUNG SEITE 36

Hochschultransformation jetzt!

Wie sich Hochschulen verändern müssen, um Studierende auf die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Von Prof. Dr. Sabine Joeris und Prof. Dr. Britta M. Gossel



Foto: privat

PROF. DR. SABINE JOERIS
 Professorin für Controlling und Nachhaltigkeitsmanagement
 BNE Beauftragte
 Studiengangsleitung Master Nachhaltigkeitsmanagement
 Technische Hochschule Augsburg
 An der Hochschule 1
 86161 Augsburg
<http://www.tha.de>



Foto: Andreas Pöcking

PROF. DR. BRITTA M. GOSSEL
 Professorin für Social Business Management
 Studiengangsleitung Master Sustainable Entrepreneurship & Social Innovation
 Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
 Schicklerstr. 5, 16225 Eberswalde
www.hnee.de

Die aktuellen Umwelt- und sozialen Bedingungen erfordern dringend verstärkte Bildung für nachhaltige Entwicklung aufgrund von Umweltverschlechterung und sozialen Ungleichheiten. Ungerechte Strukturen und falsche Anreize führen zu nicht nachhaltigen Entscheidungen und Überschreitungen ökologischer Grenzen. Ohne globale und intergenerationelle Gerechtigkeit bleibt Nachhaltigkeit unerreichtbar.

Die Erkenntnis, dass Bildung der Schlüssel zur Lösung dieser Probleme ist, ist keineswegs neu. Bereits am 20. Dezember 2002 rief die UN eine Dekade der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) aus. 2020 begann eine zweite BNE-Dekade und die Bedeutung von Bildung für die globalen Nachhaltigkeitsziele wurde von den Staaten immer wieder betont. Mit dem neuen Programm „Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs“ – kurz „ESD for 2030“ – hebt die UNESCO die Bedeutung von BNE für die globalen Nachhaltigkeitsziele klar hervor (vgl. UNESCO 2020). Dabei stellt die Bildung den wichtigsten Hebel zur Erreichung aller anderen 16 Nachhaltigkeitsziele dar: „Education is both a goal in itself and a means for attaining all the other SDGs. It is not only an integral part of sustainable development, but also a key enabler for it. That is why education represents an essential strategy in the pursuit of the SDGs“ (UNESCO 2020). Trotzdem gab es wenig Fortschritt in den letzten 20 Jahren. Mangelnde Priorisierung, begrenzte Ressourcen und fehlende politische Unterstützung haben die Potenziale der Bildung ungenutzt gelassen, was zu stagnierenden Lösungen bei Umwelt- und sozialen Problemen führte.

Bildung für nachhaltige Entwicklung an deutschen Hochschulen

Die Integration von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in Hochschulen ist von essenzieller Bedeutung angesichts der umfassenden Rolle, die diese Bildungsform bei der Förderung einer nachhaltigen Zukunft spielt. Ein zentraler Aspekt liegt in der Möglichkeit, Studierenden ein tiefgreifendes Verständnis für die vielschichtigen Verflechtungen zwischen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu vermitteln. Dieses Verständnis bildet die Grundlage für die Entwicklung von Führungskräften verschiedener Branchen, die dazu befähigt sind, ökologische und soziale Lösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die wirtschaftlich tragfähig sind.

Die Einbindung von BNE in den Lehrplan fördert nicht nur die kritische Denkfähigkeit der Studierenden, sondern ermöglicht auch die Analyse komplexer Probleme und die Erarbeitung innovativer Lösungsansätze. Ferner unterstützt BNE die Hochschulen dabei, ihren eigenen ökologischen Fußabdruck zu minimieren, indem sie eine nachhaltige Campus-Infrastruktur entwickeln und nachhaltige Prozesse implementieren. Darüber hinaus festigt die Förderung von Forschung und Innovation im Bereich der Nachhaltigkeit die Position der Hochschulen als Vorreiter auf diesem Gebiet. Sie bereitet die Studierenden darauf vor, als verantwortungsbewusste und engagierte Mitglieder der Gesellschaft aktiv zu werden, um globalen Herausforderungen konstruktiv zu begegnen. Insgesamt ist die Integration von BNE an Hochschulen von grundlegender Bedeutung für die Schaffung einer nachhaltigeren Zukunft.

Es verwundert daher nicht, dass sich die Landesregierungen in ihren Hochschulgesetzen zu einer Bildung für nachhaltige Entwicklung bekennen. In einer

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10554823>

Bundesland	Gesetz	Zuletzt aktualisiert	Verpflichtung zu Nachhaltigkeit bzw. BNE im Allgemeinen
Baden-Württemberg	Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG)	07.02.23	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Nachhaltigkeit einschließlich Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Tierschutz Studierendenschaft soll zum Beitrag der Hochschule zur nachhaltigen Entwicklung kritisch Stellung beziehen
Bayern	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG)	24.07.23	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen und der Biodiversität Klimaschutz Bildung für nachhaltige Entwicklung Einhaltung ethischer Grundsätze
Berlin	Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG)	11.07.23	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen Insbesondere Berücksichtigung von sozial-ökologischen Fragestellungen, des Tierschutzes und der Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung Eigenes Nachhaltigkeitskonzept Befähigung der Studierenden zu freiem, verantwortlichem, ethischem, demokratischem, nachhaltigem und sozialem Handeln durch Lehre und Studium
Brandenburg	Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)	23.09.20	<ul style="list-style-type: none"> Befähigung der Studierenden zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen, den natürlichen Lebensgrundlagen verpflichteten Rechtsstaat
Bremen	Bremisches Hochschulgesetz (BremHG)	28.03.23	<ul style="list-style-type: none"> Weiterbildung der Beschäftigten bzgl. nachhaltiger Entwicklung Förderung von Klima- und Umweltschutz Prinzipien eines nachhaltigen Umgangs mit Natur, Umwelt und Menschen und einer bewussten Nutzung von Ressourcen als Grundlage für sämtliche Handlungen Stetige Weiterentwicklung des Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmanagements Verfolgung von Zielen zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich konkreter Ziele, Maßnahmen, Verfahren und Verantwortlichkeiten der Förderung von Klima- und Umweltschutz sowie zur Vornahme von Risikofolgenabschätzungen inklusive Klimafolgenabschätzungen Aufnahme von Nachhaltigkeitsthemen (insbesondere Klima- und Umweltschutz, Gleichstellung, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung) in hochschulübergreifende Ziel- und Leistungsvereinbarungen
Hamburg	Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG)	11.07.23	<ul style="list-style-type: none"> Orientierung an den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung bei der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben
Hessen	Hessisches Hochschulgesetz (HessHG)	29.06.23	<ul style="list-style-type: none"> Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne eines nachhaltigen Umgangs mit Natur, Umwelt und Menschen und einer bewussten Nutzung von Ressourcen als Grundlage bei der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben Mitwirkung an der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Förderung der Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement, der Persönlichkeitsentwicklung sowie der Bildung für nachhaltige Entwicklung
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz – LHG MV)	21.06.21	<ul style="list-style-type: none"> Orientierung in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Dienstleistung am Leitbild der nachhaltigen Entwicklung
Niedersachsen	Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)	23.03.22	[nicht vorhanden]
Nordrhein-Westfalen	Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG)	12.07.19	<ul style="list-style-type: none"> Grundordnungen der Hochschulen können Regelungen i. B. a. Frieden und Nachhaltigkeit enthalten
Rheinland-Pfalz	Hochschulgesetz (HochSchG)	22.07.21	<ul style="list-style-type: none"> Bekanntnis zu den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung bei der Wahrnehmung sämtlicher Aufgaben Förderung eines nachhaltigen Umgangs mit Natur, Umwelt und Menschen sowie von bewusster Ressourcennutzung Mitwirkung an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Einrichtung eines auf Nachhaltigkeit ausgelegten Qualitätssicherungssystems
Saarland	Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG)	15.02.23	[nicht vorhanden]
Sachsen	Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHSG)	06.07.23	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung menschlicher Lebens- und Umweltbedingungen, zur bewussten Nutzung von Ressourcen und einer nachhaltigen Entwicklung sowie zur Lösung weiterer gesellschaftlicher Aufgaben durch Forschung und Lehre Förderung der Bildung für nachhaltige Entwicklung durch Studium und Lehre
Sachsen-Anhalt	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)	01.07.21	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zu einer nachhaltigen, friedlichen und demokratischen Welt Auseinandersetzung mit möglichen Folgen einer Verbreitung und Nutzung der Forschungsergebnisse Förderung der Verbreitung und Nutzung der Forschungsergebnisse in der praxisorientierten Umweltbildung
Schleswig-Holstein	Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG)	03.02.22	<ul style="list-style-type: none"> Förderung des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen und Beachtung der Grundsätze nachhaltiger Entwicklung Verständnis von Bildung für nachhaltige Entwicklung als Querschnittsthema in Forschung, Lehre und Transfer Förderung des Erwerbs von Kenntnissen und Kompetenzen für den Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft bei den Studierenden Berücksichtigung des Grundsatzes der Nachhaltigkeit in der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschulen
Thüringen	Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG)	07.12.22	<ul style="list-style-type: none"> Leitbild für die Tätigkeit: Geist der Freiheit in Verantwortung für soziale Gerechtigkeit, Frieden, Bewahrung und Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen Beachtung der Grundsätze nachhaltiger Entwicklung, insbesondere unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes

Abbildung 1: Überblick über BNE in den Hochschulgesetzen

systematischen Untersuchung der Hochschulgesetze der Bundesländer zeigt sich, dass in 14 von 16 Hochschulgesetzen Formulierungen zu finden sind, die die Hochschulen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung verpflichten. Die Auswertungsergebnisse sind in Abbildung 1 zusammengefasst.

Herausforderungen und Lösungsansätze

Trotz bestehender Hochschulgesetze stehen Hochschulen vor Herausforderungen, nachhaltige Transformationen zu vollziehen (vgl. Leal Filho et al., 2018). Die Erklärung „Hochschultransformation Jetzt!“ betont die Dringlichkeit, da die Gesellschaft noch weit von

ihrem Nachhaltigkeitsziel entfernt ist. Das deutsche Hochschulsystem muss entschieden zur nachhaltigen Entwicklung beitragen, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte vereint. Der Diskurs zu Nachhaltigkeit bietet eine solide Basis für praktisches Handeln (vgl. Netzwerk Hochschullehre im Kontext der Nachhaltigkeit, 2023).

Für eine nachhaltige, insbesondere sozial- und klimagerechte Zukunft werden nicht nur Wissen, sondern auch Kompetenzen, Haltungen und Werte benötigt, die uns befähigen, verantwortungsvoll zu handeln und Veränderungen anzustoßen. Damit steht der Bedarf nach einem fundamentalen Wandel an Hochschulen im Fokus: „Es reicht nicht aus, sich auf

symbolische Maßnahmen zu beschränken oder abzuwarten, bis andere handeln. Wir müssen jetzt handeln, um den ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit gerecht zu werden. Damit wir aber handeln können, müssen die systemischen Rahmenbedingungen dies auch ermöglichen“ (Netzwerk Hochschullehre im Kontext der Nachhaltigkeit, 2023).

Für diesen Wandel gibt es bereits Lösungen. Bereits vor zehn Jahren hat Barth (2014) bearbeitet, wie Studierende an Hochschulen Fähigkeiten erlernen können, um eine nachhaltige Zukunft aktiv gestalten zu können – und wie Curricula für diesen Paradigmenwechsel verändert werden können. Für die Lehre gibt es inzwischen mit Brundiars et al. (2021) einen fundierten Kompetenzrahmen für BNE in der Hochschullehre, der fachübergreifend eingesetzt werden könnte. In der Erklärung Hochschultransformation Jetzt! (Netzwerk Hochschullehre im Kontext der Nachhaltigkeit, 2023) werden fünf wesentliche Bausteine genannt, um die Transformation der Hochschullehre zu gestalten: (1) Studienangebote bilden die Komplexität des Themas angemessen ab, vermeiden einseitige Orientierung z. B. auf technologische Innovationen und berücksichtigen klar Persönlichkeits- und Wertebildung. (2) Alle Angehörigen der Hochschulen tragen Verantwortung für den Umbau von Lehre. (3) Der Erwerb von Nachhaltigkeitskompetenzen als Qualifikationsziele findet in geeigneter Form Eingang in alle Studien- und Weiterbildungsangebote. (4) In Lehre Tätige mit hinreichenden finanziellen, zeitlichen, räumlichen, vertraglichen und ideellen Ressourcen unterstützen, um eine kompetenz-, zukunfts- und wertorientierte Bildung anbieten zu können. (5) Strukturelle Förderung von Inter- und Transdisziplinarität, da einzelne Disziplinen die drängenden Fragen unserer Zeit nicht mehr allein lösen können. (6) Studierende stärker an der Weiterentwicklung der Hochschullehre beteiligen.

Good Practices

Es gibt bereits eine Vielzahl an Good Practices, wie Hochschulen BNE verankern (Netzwerk Hochschullehre im Kontext der Nachhaltigkeit, 2023; Winterseel, Vaupel 2022), aus denen einzelne Beispiele hier aufgezählt werden:

Einzelne **Lehrmodulangebote** wie das „Zukunftsmodul“ der Uni Mainz oder das Modul „Einführung in die nachhaltige Entwicklung“ der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (Winterseel, Vaupel 2022, S. 17, 110) bieten inter-/transdisziplinäre Ansätze, in denen teilweise die gesamten Studierenden der Hochschule eines Jahrgangs gemeinsam lernen. Ein weiteres Beispiel ist das interdisziplinäre Projektmodul „Nachhaltiger Campus“ der TH Augsburg, das 2022 mit dem Bayerischen Lehrinnovationspreis ausgezeichnet wurde. Es gibt bereits vollständige **Studienangebote**, die einen Nachhaltigkeitschwerpunkt setzen, z. B. Masterstudiengänge

wie Nachhaltigkeitsmanagement (TH Augsburg), Bildung – Nachhaltigkeit – Transformation oder Sustainable Entrepreneurship & Social Innovation (Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde). Aktuell listet der Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz 301 Studiengänge zum Schlagwort Nachhaltigkeit. Ein **Orientierungsstudium** mit einem Schwerpunkt zur Nachhaltigkeit bietet die HTW Dresden mit dem Green Tech Year für Studierende an, die sich hinsichtlich ihres Studienschwerpunktes noch unsicher sind. Neben diesen Angeboten gibt es verschiedene **Zertifikate**, z. B. Qualifikation N der Universität Konstanz oder das Nachhaltigkeitszertifikat des Zentrum Hochschule und Nachhaltigkeit Bayern (BayZeN).

Um Nachhaltigkeit in Hochschulen tiefer zu verankern, gibt es verschiedene Ansätze und Initiativen. Einige Beispiele sind:

Runder Tisch Nachhaltigkeit: Ein demokratisches Gremium wie an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung und an der BU Wuppertal, das Impulse und Ideen für die Integration von Nachhaltigkeit in die Hochschulkultur bietet.

Task Forces: Einrichtungen wie die Task Force Nachhaltigkeit an der TH Augsburg, die speziell darauf ausgerichtet sind, Nachhaltigkeitsaspekte in verschiedenen Bereichen der Hochschule zu fördern und umzusetzen.

Integration in Qualitätsmanagementsysteme (QM): Hochschulen wie die TU Berlin, die Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil in ihre Systemakkreditierung einbeziehen. Dadurch wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsziele und -praktiken in den Strukturen und Abläufen der Hochschule verankert sind.

Diese Initiativen und Ansätze bieten verschiedene Wege, um Nachhaltigkeit fest in den Hochschulen zu etablieren – sei es durch partizipative Gremien, spezifische Arbeitsgruppen oder die Integration von Nachhaltigkeitszielen in bestehende institutionelle Prozesse wie das Qualitätsmanagement.

Auch hochschulübergreifend gibt es Engagement für Nachhaltigkeit in der Hochschullehre. Einerseits bildet die Stiftung Innovation in der Hochschullehre mit ihren Jahresprogrammen 2022 und 2024 eine „community of practice“, um Engagierte zusammenzubringen und etwas zu bewegen. Ein anderes Beispiel ist der Online-Kurs des Netzwerk-n (Netzwerk-n, 2023), der sich als Selbstlernort an Studierende verschiedener Hochschulen richtet.

Empfehlungen und Schlussfolgerungen

Es besteht ein dringender Handlungsbedarf, um Nachhaltigkeit in allen Studiengängen zu integrieren und zu zeigen, wie verschiedene Fachbereiche zur Lösung von Problemen beitragen können. Das traditionelle Konzept der drei Säulen der Nachhaltigkeit aus dem

Brundtland-Bericht von 1987 sollte erweitert werden um die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sowie um Modelle wie beispielsweise das Donut-Modell oder das Modell der Gemeinwohl-ökonomie. Organisationen wie Scientists for Future Deutschland, DG HochN und UniNETZ bieten relevante Perspektiven. Es liegt in der Verantwortung der gesamten Hochschulfamilie, von Studierenden bis zu Hochschulleitungen, Lehrinhalte und -methoden zu ändern. Die Schaffung von Handlungsspielräumen und deren Unterstützung für jeden Einzelnen ist entscheidend für diesen Prozess. Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung müssen integraler Bestandteil des Lehrplans werden; und das Erlernen entsprechender Kompetenzen sollte in allen Bildungsangeboten an Hochschulen berücksichtigt werden, sei es durch zusätzliche Kurse, Zertifikatsprogramme, spezialisierte Studiengänge oder spezifische Kurselemente.

Grundlegende Veränderungen im Hochschulsystem erfordern Ressourcen für Lehrende, einschließlich finanzieller, zeitlicher, räumlicher und ideeller Unterstützung sowie Schulungen und praktische Anleitungen. Um die Professionalisierung der Arbeit für nachhaltige Entwicklung voranzutreiben, braucht es Sensibilisierung und Schulungen für Lehrende aller Fachrichtungen. Die Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg ist entscheidend, da aktuelle Probleme nicht durch einzelne Fachbereiche allein gelöst werden können. Anreize zur Durchführung interdisziplinärer Lehrveranstaltungen und die Anerkennung solcher Bemühungen sind notwendig, ebenso wie die Unterstützung von Studierenden aus verschiedenen Fachrichtungen und ihre Zusammenarbeit. Die Einbindung der Studierenden in die Weiterentwicklung der Lehre ist essenziell, da Nachhaltigkeit erfordert, dass alle Interessen gleichermaßen berücksichtigt werden. Durch ihre Beteiligung können Studierende aktiv am Wandel des Hochschulsystems und des gesellschaftlichen Wandels mitwirken.

Um dies zu ermöglichen, müssen sich die Rahmenbedingungen an den Hochschulen ändern. Der erste Jahrgang des Netzwerks „Hochschullehre im Kontext von Nachhaltigkeit“ der Stiftung Innovation in der Hochschullehre hat eine Reihe von Forderungen

„Die Einbindung der Studierenden in die Weiterentwicklung der Lehre ist essenziell.“

aufgestellt (vgl. Netzwerk Hochschullehre im Kontext von Nachhaltigkeit 2023):

1. Hochschulleitungen und Landesregierungen sollten Räume und technische Ausstattung für Lehre in Nachhaltiger Entwicklung bereitstellen, einschließlich Reallabore und Maker Spaces. Verantwortliche für diese Lehrebenen und Netzwerkbildung sollten benannt und unterstützt werden.
2. Lehrende sollen Interesse an aktuellen Diskussionen zur Nachhaltigen Entwicklung zeigen und Freiraum für Lehrinnovationen erhalten – unterstützt von Hochschulleitungen.
3. Neben der gesetzlichen Beteiligung in der Selbstverwaltung sollten Hochschulen Studierenden Freiräume und Unterstützung für Nachhaltigkeitsziele bieten.
4. Die Förderung der „Third Mission“ in Bezug auf Nachhaltigkeit sollte gleichwertig neben Lehre und Forschung stehen.
5. Maßnahmen zur Unterstützung der Lehre in Nachhaltigkeit sollen ausgeschrieben und finanziell ausgestattet werden.
6. Lehrforschungsprojekte zu Nachhaltigkeit müssen intern und extern kommuniziert werden.
7. Die Zusammenarbeit mit Lehrenden anderer Hochschulen weltweit soll verstärkt werden, um globale Nachhaltigkeitsdiskurse zu fördern.
8. Neugestaltung der Lehre in Nachhaltiger Entwicklung soll konkret umgesetzt, evaluiert und in Leitbildern Strategien und QM-Systemen verankert werden.
9. Regelmäßige Dokumentation und öffentliche Berichterstattung über Fortschritte an Hochschulen sind entscheidend.

Zur Erklärung Hochschultransformation Jetzt!

<https://hochschultransformation.jetzt> ■

Barth, Matthias: Implementing sustainability in higher education: Learning in an age of transformation. Routledge, 2014.

Brundiers, Katja; Barth, Matthias; Cebrián, Gisela; Cohen, Matthew; Diaz, Liliana; Doucette-Remington, Sonja; Zint, Michaela: Key competencies in sustainability in higher education – toward an agreed-upon reference framework. In: Sustainability Science, Nr. 16, 2021, S. 13–29.

Leal Filho, Walter; Pallant, Eric; Enete, Anselm; Richter, Barry; Brandli, Luciano Londero: Planning and implementing sustainability in higher education institutions: an overview of the difficulties and potentials. In: International journal of sustainable development & world ecology, Nr. 25, Jg. 8, 2018, S. 713–721.

Netzwerk Hochschullehre im Kontext von Nachhaltigkeit der Stiftung Innovation in der Hochschullehre: Positionspapier Hochschultransformation jetzt!, Neudietendorf 2023, <https://hochschultransformation.jetzt/> – Abruf am 15.12.2023.

Netzwerk-n: Online-Kurs für Nachhaltigkeit. <https://kurs.netzwerk-n.org/> – Abruf am 15.12.2023.

UNESCO: UNESCO Education for sustainable development: a roadmap, 2020, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374802.locale=en> – Abruf am 15.12.2023.

Winterseel, Georg; Vaupel, Lukas: Hochschule für Nachhaltige Entwicklung. Praxisbeispiele und Reflexionsimpulse zur Weiterentwicklung des Bildungsangebotes an Hochschulen. Herausgegeben von netzwerk n e. V., 2022.

Wissenskommunikation und Landessprache

Die Zahl von Studiengängen in englischer Sprache ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich angestiegen. Die Gründe dafür und auch die Auswirkungen sind vielfältig. Die besondere Bedeutung der Landessprache für die Wissenskommunikation und das neue Positionspapier des *h1b* zur Sprache der Lehre sind Gegenstand dieses Beitrags.

Von Prof. Dr. Olga Rösch, Prof. Dr. Günter-Ulrich Tolkiehn und Dr. Thomas Brunotte

Die Sprachenpolitik an den Hochschulen beschäftigt den *h1b* seit seinem Kolloquium zur Internationalisierung im Herbst 2014. Bereits damals wurde festgehalten, dass die Internationalisierung der Hochschulen ein facettenreiches Arbeitsfeld ist, das aber nicht mit der Umstellung der Lehrsprache auf Englisch verwechselt werden darf.ⁱ Das Thema bewegte auch andere Institutionen. So fand in der Akademie für politische Bildung Tutzing im Februar 2018 die Tagung „Die Sprache von Forschung und Lehre. Lenkung durch die Konzepte der Ökonomie?“ statt. Aus einer daraufhin von Prof. Dr. Nicolai Müller-Bromley, dem damaligen Präsidenten des *h1b*, initiierten *h1b*-Arbeitsgruppe „Sprache der Lehre“ ist 2019 ein Diskussionspapier hervorgegangen. Seit dieser Zeit haben in vielen Landesverbänden Workshops stattgefunden, in denen die Mitglieder die Bedeutung der Landessprache für die Lehre diskutiert haben. Bei aller Aufgeschlossenheit der Professorinnen, Professoren und Studierenden für die Verwendung des Englischen zur Kommunikation in der Forschung bleibt das Englische dennoch eine Fremdsprache. Im Oktober 2023 führten die Akademie für Politik und Zeitgeschehen der Hanns-Seidel-Stiftung und der „Arbeitskreis Deutsch als Wissenschaftssprache“ (ADAWiS e. V.) mit Expertinnen und Experten aus ganz Europa die Konferenz „Wissenskommunikation und Landessprache – die gesamtgesellschaftliche Verantwortung von Lehre und Forschung“ durch.^{ii,iii} Viele Konferenzteilnehmer wiesen darauf hin, dass eine über besondere Ausnahmefälle hinausgehende Umstellung der Hochschullehre auf eine Fremdsprache ein massiver Eingriff in das Bildungssystem ist, der schwerwiegende Probleme mit sich bringt, nicht nur in der Lehre, sondern auch bei der Integration von ausländischen Studierenden in den Arbeitsmarkt.

Bereiche der Wissenskommunikation

In der Konferenz „Wissenskommunikation und Landessprache“ war auch die europäische Dimension dieses Themenkomplexes Gegenstand der

Diskussion. Ein Trend zu englischsprachigen Studienangeboten ist auch in den Nachbarländern zu verzeichnen. Die Ausmaße ebenso wie die gesetzgeberischen Regulierungsmaßnahmen sind allerdings sehr unterschiedlich. Einen Überblick bis 2014 gaben Wächter und Maiworm.^{iv} Konzeptioneller Ausgangspunkt der Konferenz war die Fokussierung auf den Begriff der Wissenskommunikation und seine Bindung an die Landessprachen. Es wurde ausgeführt, dass Wissenskommunikation mit den mit ihr verbundenen kognitiven, identitäts- und gemeinschaftsstiftenden Funktionen der Sprache nicht nur bei der Vermittlung von Wissen in der Lehre erfolgt. Sie findet auch bei der Kommunikation von Wissen der Absolventinnen und Absolventen in die praktische Anwendung in ihrer Berufstätigkeit statt, bei der Kommunikation der Wissenschaft direkt oder vermittelt über Medien in die Gesellschaft sowie beim Transfer zwischen Hochschulen und Wirtschaft. Für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) mit ihrem Schwerpunkt bei kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region ist dies besonders wichtig. Die Fähigkeit zur landessprachlichen Wissenskommunikation ist auch für den wirtschaftlichen Erfolg ihrer Absolventinnen und Absolventen, sowohl der einheimischen als auch der internationalen, von entscheidender Bedeutung.

Dennoch ist zu beobachten, dass die Anzahl der englischsprachigen Studiengänge an staatlichen Hochschulen seit Jahren etwa linear ansteigt. Bei den Masterstudiengängen in Trägerschaft der Länder war 2022 mit 1282 Studiengängen bereits ein Anteil von 14 Prozent erreicht. Auch die deutlich geringere Zahl der englischsprachigen Bachelorstudiengänge der Hochschulen der Bundesländer hat sich im gleichen Zeitraum von 35 auf 153 erhöht.^v Nicht erfasst sind die aktuellen Zahlen der Studierenden und der Anteil an Bildungsinländern darin.

„Lehre in der Fremdsprache Englisch kann eine Verflachung der Inhalte herbeiführen, in der Differenzierungen und das Ringen um möglichst präzise Begriffe ausgeblendet werden.“

Wissenskommunikation und Sprachbarrieren

Unstrittig ist die Bedeutung des Englischen als etablierte Fremdsprache für den internationalen Verkehr, insbesondere für wissenschaftliche Publikationen, internationale Konferenzen und Korrespondenz. Darauf werden die Studierenden seit Langem im Rahmen von Schulbildung und Studium vorbereitet. Unstrittig ist aber auch, dass die Wissenskommunikation im Berufsleben, für die die Hochschulabsolventen ausgebildet wurden, im Wesentlichen in den Landessprachen stattfindet. Nur ein sehr geringer Teil der Absolventinnen und Absolventen (ganz besonders der HAW) findet sich in einem Umfeld mit Englisch als Arbeitssprache wieder. Für die große Mehrheit ist deswegen die Beherrschung der Landessprache sowohl in Alltags- als auch Fachsprache von entscheidender Bedeutung. Fehlt diese sprachliche Kompetenz, kann das nur in der Fremdsprache erworbene Wissen am Arbeitsplatz nicht effizient umgesetzt werden, was bis zur Erfolglosigkeit am Arbeitsmarkt führen kann.

In der Konferenz kam auch zum Ausdruck, dass gerade in einem System wie der europäischen Wissenschaft, das letztlich ein Diskurs verschiedener Perspektiven und Beschreibungen der Forschungsgegenstände ist, sprachliche Vielfalt eine erhebliche Bereicherung sein kann, auf deren Grundlage neue Erkenntnisse gewonnen werden können. Doch Sprache kann nicht nur der Schlüssel zur Integration von Perspektiven sein, sondern auch als Barriere fungieren. So hat z. B. Winfried Thielmann in seinem Vortrag anhand einer

empirischen Analyse von Vorlesungen^{vi} die Problematik der englischsprachigen Lehre in einem nicht englischsprachigen Lernumfeld erläutert. Lehre in der Fremdsprache Englisch kann eine Verflachung der Inhalte herbeiführen, in der Differenzierungen und das Ringen um möglichst präzise Begriffe ausgeblendet werden. Die Weiterentwicklung der Landessprachen über ihre jeweilige Wissenschaftskultur – und das heißt auch Wissenschaftssprache – wird so behindert.

Würde die Wissenschaft zukünftig aber nur noch Englisch sprechen, würde das eine sprachliche Barriere für ihre ohnehin schwierige Kommunikation mit der Gesellschaft aufbauen. Das hätte elitäre Züge und würde zur Entdemokratisierung des Wissens beitragen. „Wie soll das funktionieren, wenn die Wissenschaftler sich in eine englischsprachige Blase zurückziehen, wenn landessprachliche Begriffe nicht mehr gebildet werden, wenn Kollegen freimütig zugeben, sie seien gar nicht mehr in der Lage, ihr Gebiet auf Deutsch zu beschreiben, wenn die meisten Forschungsinstitutionen in ihren für die Laienöffentlichkeit bestimmten Internetauftritten keine landessprachlichen Versionen mehr anbieten?“, hat der ADAWiS-Vorsitzende Prof. Dr. Ralph Mocikat dies in seinem Grußwort auf den Punkt gebracht.

Stimmen aus Gesellschaft und Politik

Das Besondere an der Konferenz in Kloster Banz war, dass sie neben internationalen Fachleuten auch Vertreterinnen



Foto: hlb/Barbara Frommann

PROF. DR. OLGA RÖSCH
Professur für Interkulturelle Kommunikation
olga.roesch@th-wildau.de



Foto: privat

PROF. DR. GÜNTER-ULRICH TOLKIEHN
Professur für Wirtschaftsinformatik
gt@tolkiehn-partner.de
ORCID: 0000-0001-9853-864X

Beide:
Technische Hochschule Wildau
Hochschulring 1
15745 Wildau



Foto: hlb/Barbara Frommann

DR. THOMAS BRUNOTTE
Geschäftsführer
Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V.
Godesberger Allee 64
53175 Bonn
Thomas.brunotte@hlb.de
ORCID: 0000-0001-7101-6171

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10554829>

und Vertreter aus Politik und Gesellschaft versammelt hat. So betonte Wolfram Brehm, Hauptgeschäftsführer der IHK für Oberfranken-Bayreuth, er habe den Eindruck, dass die Hochschulen die Studierenden zu wenig für die Praxis ausbildeten. Die überwältigende Mehrheit verbleibe nach dem Studium nicht an der Hochschule, sondern nehme eine Arbeit in der Wirtschaft vor Ort auf. Gerade deshalb sei die Verwendung des Deutschen in der Lehre so wichtig. Professorin Diane Robers, Leiterin der Akademie für Politik und Zeitgeschehen der Hanns-Seidel-Stiftung, plädierte vor diesem Hintergrund für eine Sensibilisierung bei der Wahl der Sprache im Wissenschaftskontext. Gerade wegen der kommunikatorischen Herausforderungen zwischen den verschiedenen Interessengruppen sei die Übersetzungsleistung von der Wissenschaft in den Alltag besonders wichtig. Ähnliche Perspektiven sind auch von den anwesenden Politikern eingenommen worden. Johannes Singhammer, ehemaliger Vizepräsident des Bundestages, pointierte, dass Diversität allenthalben das Gebot der Stunde sei. Dies betreffe auch den Wissenschaftsbetrieb. Derzeit könne man dabei zusehen, wie die deutsche Sprache an den Hochschulen „vereinfacht und verzweigt“ werde. Stephan Oetzinger, Mitglied im Ausschuss für Wissenschaft und Kunst des Bayerischen Landtags, machte deutlich, dass es auch im politischen Diskurs nicht leicht gewesen sei, darauf passende Antworten zu finden.

Perspektiven aus dem europäischen Ausland

Die Perspektiven der Expertinnen und Experten aus dem europäischen Ausland waren eine Bereicherung für die Tagung. Traditionell sind Länder wie Frankreich oder Italien sehr sensibel im Umgang mit ihrem kulturellen und sprachlichen Erbe. So gibt es in Italien ein Urteil des Verfassungsgerichts (2018), nach dem englischsprachige Studiengänge nur dann eingerichtet werden dürfen, wenn dasselbe Studienangebot auch in italienischer Sprache bestehe. In Frankreich sollen – geht es nach dem Willen der Politik – alle Studienfächer nur in der Landessprache angeboten werden. Ausnahmen sind nur bei „internationalem Charakter“ der Materie erlaubt. Eine französische Hochschule mit umfassendem englischsprachigen Studienangebot ist daher von einer Initiative beklagt worden. Interessant ist auch die aktuelle Entwicklung in den Niederlanden. Die niederländische Hochschullandschaft ist für ihr umfangreiches englischsprachiges Studienangebot bekannt. Nun aber wird an niederländischen Hochschulen und in der Bevölkerung Widerstand artikuliert. Eine Verflachung des Niveaus der fremdsprachigen Lehre, die Verdrängung des Niederländischen aus den höheren Diskursen, überfüllte Studiengänge, Verknappung und Preissteigerungen bei den Studentenwohnungen

werden beklagt. Die niederländischen Hochschulen und Kommunen sind auf das rasant wachsende Interesse ausländischer Studierender nicht ausgelegt. Der neue Wissenschaftsminister Robbert Dijkgraaf fordert daher, dass zwei Drittel der Lehrveranstaltungen wieder auf Niederländisch angeboten werden sollen. Die Rückkehr zur Landessprache hat hier ganz offensichtlich nicht nur kulturelle oder sprachpolitische Gründe.

Folgen für Gesellschaft und Demokratie

Der studentische Vertreter, Joseph Mörtl, RCDS Bayern, stellte heraus, dass die Verwendung des Englischen an der Hochschule auch Vorteile mit sich bringe, etwa einen erleichterten Austausch zwischen Studierenden und in der Wissenschaftsgemeinschaft weltweit. Gleichzeitig verwies er darauf, dass auch deutsche wissenschaftliche Begriffe der Öffentlichkeit nicht zwingend geläufig seien und ggf. einer „Übersetzung“ bedürften. Auch aus dieser Perspektive ist somit ein Problem benannt worden, das sich auch hierzulande immer deutlicher abzeichnet: Wissenschaft und Gesellschaft müssen besser kommunizieren, damit wissenschaftlichen Erkenntnissen wieder das angemessene Vertrauen beigemessen wird. Allzu häufig werden in der Öffentlichkeit wissenschaftliche Erkenntnisse nicht verstanden, bewusst ignoriert oder als bloße Meinungen abgetan. Wissenschaft muss für die Gesellschaft stets auch eine ihr zugewandte und verständliche Seite haben. Dazu gehört auch die sprachliche Anschlussfähigkeit. Dies gilt umso mehr für die angewandten Wissenschaften.

Positionierung des Hochschullehrerbunds

Den Hochschulen für angewandte Wissenschaften kommt bei der Wissenskommunikation in zweifacher Hinsicht eine Brückenfunktion zu. Sie sind einerseits diejenigen, die den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis herstellen. Andererseits verkörpern sie denjenigen Hochschultyp, der wissenschaftlich ausgebildete Fachkräfte für den Arbeitsmarkt produziert. Gerade vor dem Hintergrund erwünschter hoher Migration nach Deutschland ist das von großer Bedeutung. Internationale Studierende müssen dazu im Vorfeld oder jedenfalls im Verlauf ihres Studiums auch die deutsche Sprache auf akademischem Niveau erlernen, um hier erfolgreich zu sein. Gerade weil die Hochschulen für angewandte Wissenschaften vielfach mit Partnern aus der jeweiligen Region zusammenarbeiten, muss auch der Einsatz der Sprache im Kontext von Lehre und entsprechenden Kooperationen auf diese Funktion hin weiterentwickelt werden. Kooperative Kontexte sind besonders sprachensible Kontexte, gerade

dann, wenn Personen mit fremdsprachigem Hintergrund daran teilnehmen. Eine einseitige Fokussierung auf das Englische als universales Verständigungsmittel wäre hier ein Hindernis und ein völlig falsches Signal an die Kooperationspartner der Hochschulen, aber auch an die Studierenden, die auf eine echte Integrationsperspektive hoffen. Die Konferenz hat deutlich gemacht, dass es sich lohnt, über diese Schnittstellenfunktion unseres Hochschultyps noch einmal differenzierter nachzudenken.

Die Feststellung, dass auch die Sprachkompetenz der Studierenden in der deutschen Sprache weiterentwickelt werden muss, dass Fachkräfte aus dem Ausland für den hiesigen Arbeitsmarkt nur dann gewonnen werden können, wenn auch die sprachliche Integration gelingen kann, und dass Internationalisierung nicht mit Anglofonisierung gleichzusetzen ist, sondern einen klugen Einsatz der Mehrsprachigkeit in der Lehre erfordert, hat den **h1b** dazu bewogen, hierzu ein Positionspapier zu verabschieden.^{vii} Das Positionspapier stellt heraus, dass die spezifische Brückenfunktion, die die Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Wissenschafts- und Innovationssystem zwischen Wissenschaft und Praxis einnehmen, einen sensibleren Umgang mit Sprache erfordern.

Der **h1b** setzt sich für eine differenzierte Sprachenpolitik für den Hochschulbereich ein. Daher fordert er die Politik auf, Rahmenbedingungen zu setzen, dass an staatlichen deutschen Hochschulen die Lehre in der Landessprache die Regel und englischsprachige Studiengänge auf sachlich zu begründende Ausnahmefälle (wie Erasmus-Programme u. a.) beschränkt bleiben. An den Hochschulen soll die Sprachenpolitik im Sinne der akademischen Mehrsprachigkeit entwickelt werden, indem auch fremdsprachige Fachlehrveranstaltungen in die deutschsprachigen Studiengänge integriert werden. Dabei müssen Entscheidungen über die in der Lehre einzusetzende Sprache wissenschaftsgeleitet und frei von staatlichem Druck sein und allein von den jeweils verantwortlichen Professorinnen und Professoren getroffen werden können. Zudem dürfen bei den sprachlichen Zugangsvoraussetzungen für ein

Studium keine Abstriche gemacht werden: Die für ein Studium erforderliche Sprachkompetenz (im Deutschen, Englischen oder anderen Sprachen) muss eine überprüfbare Zulassungsvoraussetzung für alle Studiengänge an staatlichen deutschen Hochschulen bleiben. Die Hochschulen sollen eigenverantwortlich die Studierfähigkeit und die Qualität der Lehre sichern können. Selbstverständlich beinhaltet dies auch, dass für Nichtmuttersprachler ausreichend professioneller Sprachunterricht und Vermittlung interkultureller Kompetenz curricular und auch in der Hochschulfinanzierung fest verankert werden muss. Weiterhin müssen Studienprogramme, die sich als international verstehen, es insbesondere ermöglichen, Teile des Studiums an ausländischen Hochschulen zu absolvieren, wobei die Studierenden so weit wie möglich in die Lehr- und Lerntraditionen, die Kultur sowie die Sprache des jeweiligen Gastlandes integriert werden. ■

-
- i Rösch, Olga (2015): Internationalisierung der Hochschule – was sind unsere Ziele? Die Neue Hochschule (DNH), Heft 1, Jahrgang 2015, S. 18–24. <https://opus4.kobv.de/opus4-th-wildau/frontdoor/index/index/docId/1087> – Abruf am 15.01.2024.
- ii Klotz, Thomas: Wissenskommunikation – eine (sprachliche) Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. <https://www.hss.de/news/detail/wissenskommunikation-eine-sprachliche-herausforderung-fuer-die-gesamte-gesellschaft-news10609/> – Abruf am 08.01.2024.
- iii Kurzbericht der ADAWiS – https://adawis.de/fileadmin/user_upload/Seiten/Aktuelles/2023/11/WK_Zusammenfassung.pdf – Abruf am 08.10.2024.
- iv Wächter, Bernd; Maiworm, Friedhelm (Hrsg.): English-Taught Programmes in European Higher Education, Lemmers, 2014.
- v HSI-Monitor: <https://www.hsi-monitor.de/themen/internationale-studiengaenge/internationale-studiengaenge-grunddaten/englischsprachige-masterstudiengaenge/> – Abruf am 15.01.2024.
- vi Thielmann, W.: Ist die Anglophonisierung der europäischen Wissenschaft ein Problem? Überlegungen zur Sprachenfrage in den Wissenschaften. In: Münch, U. et al. (Hrsg.): Die Sprache der Forschung und Lehre – Lenkung durch Konzepte der Ökonomie? Nomos Verlag, München 2020, S. 97–110.
- vii **h1b**-Positionspapier (2023): Die Bedeutung der Landessprache in der Lehre. https://www.h1b.de/fileadmin/h1b-global/downloads/Positionen/2024-01-26_Positionspapier_h1b_Bund_-_Landessprache_in_der_Lehre.pdf – Abruf am 26.01.2024.

DAAD

Wissenschaftskooperationen mit China realistisch gestalten

Im vergangenen Jahr hat die Bundesregierung ihre China-Strategie vorgestellt, die eine umfassende Neubewertung der Beziehungen zur Volksrepublik vornimmt. Ein neues Empfehlungspapier des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) leitet daraus drei allgemeine Leitprinzipien für deutsche Hochschulen im Umgang mit chinesischen Partnern ab: interessenorientiert, risikoreflexiv und kompetenzbasiert. Das Papier enthält zu jedem Leitprinzip konkrete Handlungsempfehlungen für die Umsetzung dieses außenwissenschaftsrealpolitischen Ansatzes an den Hochschulen. Die Empfehlungen basieren neben der China-Strategie der Bundesregierung auf dem intensiven Austausch mit Partnern in China und Deutschland, den Expertinnen und Experten innerhalb des DAAD und den DAAD-Mitgliedshochschulen.

„China hat sich zu einer erfolgreichen Wissenschaftsnation entwickelt und ist in einigen Bereichen inzwischen weltweit führend. Zudem können viele der vom Menschen verursachten Krisen, wie der rasante Klimawandel und das massive Artensterben, im globalen Maßstab nur in Zusammenarbeit mit China erfolgreich gemeistert werden“, sagte Prof. Dr. Joybrato Mukherjee, Präsident des DAAD. „Gleichzeitig ist die Volksrepublik ein herausfordernder Partner in der Außenwissenschaftspolitik und wird von der Bundesregierung in ihrer China-Strategie auch als systemischer Rivale gesehen. Die akademische Kooperation mit China muss dieser differenzierten Neubewertung Rechnung tragen: Es gilt, die Wissenschaftskooperation mit China realistisch zu gestalten. Der DAAD unterstützt daher die deutschen Hochschulen dabei, ihre eigenen wissenschaftlichen Interessen zu schärfen, Chancen und Risiken zu erkennen sowie klare Prüfverfahren und Prozesse



Bildnachweis: © Colourbox

für bestehende oder zukünftige Kooperationen zu entwickeln oder auszubauen.“

Die vom DAAD vorgeschlagenen Leitprinzipien und Handlungsempfehlungen wiesen den Weg für eine solche Weiterentwicklung, so der DAAD-Präsident. Zugleich erforderten sie einen umfassenderen Austausch innerhalb der Wissenschaft in Deutschland über wissenschaftseigene Interessen, den Ausbau der bestehenden China-Kompetenz an den Hochschulen und eine gesicherte Finanzierung für die Etablierung und Weiterentwicklung der notwendigen Prozesse. „Die in der Strategie der Bundesregierung zu Recht geforderte China-Kompetenz muss konsequent ausgebaut werden. Dies sollte vorzugsweise mit eigenen Ressourcen und in unabhängigen Strukturen geschehen. Nur dann wird es uns gelingen, unsere Interessen in der gemeinsamen Wissensgenerierung zu wahren, den Zugang zu chinesischen Institutionen als wichtigen Akteuren im internationalen Wissenschaftssystem zu erhalten und Risiken fundiert zu beurteilen und zu vermeiden“, sagte Joybrato Mukherjee.

Der DAAD unterstützt deutsche Hochschulen seit vielen Jahren beim Ausbau ihrer China-Kompetenz durch verschiedene Förderprogramme. Seit

2019 bietet er außerdem mit dem „Kompetenzzentrum Internationale Wissenschaftskooperation“ (KIWi) Beratungen zu allen Bereichen der internationalen Hochschulkooperation an. In den vergangenen Jahren hat der DAAD zudem Strategiepapiere zur Gestaltung einer Außenwissenschaftsrealpolitik vorgestellt, in denen er für eine realpolitisch basierte Science Diplomacy wirbt, die sich bewusst den globalen Krisen, Verwerfungen und Systemrivalitäten stellt und dabei die Chancen des Kooperationsraums Wissenschaft nutzt.

Zur DAAD-Empfehlung:

https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/daad_perspektive_china_de_240112.pdf

DAAD

Studentisches Wohnen

Sachsen ist Vorreiter – Modernisierung von mehr als 1.000 Wohnheimplätzen

Das Deutsche Studierendenwerk (DSW), der Verband der Studierenden- und Studentenwerke, nennt den Freistaat Sachsen einen „Vorreiter“ bei der Modernisierung von Studierendenwohnheimen mit Mitteln aus dem Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“ und wünscht sich vergleichbares Engagement auch von den anderen Bundesländern.

Der Freistaat Sachsen fördert bei den vier sächsischen Studentenwerken die Modernisierung von mehr als 1.000 Wohnheimplätzen mit 32 Millionen Euro aus dem Bund-Länder-Programm „Junges Wohnen“. Weitere 15 Millionen Euro steuern die sächsischen Studentenwerke aus Eigenmitteln bei. Bei einem Pressetermin in Freiberg stellten der sächsische Wissenschaftsminister Sebastian Gemkow (CDU), Prof. Dr.

Klaus-Dieter Barbknecht, Rektor der TU Bergakademie Freiberg und Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz Sachsen sowie die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der vier sächsischen Studentenwerke die Förderung vor.

Dazu erklärt Matthias Anbuhl, Vorstandsvorsitzender des Deutschen Studierendenwerks: „Heute ist ein guter Tag für die Studierenden in Sachsen, für die sächsischen Studentenwerke. Der Freistaat Sachsen bringt rasch und auf unbürokratischem Weg, ohne eine Förderrichtlinie aufzusetzen, die Modernisierung von mehr als 1.000 Wohnheimplätzen landesweit auf den Weg, mit 32 Millionen Euro aus dem Bund-Länder-Programm ‚Junges Wohnen‘. Das wird einen Modernisierungsschub beim studentischen Wohnen bringen. Der

Freistaat Sachsen nimmt eine Vorreiterrolle ein. Wie sich hier die Landesregierung, vereint mit den sächsischen Studentenwerken und unterstützt von den Hochschulen, für die Modernisierung von bezahlbarem Wohnraum für Studierende engagiert, ist vorbildhaft. Wir wünschen uns ein solches Engagement, wie es etwa auch Bayern zeigt, Rheinland-Pfalz oder Nordrhein-Westfalen, von allen weiteren Bundesländern. Und wir freuen uns, wenn der Freistaat Sachsen auch so eine Förderung für den Neubau aufsetzt. Sachsen zeigt, dass es auch unter konjunkturell enorm schwierigen Bedingungen, mit Inflation und stark ansteigenden Baukosten, möglich ist, mit den Mitteln aus dem Programm ‚Junges Wohnen‘ Wohnheime zu sanieren und neu zu bauen.“

DSW

Studieren mit Beeinträchtigung

Steigender Anteil von Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung

Immer mehr Studierende in Deutschland berichten über gesundheitliche Beeinträchtigungen, die das Studium für sie erschweren. Das zeigen Umfrageergebnisse im Bericht „Die Studierendenbefragung in Deutschland: best 3“, den das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) vorgestellt hat. Rund 16 Prozent der Befragten berichten über körperliche oder psychische Beeinträchtigungen – eine deutliche Zunahme im Vergleich zu den Erhebungen 2016 (11 Prozent) und 2011 (8 Prozent). Knapp 30.000 der 188.000 befragten Studierenden gaben eine studienerschwerende Beeinträchtigung an. Besonders häufig wurden psychische Erkrankungen (65 Prozent) genannt, gefolgt von chronischen Erkrankungen (13 Prozent) und gleich schweren Mehrfachbeeinträchtigungen (sieben Prozent). Unter Studentinnen, Studierenden mit

Migrationshintergrund sowie Studierenden mit Pflegeaufgaben sind Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung häufiger vertreten als in den jeweiligen Gegenparten.

Die Auswirkungen von Beeinträchtigungen auf das Studium und den Studienalltag sind erheblich: „Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung denken häufiger als Studierende ohne eine studienerschwerende Beeinträchtigung über einen Studienabbruch nach, wechseln häufiger mindestens einmal das Studienfach oder die Hochschule und sind weniger gut sozial integriert“, erläutert Mareike Beuße, Projektleiterin der Befragung. Zudem sind Diskriminierungserfahrungen im Studium weit verbreitet und betreffen Studierende mit studienerschwerender Beeinträchtigung weitaus häufiger als andere Studierende. Rund 73 Prozent

der Gruppe mit studienerschwerender Beeinträchtigung berichten von Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule. Am häufigsten werden Zweifel an ihrer Leistungsfähigkeit sowie die Herabsetzung von erbrachten Leistungen genannt.

Gefragt wurden die Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung auch, welche Art der Unterstützung ihnen helfen würde. 27 Prozent nennen Anpassungen beim Bau und bei der Ausstattung der Hochschule. Fast alle Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung (92 Prozent) geben Schwierigkeiten in mindestens einem der folgenden Bereiche an: Studienorganisation, Lehre und Lernen, Prüfungen und Leistungsnachweise. Am häufigsten werden Schwierigkeiten mit dem Leistungspensum bzw. der vorliegenden Studienordnung im Studiengang

(66 Prozent), den Selbstlernphasen (50 Prozent) und der Prüfungsdichte (44 Prozent) genannt.

Einen Antrag auf individuelle Anpassung oder einen Nachteilsausgleich stellen Studierende mit Schwierigkeiten eher selten. Nur 21 Prozent der Betroffenen haben Anpassungen

beantragt. Als Grund dafür geben viele Studierende an, sich nicht beeinträchtigt genug zu fühlen. Auch besteht Unsicherheit über potenzielle Ansprüche auf einen Ausgleich.

Zwischen Studierenden mit studienerschwerender Beeinträchtigung und ihren nicht beeinträchtigten

Kommilitonen zeigen sich keine bzw. kaum Unterschiede, was Studienleistungen, Studienfortschritt und Auslandsmobilität angeht.

DZHW

Nordrhein-Westfalen

Riesen-Wolke macht Forschungsdaten sicher

Besonders seit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine wurden vermehrt Hackerangriffe auf Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften festgestellt. Damit die Forschungsdaten unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch zuverlässiger gesichert werden können, stellt das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen zehn Millionen Euro für einen riesigen Cloudspeicher und die bessere digitale Vernetzung der Hochschulen beim Forschungsdaten-Management untereinander zur Verfügung.

500 Milliarden DIN-A4-Seiten passen auf den Speicherplatz von einem Petabyte (PB). Die neue Plattform „DataStorage.nrw“ fasst sogar die zehnfache Menge – ein gewaltiger Datenspeicher, den jetzt alle öffentlich-rechtlichen Hochschulen des Landes nutzen können. Vergleichbar ist das System mit einer Cloud, auf der die Forscherinnen und Forscher ihre Daten unkompliziert, jederzeit und von jedem Ort aus ablegen, gemeinsam bearbeiten und verwalten können – von Labormesswerten über Simulationen von Experimenten bis hin zu umfangreichen Studien. Die Federführung für die Speicherplattform „DataStorage.nrw“ liegt bei der RWTH Aachen in enger Zusammenarbeit mit den Universitäten Duisburg-Essen, Köln und Paderborn sowie der Digitalen Hochschule NRW.

Wissenschaftsministerin Ina Brandes: „Die wertvollen Forschungsdaten unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind die Voraussetzung dafür, dass wir die großen Herausforderungen der Zukunft meistern können.


Mit der neuen Speicherplattform für alle Hochschulen können die Daten noch sicherer gespeichert werden. Die Vernetzung der Hochschulen untereinander erleichtert zudem den wissenschaftlichen Austausch. Es ist eine kluge Entscheidung der Hochschulen, gemeinsam Lösungen für mehr Cybersicherheit für das Arbeiten über Hochschulgrenzen hinweg zu finden.“

„DataStorage.nrw“ wird mit seinen Speichern an den Standorten Aachen, Duisburg-Essen, Köln und Paderborn betrieben. Der mögliche Ausfall eines Standorts – beispielsweise durch einen Cyberangriff – wird durch die drei weiteren Hochschulen aufgefangen. Das Projekt zur Unterstützung des Forschungsdatenmanagements baut auf dem Vorgängerprojekt „RDS.nrw“ auf, bietet aber gemeinsam die dreifache Speicherkapazität und kann erstmals zusammen mit der neuen Software Coscine.nrw von allen Hochschulen genutzt werden. Die Plattform Coscine wird seit 2018 an der RWTH Aachen als Open-Source-Software entwickelt und schafft für Forschende eine Umgebung, in der das Management der Forschungsdaten umgesetzt werden kann. Sie können gestalten, wer Zugriff auf ihre Forschungsdaten erhält, welche projektspezifischen Metadaten vergeben werden und welche Daten archiviert werden.

Durch diese Synergieeffekte werden Kosten und Aufwand gespart. Das gilt auch für die weiteren landesweiten IT-Dienste zur Unterstützung beim Umgang mit Forschungsdaten, die dieses Jahr in Nordrhein-Westfalen gestartet sind. Dabei handelt es sich um landesweite IT-Dienste auf Basis

von Open-Source-Lösungen, mit denen die Hochschulen bei der Softwareprogrammierung, -versionierung und -publikation sowie bei der Einrichtung von Arbeitsumgebungen für interaktives Rechnen unterstützt werden. Beide Dienste erhalten auch Zugriff auf den Speicherplatz von DataStorage.nrw. Bisher schulterten viele Hochschulen solche IT-Dienste allein – sowohl mit unterschiedlichen Speichern als auch mit unterschiedlicher Software. Einheitliche Standards erleichtern jetzt die hochschulübergreifende Zusammenarbeit der Forschenden und reduzieren gleichzeitig den Wartungsaufwand.

Weitere Infos:

 <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/digitalisierung-hochschule-und-wissenschaft/forschungsdatenmanagement-fdm>

mkw.nrw

Die Meldungen in dieser Rubrik, soweit sie nicht namentlich gekennzeichnet sind, basieren auf Pressemitteilungen der jeweils genannten Institutionen.

Impressum

Herausgeber:

Hochschullehrerbund –
Bundesvereinigung e. V. **h1b**
Godesberger Allee 64 | 53175 Bonn
Telefon: 0228 555 256-0
Fax: 0228 555 256-99

Chefredakteur:

Prof. Dr. Christoph Maas
Molkenbuhrstr. 3 | 22880 Wedel
Telefon: 04103 141 14
christoph.maas@haw-hamburg.de
(verantwortlich im Sinne des Presserechts
für den redaktionellen Inhalt)

Redaktion:

Dr. Karla Neschke
Telefon: 0228 555 256-0
karla.neschke@h1b.de

Schlusskorrekturat:

Manuela Tiller
www.textwerk-koeln.de

Gestaltung und Satz:

Nina Reeber-Laqua
www.reeber-design.de

Herstellung:

Wienands Print + Medien GmbH
Linzer Straße 140 | 53604 Bad Honnef

Bezugsbedingungen:

Jahresabonnements für Nichtmitglieder
45,50 Euro (Inland) inkl. Versand
60,84 Euro (Ausland) inkl. Versand
Probeabonnement auf Anfrage
Erfüllungs-, Zahlungsort
und Gerichtsstand ist Bonn.

Anzeigen:

Dr. Karla Neschke
karla.neschke@h1b.de

Erscheinung:

zweimonatlich

Fotonachweise:

Titelbild: magele-picture – stock.adobe.com
U4: magele-picture – stock.adobe.com
S. 35: Gstudio – stock.adobe.com
S. 37, 39: vegefox.com – stock.adobe.com
S. 38: Murrstock – stock.adobe.com

Verbands offiziell ist die Rubrik „**h1b** aktuell“.
Alle mit Namen der Autorin/des Autors
versehenen Beiträge entsprechen nicht
unbedingt der Auffassung des **h1b** sowie
der Mitgliedsverbände.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
5. Januar 2024

ISSN 0340-448 x

Persistent Identifier bei der
Deutschen Nationalbibliothek:
[https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:
101:1-20220916101](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-20220916101)

Die Neue Hochschule **DNH**
FÜR ANWENDUNGSBEZOGENE WISSENSCHAFT UND KUNST

| Autorinnen und Autoren gesucht

2/2024: Lernziel: Demokratie,
Redaktionsschluss: 23. Februar 2024

3/2024: „KI-Sprachmodelle in der Lehre“,
Redaktionsschluss: 26. April 2024

4/2024: „Forschungsbewertung“,
Redaktionsschluss: 14. Juni 2024

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!
Es erleichtert Ihnen und uns die Arbeit, wenn Sie
Aufsatzmanuskripte frühzeitig ankündigen.

Kontakt: Dr. Karla Neschke, karla.neschke@h1b.de



für Autonomes Fahren werden oder auch andere Zukunftstechnologien umsetzen möchte. In einem dynamischen Prozess werden sich die Förderangebote jeweils an neue Entwicklungen anpassen müssen. Die DATI wird sich neben der Agentur für Sprunginnovationen „SPRIND“ als weiterer Baustein bei der Förderung von Innovationen etablieren. Die Leistungen der HAW, ihre Power und Innovationskraft werden dazu beitragen und noch stärkere Sichtbarkeit erfahren.

Foto: *hib*

Wie kam es, dass die DATI als Förder- einrichtung für anwendungsorientierte Forschung und Transfer auch für Universitäten mit deren typenbildenden Schwerpunkt der Grundlagenforschung offensteht?

Ziel der DATI ist es, Innovationspotenziale zu heben, und hier sollen alle Akteure mitwirken, die dazu beitragen können. Die an der Entwicklung der DATI Beteiligten haben die Teilhabemöglichkeiten in einem langwierigen Diskussionsprozess abgewogen und sich entschieden, die DATI für alle Akteure des Transfers zu öffnen. Ich glaube, dass die DATI gerade für die HAW ein starkes Angebot sein wird und ihre Förderoptionen bereichert.

Die Bundesregierung legte 2023 ihren ersten Fortschrittsbericht zur Umsetzung ihrer Start-up-Strategie vor. Genügen die Anstrengungen für Start-ups in Deutschland, sehen Sie noch Potenzial?

Die Bundesregierung hat im Sommer 2022 eine Strategie vorgelegt, um Deutschland für Start-ups attraktiver zu machen. Von Gründerinnen und Gründern aus der Start-up-Community gab es dafür viel Anerkennung. Die Strategie ist in einem breiten Beteiligungsprozess entstanden und enthält eine Reihe an Zielsetzungen: von Erleichterungen bei der Gewinnung von Fachkräften, besser zugänglichen Daten

bis zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen an Gründungen im Digitalsektor. Anhand des Fortschrittsberichts 2023 wird nun deutlich, dass 45 Prozent der Vorhaben umgesetzt worden sind – im Vergleich mit vorherigen Strategieprozessen ist das ein erfreulich guter Wert. Bei Ausgründungen aus der Wissenschaft sind wir vorangekommen. Das SPRIND-Freiheitsgesetz ist Ende letzten Jahres in Kraft getreten, ebenso wie das Gesundheitsdatennutzungsgesetz. Letzteres soll die Gesundheitsdatensätze dieser Republik für die Gesundheitsforschung erschließbar machen. Lange wurde über Gesundheitsdaten diskutiert, jetzt wurde das Gesetz beschlossen.

Die HAW leisten einen wesentlichen Beitrag für die akademische Ausbildung mit großen Anteilen in der Ingenieur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaft. Wird das nach Ihrer Einschätzung in der Politik wahrgenommen und entsprechend gewürdigt?

Als Ausschussvorsitzender ist mir und auch vielen meiner wissenschaftspolitischen Kolleginnen und Kollegen diese Stärke in der Fachkräfteausbildung in stark nachgefragten Fächern bewusst. Wir sehen derzeit den Fachkräftemangel in zahlreichen Berufen, insbesondere in den MINT-Berufen. Das Institut der deutschen Wirtschaft schätzt, dass hier eine Lücke von rund 300.000 Fachkräften allein in den MINT-Bereichen liegt. Wir benötigen Fachkräfte dringend, um unseren künftigen Wohlstand zu sichern oder um den Umstieg auf neue Technologien wie die erneuerbaren Energien voranzutreiben. Dabei haben die HAW mit ihrer Praxisnähe besonders viel einzubringen. Sie öffnen Bildungsaufsteigerinnen und Bildungsaufsteigern Wege ins Studium, die damit gerade auch für die MINT-Bereiche gewonnen werden. Die HAW schaffen Zugänge zur MINT-Ausbildung und sind für die Fachkräftegewinnung von großer Bedeutung.

Worin sehen Sie weitere Stärken der Hochschulen für angewandte Wissenschaften und was kann aus Ihrer Sicht für die HAW über das bisher Gesagte hinaus auf Bundesebene noch getan werden?

Als besondere Stärken der HAW sehe ich die Vernetzung vor Ort und ihren Praxisbezug, was sie zu wichtigen Innovationstreibern macht. HAW sprechen vielfältige Gruppen von Studierenden an und beteiligen sich in wachsendem

Maße an internationalen Kooperationen. Die HAW sind mittlerweile auch in der Forschung gut aufgestellt – besser, als viele denken. Wichtig ist mir, dass sie auch einen Mittelbau bekommen und dass Wissenschaft als Beruf attraktiver wird und attraktiv bleibt.

Uns alle bewegt die Frage, wie Hochschulcampi besser auf den Klimawandel reagieren können, wie die Transformation zu mehr Nachhaltigkeit gelingen kann und Hochschulen klimagerechter werden können. Viele, gerade auch an den HAW, leisten durch ihre technischen Lösungen oder ihr Engagement auf dem Campus Pionierarbeit für eine nachhaltige Hochschule. Als wichtiges Signal des BMBWF sehe ich die Förderlinie „Transformationspfade für nachhaltige Hochschulen“, an der sich auch viele HAW beteiligen. In Nairobi habe ich die erste klimaneutrale Universität der Welt besichtigt, in Deutschland haben wir hier noch Potenzial. Aber die HAW, die ich besucht habe, waren bereits oftmals Reallabore für die ökologische Transformation. Als Fraktion und als Forschungsausschuss messen wir dem Thema Nachhaltigkeit große Bedeutung bei.

HAW forschen bereits im internationalen Kontext. Das HAW-Modell wird exportiert. Leistungsstarke Absolventinnen und Absolventen promovierten vor der Einführung des Promotionsrechts an HAW an ausländischen Hochschulen ohne die Hürden, die ihnen in Deutschland begegneten. Sehen Sie Potenziale für angewandte Forschung mit internationalen Partnern?

In vielen Ländern, mit denen Wissenschaftskooperationen gepflegt oder aufgebaut werden, beobachte ich, dass dort die HAW viel stärker im Fokus sind und das umgekehrt dieses Modell auch ein Vorbild für andere Länder ist, die ihr Hochschulsystem neu ausrichten oder internationale Kooperationspartner suchen. HAW sind eben nicht nur vor Ort aktiv, sondern sie sind auch wichtige internationale Partner. Durch internationale Kooperationen haben wir auch eine Chance, internationale Fachkräfte zu gewinnen, auf die wir angewiesen sein werden. Deutschland ist nach den USA und Großbritannien das drittbeliebteste Land für internationale Studierende, von denen viele an den HAW studieren.

*Das Gespräch führte Dr. Karla Neschke, Stv. Geschäftsführerin *hib*-Bundesvereinigung*



Neues aus der Rechtsprechung

Grundsätze zur Dienstunfähigkeit

Dienstunfähigkeit liegt nach Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Münster vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte in dem Vermögen beschränkt ist, seine Dienstpflichten gemessen an den Anforderungen seines abstrakt-funktionellen Amtes zu erfüllen (§ 44 Absatz 1 Satz 1 BBG (Bundesbeamtengesetz)). Diese Einschränkung muss ursächlich auf körperlichen oder gesundheitlichen Ursachen beruhen. Mit dem Merkmal „dauernd“ trete ein zukunftsbezogenes zeitliches Element hinzu. Die Entscheidung, ob eine Beamtin bzw. ein Beamter wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden soll, setze somit beim Dienstherrn neben der Feststellung der Leistungsanforderungen des abstrakt-funktionellen Amtes und des tatsächlichen Leistungsvermögens der Beamtin oder des Beamten (in der Regel medizinischen Sachverständigen erfordernde) Erkenntnisse des Dienstherrn über die gegenwärtige körperliche bzw. gesundheitliche Verfassung sowie eine Prognose über die weitere Entwicklung des Leistungsvermögens voraus.

Ein eigenständiger Begriff der Dienstunfähigkeit ist demgegenüber nicht im Bundesbeamtengesetz enthalten (§ 44 Absatz 1 Satz 2 BBG: „Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat, wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.“). Die an eine bestimmte Dauer krankheitsbedingter Abwesenheit vom Dienst anknüpfende unwiderlegbare Vermutung entlastet den Dienstherrn lediglich von der Feststellung der maßgeblichen Amtsanforderungen, der konkreten gesundheitlichen bzw. körperlichen Leistungseinschränkungen, des gegenwärtigen Leistungsvermögens des Beamten sowie des erforderlichen Kausalzusammenhangs.

Weitere Grundsätze

Die Prognose nach § 44 Absatz 1 Satz 2 BBG, ob die Dienstfähigkeit innerhalb weiterer sechs Monate nicht wiederhergestellt sein wird, sei dagegen, so das

Gericht, nicht Gegenstand einer Vermutung. Für sie gelten der Sache nach vielmehr dieselben Anforderungen wie für die Prognose nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BBG, ob die Beamtin oder der Beamte „dauernd“ dienstunfähig ist.

Bei der Beurteilung der Dienstfähigkeit sei zudem nicht allein auf die Person der Beamtin oder des Beamten abzustellen. Vielmehr seien die Auswirkungen seiner körperlichen Gebrechen oder der Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte auf seine Fähigkeit, die ihm in seinem konkreten Amt obliegenden Dienstpflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen auf den Dienstbetrieb entscheidend.

Nicht erforderlich sei darüber hinaus, dass die Fähigkeit zur Dienstleistung schlechthin verloren gegangen ist. Vielmehr liege Dienstunfähigkeit bereits dann vor, wenn etwa durch eine Vielzahl in relativ kurzen Zeitabständen immer wieder auftretender – sei es gleicher oder zum Teil auch unterschiedlicher – Erkrankungen von längerer Dauer, die auf eine Schwäche der Gesamtkonstitution und eine damit verbundene Anfälligkeit der Beamtin bzw. des Beamten schließen lassen, der Dienstbetrieb empfindlich und unzumutbar beeinträchtigt wird und eine nachhaltige mittelfristig absehbare Besserung nicht zu erwarten ist.

Außerdem sei die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten zwar eine notwendige, nicht aber eine hinreichende Voraussetzung für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand. Von einer Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll dementsprechend nach § 44 Absatz 1 Satz 3 BBG abgesehen werden, wenn er anderweitig verwendbar ist. In diesem Zusammenhang sei der Dienstherr allerdings von der Suchpflicht entbunden, wenn deren Zweck von vornherein nicht erreicht werden kann. Das sei dann gegeben, wenn feststehe, dass die Beamtin oder der Beamte aus gesundheitlichen Gründen nach jeder Betrachtungsweise generell nicht mehr oder nur mit erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Lage sein wird, Dienst zu leisten, weil ihm überhaupt ein (restliches)

Leistungsvermögen für eine Verwendung im Bereich seines abstrakt-generellen Amtes oder auch eines anderen Amtes fehlt.

Oberverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 14. November 2023, Az. 1 A 1385/20, juris.

Kündigung in Verbindung mit Krankmeldung

Fallen Kündigung und Krankmeldung zeitlich unmittelbar zusammen, kann der hohe Beweiswert der ärztlichen Krankschreibung entfallen. Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere (Folge-)Bescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

Das Bundesarbeitsgericht argumentierte, dass das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend berücksichtigt habe, dass zwischen der in den (Folge-)Bescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnahm. Dies habe zur Folge, so das Gericht, dass der Kläger – konkret für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) trage. Das Bundesarbeitsgericht wies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das zuständige Landesarbeitsgericht zurück.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023, Az. 5 AZR 137/23.

Dr. Christian Fonk



Neuberufene Professorinnen & Professoren

BADEN-WÜRTTEMBERG

Prof. Dr. phil. Dr. rer. nat. Stefan Höltgen, Game Design und Game Studies, SRH HS Heidelberg

Prof. Dr.-Ing. Michael Lätzer, Konstruktion, TH Ulm

Prof. Dr. Jutta Mohr, Pflegewissenschaft, HS Esslingen

Prof. Dr. rer. pol. Christian Neumeier, Quantitative Methoden und Data Science im Gesundheitswesen, HS Aalen

Prof. Dr. Alexander Pinz, Sozialmanagement und Organisationssoziologie, HS Mannheim

Prof. Dr.-Ing. Jennifer Schoch, Datenanalyse, Datenmanagement und maschinelles Lernen, DHBW Karlsruhe

BAYERN

Prof. Dr. Regina Bechtgold, PhD, Baumechanik und konstruktiver Ingenieurbau, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr.-Ing. Till Biedermann, Strömungsmaschinen und Technische Akustik, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. rer. nat. Anja Freudenreich, Grundlagen der Informatik, TH Nürnberg GSO

Prof. Steffen Kehrlé, Möbel- und Objektde-
sign, TH Rosenheim

Prof. Markus Lange, Grafikdesign, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. phil. Marius Raab, Psychologie in der Sozialen Arbeit, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. phil. Daniel Rees, Business English & Intercultural Management, HS Fresenius

Prof. Dr.-Ing. Ingo Scholz, Visual Computing für interaktive Mediensysteme, TH Nürnberg GSO

Prof. Dr. phil. Johanna Unterhitzberger, Klinisch-Psychologische Sozialarbeit, TH Rosenheim

BERLIN

Prof. Dr. phil. Mart Busche, Allgemeine Pädagogik und Soziale Arbeit, ASH Berlin

BRANDENBURG

Prof. Dr. rer. pol. Artur Tarassow, Allgemeine Volkswirtschaftslehre, insbes. empirische Wirtschaftsforschung, TH Brandenburg

HESSEN

Prof. Jacqueline Hen, Künstlerisch-Experimentelle Grundlagen der Gestaltung, HS RheinMain

Prof. Christina Jagsch, Grundlagen der Architektur und Entwerfen, HS RheinMain

Prof. Dr. Sabine Landwehr-Zloch, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Finanz- und Rechnungswesen/Controlling, HS Mainz

Prof. Dr. phil. Marcel Schmidt, Ethik und Soziale Arbeit, HS Darmstadt

Prof. Dr. Stefan Müller, Bildung und Sozialisation unter Bedingungen sozialer Ungleichheiten, Frankfurt UAS

Prof. Dr. rer. nat. Jens Simon, Mikroelektronik, TH Mittelhessen

NIEDERSACHSEN

Prof. Dr. Felix Horstmann, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Vertrieb, Jade HS Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

Prof. Dr. Heiko Jahn, Public Health in der Sozialen Arbeit, Ostfalia HS für angewandte Wissenschaften

Prof. Dr. Ina Kaul, Soziale Arbeit unter besonderer Berücksichtigung von Theorien, Methoden und Praxis der Kinder- und Jugendhilfe, HAWK Hildesheim-Holzminden-Göttingen

Prof. Dr.-Ing. Jan Stielike, Planung städtischer und ländlicher Räume, Jade HS Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

NORDRHEIN-WESTFALEN

Prof. Dr. rer. medic. Rebecca Böwe, Physiotherapie, HS Fresenius

Prof. Henk Drees, Film-Montage (Editing Bild & Sound), FH Dortmund

Prof. Dr. Derya Gür-Şeker, Kommunikation und Gesellschaft, insbes. Soziale Medien, HS Bonn-Rhein-Sieg

Prof. Dr. habil. Alexander Holste, Mehrsprachige Fachkommunikation Technik/IT (EN-DE), TH Köln

Prof. Dr. rer. medic. Sven Kernebeck, Digitalisierung im Gesundheitswesen, FH Münster

Prof. Dr.-Ing. Marcus Kröger, Produktionssysteme und Logistik, HS Bochum

Prof. Dr. rer. nat. Kai Krycki, Angewandte Mathematik und Informatik, FH Aachen

RHEINLAND-PFALZ

Prof. Udo Anders, Technikdidaktik Ingenieurwesen, HS Koblenz

Prof. Dr. Jennifer Antomo, Wirtschaftsprivatrecht, Vertragsgestaltung und Rechtsdurchsetzung, HS Mainz

Prof. Dr.-Ing. Jens Heidrich, Angewandte Informatik, HS Mainz

Prof. Dr. Stefan Rech, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Controlling und Informationsmanagement, HWG Ludwigshafen

SACHSEN

Prof. Dr. rer. nat. Jörg Kretzschmar, Umweltbioverfahrenstechnik, HS Zittau/Görlitz

Prof. Dr. rer. pol. René Schubert, Gesundheits- und Pflegemanagement, insbes. Finanzierungs- und Nachhaltigkeitsmanagement, Westsächsische HS Zwickau

SACHSEN-ANHALT

Prof. Dr.-Ing. Anne Harzdorf, Baubetriebswirtschaftslehre, insbes. Lebenszyklusmanagement, HS Anhalt



Veröffentlichungen von Kolleginnen & Kollegen

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Prof. Dr. nat. Patrick Hennig, Künstliche Intelligenz für den nachhaltigen Umbau unserer Energiesysteme, FH Kiel

Prof. Dr. phil. Anne Köchling, Tourismus, FH Westküste

Prof. Dr. phil. Joachim Laudien, Gesprächsführung und Beratung in der Sozialen Arbeit, FH Kiel

Prof. Dr. phil. Michael Müller, Empirische Sozialforschung, FH Kiel

Prof. Dr. Thilo Rohlf, Bau-, Planungs- und Umweltrecht, FH Kiel

Prof. Dr.-Ing. Eckhard Wellbrock, Digitale integrierte Produktentwicklung, FH Kiel

THÜRINGEN

Prof. Dr.-Ing. Christopher Cichos, Baubetrieb, insbes. Bauverfahrenstechnik und digitale Fertigungsmethoden, FH Erfurt

Prof. Dr. Viola Sporleder-Geb, Verwaltungsrecht, HS Nordhausen

TECHNIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN

Digitalisierung in Gemeinden

Hrsg. von D. Alt (HS Coburg), A. Haller (FH Kufstein Tirol), M. Kaiser (TH Nürnberg)
KSV-Verlag 2023

3D-Dokumentationen in der Archäologie. Lehrbuch zu foto- und videobasierten Kampagnen mit Kameras, Multicoptern und Mini-U-Booten mit vielen Beispielen, Videos, Daten und Tipps aus der Praxis

M. Block-Berlitz (HTW Dresden)
1. Auflage
vidivid Wissenschaftsverlag 2023

3D-Dokumentationen in der Archäologie – Studierendenausgabe.

**Lehrbuch zu foto- und videobasierten
Kampagnen mit Kameras, Multicoptern
und Mini-U-Booten mit vielen Beispielen,
Videos, Daten und Tipps aus der Praxis**
M. Block-Berlitz (HTW Dresden)

1. Auflage
vidivid Wissenschaftsverlag 2023

Elektronik in der Fahrzeugtechnik Hardware, Software, Systeme und Projektmanagement

K. Borgeest (TH Aschaffenburg)
5. Auflage
Springer Vieweg 2023

Precision Farming – Smart Farming – Digital Farming

Grundlagen und Anwendungsfelder
Hrsg. von P. O. Noack (HS Weihenstephan-Triesdorf)
2. Ausgabe
VDE 2024

Mathe – kann ich

Band 2: Geometrie und Funktionen
M. Schmidt-Gröttrup (HS Osnabrück), K. Best (HS Hamm-Lippstadt), T. Risse (HS Bremen)
Hanser Verlag 2023

Vernetzte Mobilität

**Grundlagen, Konzepte und Geschäftsmo-
delle**
M. Wilde (HS Corburg)
Springer Vieweg 2023

BETRIEBSWIRTSCHAFT/ WIRTSCHAFT/RECHT

Capitalism, Inclusive Growth, and Social Protection – Inherent Contradiction or Achievable Vision?

H. M. Krämer (HS Karlsruhe), C. R. Proaño, M. Setterfield
Edward Elgar Publishing 2023

Online-Lebensmittelhandel in Deutschland

**Status quo – Zukunftsperspektiven –
Expertenmeinungen**
E. Leischner (HS Bonn-Rhein-Sieg)
Springer Gabler 2023

Polizei und Social Media

S. Rittig (HöMS Wiesbaden), S. Jarolimek, A. Stumpfen, Y. Tamborini
Boorberg Verlag 2023

Ordnungswidrigkeiten in Rundfunk und Telemedien

S. Rittig (HöMS Wiesbaden), R. Bornemann,
Springer Verlag 2023

Fälle zum strafprozessualen Ermittlungs- verfahren

S. Rittig, T. Hartmann-Wergen (beide HöMS Wiesbaden)
Verlag Deutsche Polizeiliteratur 2023

Bilanzen lesen, verstehen und gestalten

J. Wöltje (HS Karlsruhe)
15. Auflage
Haufe-Lexware Verlag 2023

SOZIALE ARBEIT, GESUNDHEIT, BILDUNG

Studienpionier:innen und Soziale Arbeit. Motive, Herausforderungen und gesellschaftliche Konsequenzen

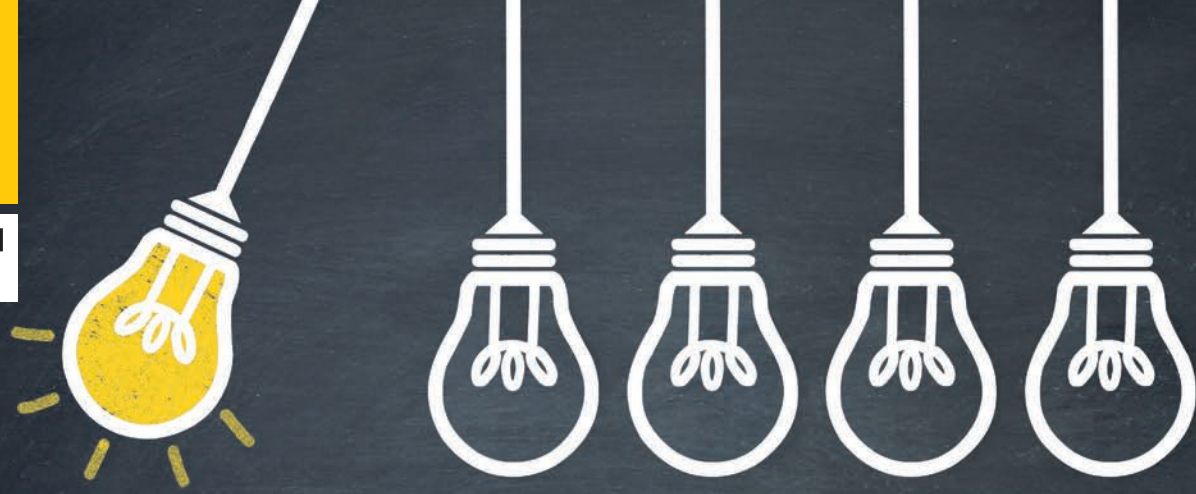
V. Klomann (HS Darmstadt), A. Schmidt-Koddenberg (Kath. HS NRW)
Springer VS 2023

Kinderarmut verstehen und bekämpfen. Einführung in grundlegende Perspektiven

Hrsg. von P. Rahn (HWG Ludwigshafen), S. Zimmermann (SRH Hochschule Heidelberg)
utb 2024

hl**b**

**Hochschullehrerbund
Bundesvereinigung**



Seminarprogramm 2024

FREITAG, 22. MÄRZ 2024

Vom Umgang mit Hierarchien in der HS – Tipps (nicht nur) für Frischberufene
Siegburg, Kranz Parkhotel | 9:30 bis 17:00 Uhr

FREITAG, 12. APRIL 2024

Professionelles und erfolgreiches Schreiben von Forschungsanträgen
Online-Seminar 10:00 bis 16:30 Uhr

FREITAG, 26. APRIL 2024

Bewerbung, Berufung und Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften
Online-Seminar 9:30 bis 16:00 Uhr

FREITAG, 14. JUNI 2024

Professionelles und erfolgreiches Schreiben von Forschungsanträgen
Online-Seminar 10:00 bis 16:30 Uhr

FREITAG, 6. SEPTEMBER 2024

Professionelles und erfolgreiches Schreiben von Forschungsanträgen
Online-Seminar 10:00 bis 16:30 Uhr

Anmeldung unter:

[https://hl**b.de/seminare/](https://hlb.de/seminare/)**