



Promovieren an HAW – Wege, Modelle und Wirkungen

Das eigenständige Promotionsrecht an HAW im Überblick

Dr. Karla Neschke | ab Seite 8

**Das Promotionskolleg NRW –
Doctoral School der HAW in
Nordrhein-Westfalen**Prof. Dr. Martin Sternberg,
Prof. Dr. Eike Quilling, Janina
Obermeyer, M. A. und Dr.
Johanna Gelberg | ab Seite 12**Zehn Jahre eigenständiges Pro-
motionsrecht an Hochschulen
für angewandte Wissenschaften**Prof. Dr. Karim Khakzar
| ab Seite 16**Promovieren an hessischen HAW**Dr. Sabine Fähndrich, Prof.
Dr. Tanja Grendel und Prof.
Dr. Daniel Hanss | ab Seite 20**Der Kickstart von Promotions-
zentren an der Technischen
Hochschule Ingolstadt**Prof. Dr. Christian Facchi,
Dr. Monika Kolpatzik, Prof.
Dr. habil. Andreas Riener,
Prof. Dr. Alexander Schiendorfer
und Prof. Dr. Christian Endisch
| ab Seite 26**Gefahren in der Arbeit von Beru-
fungskommissionen – Verfahrens-
gestaltung und BIAS-Phänomene**Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe
| ab Seite 30**Persönliche Entwicklung
durch Meditation**Dr. Reiner Frey, Prof. Dr.-Ing. Jörg
Huth, Hannah Lutz-Vock und
Karola Szymanski | ab Seite 34**Revisited: Lehrziel Demokratie:
Werden wir unserer Verant-
wortung gerecht?**Prof. Dr. Jochen Struwe
| ab Seite 38

CAMPUS UND FORSCHUNG

h/b-Förderkolumne: Unter Begutachtung 4

Drittmittelinwerbung: **Unsere aktuellen Empfehlungen für Ihren nächsten Antrag auf Fördermittel**

Erfahrungsbericht: **Promovieren an HAW – Ein persönlicher Einblick**

Hochschule Trier/Umwelt-Campus Birkenfeld: **30 Jahre Umwelt-Campus Birkenfeld – Nachhaltigkeit als gelebtes Modell** 5

Traumberuf Professorin Plus: **Von der HAW-Promovendin zur HAW-Professorin** 6

Hochschule München: **Transferkompetenz im Baukastensystem** 7

Titelthema:

PROMOVIEREN AN HAW – WEGE, MODELLE UND WIRKUNGEN

Das eigenständige Promotionsrecht an HAW im Überblick | Dr. Karla Neschke 8

Das Promotionskolleg NRW – Doctoral School der HAW in Nordrhein-Westfalen | Prof. Dr. Martin Sternberg, Prof. Dr. Eike Quilling, Janina Obermeyer, M. A. und Dr. Johanna Gelberg 12

Zehn Jahre eigenständiges Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften | Prof. Dr. Karim Khakzar 16

Promovieren an hessischen HAW | Dr. Sabine Fähndrich, Prof. Dr. Tanja Grendel und Prof. Dr. Daniel Hanss 20

Der Kickstart von Promotionszentren an der Technischen Hochschule Ingolstadt | Prof. Dr. Christian Facchi, Dr. Monika Kolpatzik, Prof. Dr. habil. Andreas Riener, Prof. Dr. Alexander Schiendorfer und Prof. Dr. Christian Endisch 26

BERICHTE AUS DEM h/b

Titelthema: **Promotionsrecht fast flächendeckend eingeführt** 24

Spreebogenformat: **h/b im Dialog zur Rolle der HAW im Innovationssystem**

h/b-Kolumne: Resilienz braucht Haltung 25
| Tobias Plessing

FACHBEITRÄGE

Gefahren in der Arbeit von Berufungskommissionen – Verfahrensgestaltung und BIAS-Phänomene 30
| Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe

Persönliche Entwicklung durch Meditation 34
| Dr. Reiner Frey, Prof. Dr.-Ing. Jörg Huth, Hannah Lutz-Vock und Karola Szymanski

Revisited: Lehrziel Demokratie: Werden wir unserer Verantwortung gerecht? 38
| Prof. Dr. Jochen Struwe

HOCHSCHULPOLITIK

Hochschulallianz für den Mittelstand: **Das Dickicht der Transfer-Förderung entwirren** 40

Internationale Hochschul- und Wissenschaftspolitik: **Deutschland als Magnet für internationale Talente**

Hochschulzugang: **Potenziale des „Dritten Bildungswegs“ stärker nutzen** 41

Hochschulübergreifendes Promotionszentrum: **Erfolgreiche Interdisziplinarität aufgrund der thematischen Ausrichtung** 42

Arbeitsbedingungen im Hochschulsystem: **Studie zeigt hohe Belastung bei Professorinnen und Professoren**

Forschungspolitik in Deutschland: **HAW bleiben strukturell benachteiligt** 43

AKTUELL

Editorial 3

Autorinnen und Autoren gesucht 43

Neues aus der Rechtsprechung 44

Veröffentlichungen | Impressum 45

Neuberufene 46

Seminarprogramm 48

Promotionen an HAW: Mehr als nur ein Recht – ein Systemimpuls

HAW zeigen, wie wissenschaftliche Exzellenz und Praxisorientierung erfolgreich zusammenwirken können.



Foto: THWS

Prof. Dr. Jörg Brake
Chefredakteur

Das Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist beschlossen – politisch gewollt, strukturell verankert und in vielen Bundesländern bereits umgesetzt. Die grundlegende Debatte ist geführt. Entscheidend ist jetzt nicht mehr das Ob, sondern das Wie.

HAW haben begonnen, diese neue Verantwortung anzunehmen – und sie tun dies mit dem ihnen eigenen Profil. Praxisnähe, Anwendungsorientierung und Transfer sind keine Schlagworte, sondern handlungsleitende Prinzipien. Gerade darin liegt die Stärke des neuen Promotionsrechts: Es erweitert das Wissenschaftssystem um eine Perspektive, die gesellschaftliche Herausforderungen konsequent in den Mittelpunkt stellt.

Die Beiträge dieses Heftes zeigen eindrücklich, dass die Entwicklung des Promotionsrechts an HAW kein linearer Prozess ist, sondern ein Aushandlungsraum zwischen Wissenschaft, Politik und Institutionen. Der Überblick von Dr. Karla Neschke (S. 8) macht deutlich, dass sich bundesweit ein heterogenes Geflecht unterschiedlicher Modelle herausgebildet hat – mit erheblichen Unterschieden in Struktur, Zugang und Qualitätssicherung. Diese Vielfalt ist Ausdruck föderaler Gestaltung, zugleich aber auch ein Risiko für Transparenz und Vergleichbarkeit.

Mit dem Promotionskolleg NRW (Dr. Johana Gelberg, Janina Obermeyer, Prof. Dr. Eike Quilling und Prof. Dr. Martin Sternberg, S. 12) wird ein Modell sichtbar, das auf Kooperation und institutionelle

Bündelung setzt – und damit eine Antwort auf die Frage nach kritischer Masse und Qualität gibt. Der hessische Weg, den Prof. Dr. Karim Khakzar (S. 16) nachzeichnet, zeigt hingegen, wie politischer Wille und strategische Führung strukturelle Innovationen ermöglichen können – gegen Widerstände im System.

Die empirischen Befunde von Dr. Sabine Fähndrich, Prof. Dr. Tanja Grendel und Prof. Dr. Daniel Hanss (S. 20) verschieben den Blick auf eine bislang wenig beachtete Dimension: Promovieren an HAW steht nicht nur für neue Forschungsprofile, sondern auch für mehr soziale Durchlässigkeit und neue Karrierewege im Wissenschaftssystem. Gleichzeitig machen die Erfahrungen aus der Praxis etwa am Beispiel der TH Ingolstadt deutlich, dass Qualitätssicherung, Governance und institutionelle Verantwortung keineswegs trivial sind, sondern erhebliche Ressourcen und klare Strukturen erfordern (Prof. Dr. Christian Endisch, Prof. Dr. Christian Facchi, Dr. Monika Kolpatzik, Prof. Dr. habil. Andreas Riener und Prof. Dr. Alexander Schiendorfer, S. 26).

Das Promotionsrecht eröffnet neue Wege der wissenschaftlichen Qualifizierung und stärkt die Durchlässigkeit im Hochschulsystem. Es schafft neue Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs und erweitert die Möglichkeiten, Forschung in gesellschaftliche Wirkung zu überführen. Gleichzeitig wächst die Verantwortung, verlässliche und transparente Strukturen zu etablieren.

Wir als Professorinnen und Professoren begleiten diesen Weg gemeinsam – konstruktiv, kritisch und mit dem Anspruch, Qualität nachhaltig zu sichern. Das Promotionsrecht an HAW ist eine gemeinsame Aufgabe. Wird diese Chance konsequent genutzt, entsteht daraus ein nachhaltiger Impuls für das gesamte Wissenschaftssystem.

Ihr Jörg Brake

h/b-Förderkolumne

Unter Begutachtung



von Dr. Elisabeth
Holuscha

Dieses Frühjahr lohnt es sich besonders, förderpolitisch genauer hinzuschauen. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) bewilligt 61 Millionen Euro aus dem Sondervermögen für HAW-Forschung. Die entscheidende Frage ist daher nicht mehr, ob das Geld kommt, sondern wie schnell. Neue Ausschreibungen im Rahmen von „Forschung an HAW/FH“ sind noch für 2026 angekündigt, die Zeitfenster werden knapp sein. Daher ist es zu empfehlen, bereits jetzt belastbare Projektideen und strategische Partnerschaften zu initiieren sowie interne Abstimmungsprozesse zu beschleunigen – denn wenn die Ausschreibung veröffentlicht ist, sollte nicht die Konzeptionsphase, sondern die Umsetzungsphase beginnen.

Die DFG hat ebenfalls wichtige Neuigkeiten: Ab dem 16. April 2026 dürfen Gutachtende KI unterstützend einsetzen: bei der Strukturierung von Notizen, der sprachlichen Überarbeitung, der Literatursichtung. Die wissenschaftliche Einordnung und Förderempfehlung bleiben den Gutachterinnen und Gutachtern – vorerst zumindest – überlassen. Die Frage ist nicht mehr, ob man das gut findet. KI ist da – und sie bleibt. Kritisch zu sein ist legitim, notwendig sogar – aber nur, wenn Kritik zu besseren Antworten führt. Wenn Bedenken zum Selbstzweck werden, ist das keine Haltung mehr, sondern ein Aufschub. Und während aufgeschoben wird, läuft die Entwicklung weiter.

Die Frage lautet daher: Welche Kompetenzen brauchen wir, um verantwortungsvoll und gewinnbringend mit der KI umzugehen? Was müssen Forschende können, nicht irgendwann, sondern jetzt? KI zu verstehen, einzusetzen und dabei den wissenschaftlichen Mehrwert im Blick zu behalten – das ist die Aufgabe, der wir uns alle stellen müssen.

Bis zur nächsten Ausgabe bleibt alles unter Begutachtung. Wie immer.

Dr. Elisabeth Holuscha
Plan W.

Drittmittleinwerbung

Unsere aktuellen Empfehlungen für Ihren nächsten Antrag auf Fördermittel

BMFTR (Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt)

HAW-ForschungsAkzente

Themenoffene Projektförderung zur Ausprägung und Weiterentwicklung des Forschungsprofils

Finanzierung: nach Bedarf

Laufzeit: 3 Jahre

Antragstellung: 29. Mai 2026 für die Skizze, zweistufiges Verfahren.

Warum hier bewerben? Zweite Runde, laufende Frist – und danach erst mal keine weitere Ausschreibung in Sicht. Wer jetzt eine belastbare Projektidee hat, sollte sie nicht in der Schublade lassen. Die Chance ist konkret, das Fenster schließt sich am 29. Mai.

<https://www.forschung-haw.de>

VIP+ Validierungsförderung

Überführung von Forschungsergebnissen in Anwendung

Finanzierung: bis zu 1,5 Mio. Euro

Laufzeit: 3 Jahre

Antragstellung: laufend, keine feste Frist

Warum hier? HAW forschen anwendungsnah – und genau da setzt VIP+ an. Das Programm finanziert den Schritt zwischen Forschungsergebnis und Verwertung: Machbarkeitsnachweise, Pilotanwendungen, Testreihen. Für HAW mit konkreten Transferideen ist das eine der direktesten Förderlinien überhaupt.

<https://www.validierungsfoerderung.de>

DAAD

HAW.International 2027–2029

Internationalisierung und strategische Kooperationen

Finanzierung: Fördervolumen: je nach Förderlinie

Antragsfrist: 7. Juli 2026

Warum hier? Weil Internationalisierung an HAW kein Selbstzweck ist, sondern strategischer Hebel – für Sichtbarkeit, Kooperationen und künftige Drittmittel. Die neue Ausschreibungsrunde bietet viele Optionen der Förderung auch im Bereich Forschung. Besser diese Chance nutzen, die nächste Möglichkeit kommt voraussichtlich erst in drei Jahren wieder.

<https://www.daad.de>

Erfahrungsbericht

Promovieren an HAW – Ein persönlicher Einblick

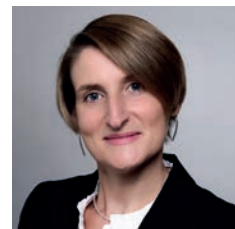


Foto: StudioLinePhotography

Als Masterabsolventin (2013) des Fachbereichs Sozialwesen (SW) der Hochschule Fulda (HFD) gehörte ich zu den ersten Sozialarbeitenden, die an einer HAW im Fach Soziale Arbeit in Hessen promovieren konnten. Das eigenständige Promotionsrecht ist eine große Errungenschaft – miterkämpft vom Präsidium der HFD und einer Handvoll engagierter Professorinnen und Professoren des Fachbereichs. Für mich eröffnete sich damit die Chance, die Professionalisierung der Sozialen Arbeit aktiv mitzugestalten.

Der Schritt aus der langjährigen Praxistätigkeit auf eine befristete halbe Doktorandinnenstelle (2016–2020) ohne klare Perspektive war für mich nicht einfach. Schon nach dem Master hatte ich erlebt, dass der Abschluss zunächst keine Lohnsteigerung oder unmittelbar neue Aufgaben brachte. Auch bei der Promotion war ungewiss, welche Türen sich für promovierte Sozialarbeitende öffnen – und welche sich ggf. auch schließen. Ich entschied mich dennoch bewusst für das „Abenteuer“.

die Promotion für mich anzustreben, aus Überzeugung, ohne Garantien für danach. Rückblickend war es ein Privileg, diese Möglichkeit zu bekommen – und eine Chance, die ich ergriffen habe.

Die Rahmenbedingungen im hochschulübergreifenden Promotionszentrum Soziale Arbeit in Hessen waren anspruchsvoll. Ministerielle Vorgaben – etwa die Trennung von Betreuung und Begutachtung – und ein hoher wissenschaftlicher Anspruch trafen auf eine Disziplin, deren Studiengänge traditionell stärker anwendungs- und methodenorientiert sind als forschungsorientiert. Genau darin lag aber auch die Stärke, theoriegeleitete Forschung mit Praxisrelevanz zu verbinden. In der Dissertation (2016–2019), deren Thematik meine langjährige praktische Tätigkeit im Bereich der beruflichen Rehabilitation und den Master Gemeindepсихиатрии verschränkte, analysierte ich, welche individuellen, sozialen und institutionellen Faktoren die berufliche Teilhabe von Frauen mit Schizophrenie in rehabilitativen Maßnahmen beeinflussen. Dazu wurden theoretische Ansätze mit empirischen Analysen verknüpft, um Wechselwirkungen und Gelingensbedingungen der Teilhabe herauszuarbeiten.

Gegen Ende der Promotionszeit im Sommer 2019 stellten sich erneut Karrierefragen. Eine HAW-Professur schien damals noch fern. Im Rahmen der HAW-Promotion gab es – anders als an

Universitäten – bislang weniger etablierte Wege zu umfangreichen Publikationen oder zur Einwerbung höherer Drittmittel. Dennoch bewarb ich mich kurz vor Abschluss der Dissertation auf für mich passende HAW-Professuren. Im Oktober 2019 beendete ich die Promotion. Ich hatte das Glück, eine der ersten Postdoc-Stellen an der HFD zu übernehmen (2020) – ein wichtiges Sprungbrett, das ich jedoch nur ein halbes Jahr bis zum Antritt einer Professur im Oktober 2020 innehatte.

Die Berufungsverfahren erlebte ich als herausfordernd. Häufig wurden Kommissionen von Personen aus verwandten Disziplinen der Sozialen Arbeit geleitet und besetzt; deren Maßstäbe waren nicht immer deckungsgleich mit dem Profil der Sozialen Arbeit an HAW. Als Sozialarbeiterin mit HAW-Studium konnte ich diese Ansprüche nicht in jeder Hinsicht erfüllen. Dennoch war die Zeit gekommen, die Profession selbst zu berufen, um angehende Sozialarbeitende fachlich wie professionsethisch fundiert auszubilden. Von fünf Bewerbungen wurde ich zu fünf Hearings und Gesprächen eingeladen, erhielt viermal einen Listenplatz – einmal den ersten.

Mit Mitte 30, inmitten der Pandemie und fest verankertem Lebensmittelpunkt, entschied ich mich zunächst für die Professur an der IU Frankfurt (Oktober 2020 bis August 2021). An einem meiner ersten Arbeitstage bewarb ich mich auf die Professur an der HFD – die

ich knapp ein Jahr später antrat. Seit September 2021 bin ich Professorin für Theorien und Methoden gesundheitsbezogener Sozialer Arbeit am Fachbereich Sozialwesen der HFD und leite seit Ende 2022 den Verbunds-Studiengang BASA-online. So kehrte ich als Professorin an die Hochschule zurück, an der ich studiert und promoviert hatte.

Schaut man auf meinen Lebenslauf, wirkt vieles geplant. Tatsächlich war mein Weg geprägt von Höhen, Tiefen und Unsicherheiten – und von Türen, die sich zur richtigen Zeit öffneten und schlossen. Ich bin dankbar, dass ich heute als Sozialarbeiterin, Professorin und Studiengangsleiterin zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit beitragen kann. Das ist für mich der Kern des Promovierens an HAW: wissenschaftliche Tiefe mit praktischer Relevanz zu verbinden – für Menschen, Organisationen und eine Profession, die unsere Gesellschaft stärkt.



Ommert, Judith: Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung: Bedeutende Kontextfaktoren und Wechselwirkungen für Frauen mit Schizophrenie. Wiesbaden: Springer VS, 2020.

Prof.in Dr. Judith Ommert
Professorin für Theorien und Methoden
gesundheitsbezogener Sozialer Arbeit
Hochschule Fulda
judith.ommert@sw.hs-fulda.de

Hochschule Trier/Umwelt-Campus Birkenfeld

30 Jahre Umwelt-Campus Birkenfeld – Nachhaltigkeit als gelebtes Modell

Der Umwelt-Campus Birkenfeld zeigt exemplarisch, wie Hochschulen durch konsequente Integration von Nachhaltigkeit in Lehre, Forschung und Betrieb zu echten Treibern gesellschaftlicher Transformation werden können.

Der Umwelt-Campus Birkenfeld (UCB) der Hochschule Trier steht seit seiner Gründung 1996 für eine konsequent umgesetzte Bildung für nachhaltige Entwicklung. Mit über 30

Studiengängen verbindet der Campus wirtschaftliche, technische und ökologische Perspektiven und verankert Nachhaltigkeit als zentrales Leitprinzip. Als „Zero-Emission-Campus“ wird der Standort vollständig mit erneuerbarer Energie versorgt und dient als Reallabor für Klimaneutralität. Der 5. Dezember 2025 markiert einen besonderen Höhepunkt: Der UCB wurde mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis in den Kategorien „Schulen und Hochschulen“ sowie

„Aus- und Weiterbildung“ ausgezeichnet und erhielt zusätzlich den Sonderpreis im Transformationsfeld „Gesellschaft“. Diese dreifache Auszeichnung ist einmalig in der Geschichte des Preises und unterstreicht die Vorreiterrolle des Campus. Die Jury hob insbesondere den ganzheitlichen Ansatz hervor, der Nachhaltigkeit in allen Bereichen – von der Lehre über die Forschung bis hin zum Campusbetrieb – verankert. Der Umwelt-Campus Birkenfeld setze

mit seiner starken Strahlkraft und der nachhaltigen Prägung junger Menschen ein klares Zeichen dafür, wie transformative Ansätze weit über die eigene Institution hinaus gesellschaftlichen Wandel stärken.

Auch international setzt der Umwelt-Campus Maßstäbe: Im UI GreenMetric Ranking 2025 belegte er Platz 4 unter 1.745 Hochschulen weltweit und erreichte erstmals Platz 1 in der zentralen Kategorie „Education & Research“.

Seit 2017 ist der Campus zudem die bestplatzierte Hochschule Deutschlands in dem weltweit größten Ranking zur Nachhaltigkeit an Hochschulen.

Aus Sicht der Hochschulentwicklung zeigt der Umwelt-Campus Birkenfeld eindrucksvoll, dass Nachhaltigkeit nicht als Zusatzaufgabe verstanden werden darf, sondern als strategischer Kern moderner Hochschulen. Die Verbindung von Forschung, Lehre und gesellschaftlicher Verantwortung wird hier

beispielhaft umgesetzt. Im Jubiläumsjahr 2026 öffnet der Campus seine Türen: Am 20. Juni lädt der UCB zu einem Tag der offenen Tür ein. Darüber hinaus findet vom 24. bis 26. August 2026 der internationale UI GreenMetric Workshop am Campus statt und bietet eine Plattform für Austausch und Vernetzung rund um nachhaltige Hochschulentwicklung.

Prof. Dr. Klaus Helling
k.helling@umwelt-campus.de

Traumberuf Professorin Plus

Von der HAW-Promovendin zur HAW-Professorin

Die Promotion an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) ebnet den Weg zur zielgerichteten Qualifizierung für eine HAW-Professur. Das Projekt „Traumberuf Professorin Plus“ sieht in dem Promotionsrecht der Hochschulen für angewandte Wissenschaften und in der daraus resultierenden Nachwuchsförderung und -bindung eine große Chance, die paritätische Besetzung von Professuren weiter voranzutreiben. Das Verbundprojekt „Traumberuf Professorin Plus“ (im Folgenden TP+) vereint alle Hochschulen für angewandte Wissenschaften sowie die Duale Hochschule (DHBW) unter dem Dach der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg und DHBW (LaKof BW) mit dem gemeinsamen Ziel, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Dazu hat der Verbund ein in Deutschland einzigartiges Programm ins Leben gerufen, bestehend aus einem einjährigen Mentoring, vielfältigen Qualifizierungsangeboten und einem starken Netzwerk.

Die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen bleibt trotz politischer Maßnahmen und individueller Förderprogramme eine Hauptaufgabe der Gleichstellung. Damit die Erhöhung des Professorinnenanteils weiter gelingen kann, muss auf das oft noch unbekannte Berufsbild der HAW- oder DHBW-Professorin aufmerksam gemacht werden. Der traditionelle Karriereweg – häufig Studium und Promotion an der Universität –

lässt die Hochschulen für angewandte Wissenschaften als mögliche Arbeitgeberinnen für Forschende und Lehrende oft in den Hintergrund treten. TP+ wirkt dem entgegen, indem es gezielt das Berufsbild der HAW- und DHBW-Professorin sowie die notwendigen Weichenstellungen in der Karriere hierzu sichtbar macht. Die fehlende Sichtbarkeit resultiert demnach auch aus dem „Karriereumweg“ Promotion an der Universität. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die an der Schnittstelle von wissenschaftlicher Exzellenz, Praxisnähe und fundierter Lehre arbeiten möchten. Dr. Karolina Maronna-Aigner, eine ehemalige Teilnehmerin des Programms TP+, bestätigt: „Praxisrelevante Forschung oder anders formuliert wissenschaftlich fundiertes Hinterfragen beruflicher Praxis waren seit jeher meine Triebfeder. Daraus waren und sind sowohl die Promotion an einer HAW als auch mein Wunsch, HAW-Professorin zu werden, entstanden bzw. genährt. Die heutige VUCA- und BANI-Welt¹ braucht m. E. mehr von produktiver, substanzieller Reflexion, denn ich glaube fest daran, dass nur die richtige Relation von Reflexion und Aktion zum Erfolg führt.“

Eine Promotion an der HAW vereint Praxisrelevanz, wissenschaftliche Tiefe und eine eng verzahnte Betreuung. Die Vorteile überzeugen viele Absolventinnen und Absolventen, jedoch kann die Selbstverständlichkeit, an der Hochschule zu promovieren, an der auch der Abschluss erfolgt ist, noch nicht

wie im universitären Umfeld gelebt werden. Zu wenige Hochschulen können bisher Forschenden die Möglichkeit zur HAW-Promotion bieten. Das kooperative Modell ist noch die vorherrschende Regel. Eine „TP+“-Alumna, Jana Möglich, geht diesen Weg und hat dabei ihr Ziel, die HAW-Professur, klar vor Augen: „Ich war schon immer ein Typ für Lösungen: Meine Hands-on-Mentalität und der Drang, wissenschaftliche Erkenntnisse direkt in die Praxis zu übersetzen, kann ich in meiner HAW-Promotion perfekt ausleben. Hier kann ich mein Wirken konsequent problemlösend einbringen, ohne die theoretische Tiefe zu verlieren. Die Förderung durch das Promotionsstipendium der HAW Kiel und das Qualifizierungsprogramm ‚Traumberuf Professorin Plus‘ aus Baden-Württemberg haben mir zudem gezeigt, wie ich meinen Werdegang strategisch nutzen kann. Meine Mentorin hat mir entscheidende Tipps gegeben, wie ich dieses Profil schärfe, um mein Ziel – die HAW-Professur – mit Klarheit und Leidenschaft zu erreichen. Inzwischen leite ich ein Drittmittelprojekt an der HAW Kiel und promoviere nebenberuflich, was mich sehr erfüllt, da ich tagtäglich praktische Hochschularbeit, Forschung und wissenschaftliche Weiterentwicklung verknüpfen und gleichzeitig meine Karrierechancen auf eine HAW-Professur weiter stärken kann.“

Das Programm TP+ unterstützt die Teilnehmenden wie Jana Möglich auf dem Weg zur Professur mit einem

¹ Erläuterung: VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) /BANI (Brittle, Anxious, Non-linear, and Incomprehensible)

einjährigen Mentoring, das in einem Tandem aus Mentee und einer HAW-/DHBW-Professorin bzw. -Professor stattfindet, und einer breiten Auswahl an Qualifizierungsangeboten, die u. a. Lehre und KI, den Ablauf von Bewerbungsverfahren sowie Selbstmarketing und Kommunikation abdecken. Ein weiteres zentrales Element ist der Aufbau eines lebendigen Netzwerks, das Austausch zu Fragen rund um den Hochschulalltag und praxisnahe Unterstützung bieten kann. Seit Mitte März sind die Bewerbungsunterlagen für die vierte Runde, die in 2027 startet, auf der Projektwebsite zum Download verfügbar. Auf die Mentee-Plätze können sich interessierte weibliche Lehrbeauftragte, Promovierende oder Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Frauen aus der Wirtschaft und Verwaltung bewerben. Finanziert wird das Projekt mit einer Laufzeit von fünf Jahren (2023 bis 2028) mit 40 Prozent, rund 465.000 Euro, vom Europäischen Sozialfonds (ESF Plus) und mit 30 Prozent, rund 350.000 Euro, vom Ministerium für

Wissenschaft, Forschung und Kunst. Der Erfolg des Programms steht für sich und weist 29 Berufungen seit Start der ersten Runde im Jahr 2024 auf. Die berufenen Mentees erhöhen den Sichtbarkeitsgrad des Berufsbilds der HAW-/DHBW-Professorin und dienen als Role Model direkt im Hörsaal. Das gleiche Prinzip lässt sich auf die Promovendinnen anwenden. Prof. Sissi Closs, Projektleiterin von TP+ mit Sitz der Koordinierungsstelle an der HKA, sieht Handlungsbedarf: „Es gibt so viele ausgezeichnete wissenschaftlich arbeitende Professoren und Professorinnen, die eine Promotion betreuen können und wollen. Deren Promovendinnen haben einen authentischen Einblick in den Hochschulalltag als Forschende und Lehrende und damit das Berufsbild der HAW-Professorin als potenzielles Karriereziel.“

Auch unter den Mentees wird der Schritt in Richtung eigenständiges Promotionsrecht der HAW als folgerichtig wahrgenommen. So resümiert Dr. Verena Halbherr über ihre Zeit

als Referentin beim Promotionsverband Baden-Württembergs: „In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hat die Forschung an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg deutlich an Profil und Umfang gewonnen. Sie geht inzwischen weit über den klassischen Transfer hinaus. HAW leisten heute einen wichtigen, eigenständigen Forschungsbeitrag, beispielsweise in den SAGE-Fächern Soziale Arbeit, in akademischen Berufen in Erziehung und Bildung sowie im Gesundheitsbereich, und ergänzen damit Universitäten sinnvoll. Das Promotionsrecht an HAW ist an strenge Qualitätskriterien geknüpft. Es ist ein folgerichtiger und wichtiger Schritt zur weiteren Stärkung der Forschung.“

*Prof. Sissi Closs
Projektleitung
Dr. Pia Härter
Projektkoordinatorin
„Traumberuf Professorin Plus“*

Hochschule München

Transferkompetenz im Baukastensystem



Foto: Debora Kuder

„Transfer von der Theorie in die Praxis bringen und von der Pflicht zur Kür machen“ – mit diesem Anspruch entwickelte ein Team des Fraunhofer

Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI), der Technischen Universität Berlin (TUB) und der Hochschule München (HM) die „Ready-to-Transfer“-Tool Box: ein modularer Trainingsbaukasten für Forschende und Praxispartner aus kleinen und mittleren Unternehmen. Alle Methoden sind frei verfügbar.

Transfer ist als dritte Mission in den Hochschulgesetzen aller Bundesländer verankert – in zehn sogar explizit als Aufgabe der Professorinnen und Professoren. In der Praxis jedoch, so das Gutachten zur Forschung, Innovation und technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2026, wird Transfer

„vielfach noch nicht als Kernaufgabe behandelt“. Systematische Programme zur Förderung von Transferkompetenzen fehlen.

Das Projekt „Transferkompetenzen entwickeln“ hat eine Antwort entwickelt: die „Ready-to-Transfer“-Tool Box. Der modulare Baukasten ermöglicht es trainingserfahrenen Personen ad hoc passgenaue Schulungen mit interaktivem, ko-kreativem und interdisziplinärem Austausch umzusetzen – vor Ort wie online.

Zentrale Zielgruppe sind Promovierende und Forschende in frühen Karrierephasen sowie kleine und mittlere Unternehmen – bisher im Transfer unterrepräsentiert. Die Module wurden auf Basis qualitativer und quantitativer Befragungen sowie Erprobungszyklen entwickelt und bereits in der Graduate School der HM und im Rahmen von Zertifizierungen der Berliner University Alliance (BUA) eingesetzt.

Beim bundesweiten Fachgespräch „Transfer – nicht weiter wie bisher“ in Berlin präsentierten die Projektpartner den Baukasten einem breiten Fachpublikum. „Transfer ist eine Haltung“, betont Prof. Dr. Anke van Kempen. „Solange er nur als zusätzliche Aufgabe erlebt wird, werden Bemühungen um mehr Transfer zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft nicht erfolgreich sein.“

Die „Ready-to-Transfer-Box“ ist frei verfügbar unter ready-to-transfer.de. Gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (Fördernummer: 01|02301C), lief das Projekt von Mai 2023 bis April 2026.

Prof. Dr. Anke van Kempen

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

Das eigenständige Promotionsrecht an HAW im Überblick

Das Promotionsrecht an HAW ist in nahezu allen Bundesländern eingeführt worden, wobei der normative Rahmen unterschiedlich ausgestaltet wurde. Der Beitrag soll einen vergleichenden Überblick über wesentliche Regularien und Anstöße für Verbesserungen geben.

Dr. Karla Neschke



Foto: hlb/ChristianLiepe

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

Die Einführung der rechtlichen Grundlage im Hochschulgesetz für das eigenständige Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) ist in 13 Bundesländern abgeschlossen und steht in zwei weiteren Bundesländern kurz bevor. Mit der Erweiterung des Aufgabenportfolios der HAW um die anwendungsorientierte Forschung in den 1990er-Jahren, der Gleichstellung ihrer Studienabschlüsse durch den Bologna-Prozess nach 1999 sowie ihrer Anerkennung als wissenschaftliche Hochschule im Jahr 2010 (BVerfG 2010) ist diese Entwicklung folgerichtig. Als erstes Bundesland schuf Baden-Württemberg 2014 eine gesetzliche Grundlage für das Promotionsrecht, zuerst setzte Hessen 2016 das Promotionsrecht in die Praxis um und bis auf Sachsen werden im Jahr 2026 alle Bundesländer entsprechenden Bestimmungen eingeführt haben.

Ausgestaltung des Promotionsrechts an HAW

Die Verleihung des Promotionsrechts erfolgt an die Hochschule für forschungsstarke Fachrichtungen oder an landesweite Promotionsverbünde. Der Wissenschaftsrat (2023) unterscheidet anhand der jeweiligen Organisationseinheit, die die Promotionsverfahren ausführt, drei Modelle. Die Mehrheit der Bundesländer hat das „dezentrale Modell“ gewählt. Dabei erhalten forschungsstarke Fachrichtungen einer

oder mehrerer HAW das Promotionsrecht. Dafür werden hochschuleigene bzw. hochschulübergreifende Organisationseinheiten (z. B. Promotionskolleg) gebildet. Die konzeptionelle Grundlage dafür entstand in Hessen im Jahr 2015.¹ Inzwischen wurde das Modell auch in Bayern, Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen eingeführt. Auch in Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern deuten die vorgelegten Regierungsentwürfe zur Hochschulgesetzänderung von März 2026² bzw. vom 16. Dezember 2025³ auf die Einführung dieses Modells hin. In Niedersachsen ist ergänzend ein landesweiter Promotionsverband mit thematischen Promotionszentren vorgesehen, wodurch auch kleineren HAW der Zugang zum neuen Promotionsrecht geebnet werden soll.

Als „zentrales Modell“ bezeichnet der Wissenschaftsrat eine landesweite zentrale Promotionseinrichtung, die von den HAW des Bundeslandes gebildet wird und Trägerin des Promotionsrechts ist. Diese Einrichtung ist in thematisch-fachliche Subeinheiten gegliedert. Das Modell wurde in drei Bundesländern eingeführt: in Nordrhein-Westfalen als „Promotionskolleg für angewandte Forschung“ (§ 67b LHG), in Brandenburg als „Promotionskolleg“ (§ 33 LHG) sowie in Baden-Württemberg als „Promotionsverband der Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ (§ 76 Abs. 2 LHG). Die Errichtung in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen erfolgt durch

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.2003911>

1 Vgl. DNH 2026-3, Khakzar S. 16–19.

2 Niedersächsische Staatskanzlei: Presseinformation vom 02.03.2026.

3 Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten des Landes Mecklenburg-Vorpommern: Pressemitteilung vom 16.12.2025.

Verwaltungsvereinbarung und in Brandenburg durch eine Kooperationsvereinbarung; die nähere Ausgestaltung durch Verordnung und Satzungsrecht.

Für die HAW Hamburg als einzige allgemeine staatliche HAW im Bundesland Hamburg wurde eine zentrale interne Organisationseinheit geschaffen. Diese „Research School“ fungiert als institutionelle und organisatorische Struktur zur Wahrnehmung des Promotionsrechts, das der Hochschule für fachlich und thematisch begrenzte Fachrichtungen verliehen wurde. Der Wissenschaftsrat bezeichnet diese Organisationsform als „Ein-Standort-Modell“.

Nicht durchsetzen konnte sich das Modell eines landesweiten Promotionskollegs von Universitäten und Fachhochschulen in Schleswig-Holstein⁴ – nach der Systematik des Wissenschaftsrats das „zentrale kooperative Modell“. Es institutionalisiert die kooperative Promotion und kann damit nicht zum eigenständigen Promotionsrecht der HAW gezählt werden. Die Forschungsteams des Promotionskollegs müssen neben drei Hochschullehrenden von HAW jeweils eine Universitätsprofessorin oder einen Universitätsprofessor einbeziehen. Die mit dem Modell verbundenen Herausforderungen erschweren die Umsetzung; erst neun Jahre nach Einführung der gesetzlichen Grundlage erfolgte am 13. Januar 2025 die Verleihung des Promotionsrechts.

Voraussetzungen

Die Hochschulgesetze der Länder definieren einhellig die Promotion als Nachweis der Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit. Dem Grundsatz folgen die neuen rechtlichen Grundlagen für das Promotionsrecht in den Bundesländern. Damit entspricht die Promotion an HAW dem Verständnis der Promotion als Forschungsphase, in der mit der Dissertation eine erste eigenständige Forschungsleistung erbracht wird (WR 2023, S. 5). Mit dem Promotionsrecht können HAW ihre Aufgaben in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses nun weitgehend eigenständig wahrnehmen. Aufgrund der Länderzuständigkeit sind in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen die Rechtsgrundlagen festzulegen. Das Verfahren zur Verleihung des Promotionsrechts, Kriterien der Forschungsstärke der beteiligten Professorinnen und Professoren, Begutachtung von Dissertationen sowie die Evaluation des Promotionsgeschehens werden in Rechtsverordnungen – ebenfalls auf Landesebene – geregelt, wodurch mangels abgestimmten Vorgehens ein umfangreicher Regelungsrahmen mit divergierenden Detailbestimmungen entstanden ist.

Qualitätssicherung

Die umfassende Qualitätssicherung ist ein zentrales Merkmal des neuen Promotionsrechts an HAW. Sie soll die Gleichwertigkeit mit der Promotion an Universitäten sicherstellen und geht aufgrund der individuellen Anforderungen an Hochschullehrende und der engmaschigen Kontrolle formal darüber hinaus. Das neue Promotionsrecht ist durch ein mehrstufiges System der Sicherstellung von wissenschaftlicher Qualität der Hochschullehrenden und des Verfahrens gerahmt. Dazu zählen insbesondere:

- Mindestzahl forschungsstarker Professorinnen und Professoren als Promotionsbetreuende und -begutachtende,
- Kriterien zum Nachweis wissenschaftlicher Leistungen, mindestens in den Bereichen Drittmittel und Publikationen innerhalb der letzten drei bis max. sechs Jahre,
- regelmäßige Nachweise über diese kontinuierlich zu erbringenden o. g. wissenschaftlichen Leistungen,
- die befristete Verleihung des Promotionsrechts,
- Einbindung von Externen etwa als Gutachtende oder in Kommissionen für Verfahren und Evaluation sowie
- die (überwiegend) wiederkehrende Evaluationen.

Darüber hinaus entspricht die HAW-Promotion dem internationalen Standard der personellen Trennung von Betreuung und Begutachtung. Der Wissenschaftsrat hat eine solche Trennung empfohlen, um Interessenkonflikte und Befangenheiten zu vermeiden (WR 2011, S. 24 f.).

Mindestzahl forschungsstarker Professoren und Forschungsstärke

Ein zentrales Element der Qualitätssicherung ist die Mindestanzahl nachweislich forschungsstarker Professorinnen und Professoren einer fachlich-thematischen Subeinheit, die am Promotionsverfahren als Betreuende und zumeist als Gutachtende beteiligt sind. Die Vorgaben hierzu unterscheiden sich in den Bundesländern. In Bayern, Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz beträgt die Mindestzahl zwölf, in Baden-Württemberg 18, in Bremen zehn, in Hamburg 14, im Saarland und in Sachsen-Anhalt sechs sowie in Thüringen neun. Brandenburg verlangt eine „hinreichend breite Vertretung“ innerhalb eines im Promotionskolleg vertretenen Wissenschaftsbereichs (hier „Sektion“). Die Mindestgröße soll sowohl ein geeignetes Forschungsumfeld als auch die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten sicherstellen.

Die Kriterien zur individuellen Forschungsstärke sind in den Ländern vergleichbar, unterscheiden sich jedoch in den Details. So wird die Forschungsstärke angenommen, wenn jedes professorale Mitglied über drei Jahre – meist wettbewerblich eingeworbene –

⁴ Landeshochschulgesetz SH § 54a.

Drittmittel mindestens in Höhe von 300.000 Euro oder über sechs Jahre durchschnittlich mindestens 100.000 Euro pro Jahr nachweisen kann. In nicht technischen Fächern gelten niedrigere, meist die Hälfte dieser Beträge. In Berlin wird alternativ die Finanzierung einer Doktorandenstelle für drei Jahre über Drittmittel gefordert (HAWPromVO, § 3 Absatz 2). In Bayern steigen die Drittmittelanforderungen alle drei Jahre um sieben Prozent; dort können zudem Forschungsleistungen aus der beruflichen Praxis oder Patente (AVBayHIG Abs. 3) berücksichtigt werden.

Die besondere wissenschaftliche Publikationsstärke wird häufig über Publikationspunkte bewertet, wobei Peer-Reviewed-Veröffentlichungen, Monografien oder Patente stärker als andere wissenschaftliche Publikationen gewichtet werden. Drittmittel und Publikationen müssen regelmäßig erneut nachgewiesen werden und sind dann Voraussetzung für die Verlängerung eines befristeten Promotionsrechts. Ausgenommen von diesen Nachweisen sind Hochschullehrende mit Habilitation, teilweise Hochschullehrende mit Erfahrungen an promotionsberechtigten HAW anderer Bundesländer, ehemalige Inhaberinnen und Inhaber positiver evaluierter Juniorprofessuren oder zuvor an Universitäten tätige Professorinnen und Professoren.

Teilweise werden zudem Erfahrungen bei der Betreuung oder Begutachtung von Promotionen verlangt, etwa in Berlin (HAWPromVO, § 3 Abs. 1) oder in Bremen (BremPromV, § 4 Abs. 1), wo mindestens die Hälfte der Hochschullehrenden solche Erfahrungen nachweisen muss. Vor dem Hintergrund, dass HAW bislang kein eigenes Promotionsrecht hatten, stellt dies in der Aufbauphase eine erhebliche Hürde dar. Zwar betreuen HAW-Professuren bereits kooperative Promotionen, allerdings wird das formale Promotionsverfahren an Universitäten durchgeführt, wodurch diese Betreuungserfahrungen dann nicht anerkannt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund unterschiedlicher Forschungsprofile nicht in allen wissenschaftlichen Disziplinen eine fachliche Entsprechung zwischen HAW und Universitäten besteht. In einigen Bundesländern wird zudem ein externes Gutachten für die Dissertationen durch eine Professorin bzw. einen Professor der Universität vorgeschrieben etwa in Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt.

Befristung und Evaluation

Zu den Besonderheiten des Promotionsrechts an HAW zählt seine Befristung. Üblich sind Laufzeiten von fünf bis zu zehn Jahren. Berlin, Hessen und Thüringen eröffnen nach erfolgreicher Evaluation eine

Entfristung des Promotionsrechts. Sachsen-Anhalt hat das Promotionsrecht zwar ebenfalls voraussetzungsgebunden verliehen, jedoch ohne Regelung zur Befristung; durch Evaluation nach zehn Jahren sollen hier sowohl Qualität als auch Kontinuität gesichert werden.⁵ In Nordrhein-Westfalen hatte der Wissenschaftsrat bei seiner Begutachtung des „Promotionskollegs für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (PK NRW)⁶ eine Befristung mit einer siebenjährigen Probezeit empfohlen. Das Wissenschaftsministerium verlieh das unbefristete Promotionsrecht Ende 2022 trotz einer Befristungsoption im Hochschulgesetz, sah aber zugleich eine wissenschaftliche Begutachtung nach acht bis zehn Jahren vor.⁷ Der landesweite 2022 gegründete Promotionsverband Baden-Württemberg erhielt mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 hingegen ein befristetes Promotionsrecht.

Evaluationen sind ein fester Bestandteil der Qualitätssicherung der HAW-Promotion. Teilweise erfolgt die erste Evaluation bereits nach fünf Jahren, was angesichts der Aufbauphase sowie der Dauer von Qualitätssicherungs- und Promotionsverfahren als ambitioniert gelten kann. Neuere Regelungen legen Zeiträume von bis zu zehn Jahren fest, etwa jene in Sachsen-Anhalt aus dem Jahr 2021. Für die Evaluation werden in der Regel Gremien oder Kommissionen eingesetzt, an denen häufig externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Universitätsprofessorinnen und -professoren zu beteiligen sind.

Diskussion

Der geschilderte Regelungsapparat verursacht einen spürbaren organisatorischen Aufwand, der vor allem bei den Hochschullehrenden an HAW anfällt. Nach der erfolgreichen Einführung sollten daher Vereinfachungen geprüft werden. Redundanzen beim Nachweis wissenschaftlicher Qualität gilt es zu vermeiden. Wenn bereits die Einstellungs Voraussetzungen für die Professur an HAW die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit – nachgewiesen durch die Qualität einer Promotion – verlangt, erscheint der erneute Nachweis für die Beteiligung am Promotionsrecht entbehrlich. Unausgewogen wirkt zudem die Regelung, dass fehlende Publikations- oder Drittmittelstärke durch eine Habilitation, Juniorprofessur oder Kooptation an einer Universität ausgeglichen werden kann und in diesen Fällen die wiederholte Nachweispflicht entfällt. Nachbesserungen sind auch bei der häufig zu beobachtenden Beschränkung von Drittmittelnachweisen auf wettbewerbsfähig eingeworbene Mittel sinnvoll. Die Besonderheiten der

5 Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA), § 18 Abs. 1.

6 Ministerium für Kultur und Wissenschaft NW (MKW): Wissenschaftsrat empfiehlt Verleihung des Promotionsrechts an Promotionskolleg der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen. Pressemitteilung vom 08.07.2022.

7 MKW: Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft verleiht dem Promotionskolleg der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen das Promotionsrecht. Pressemitteilung vom 07.11.2022.

anwendungsorientierten Forschung werden bei einer solchen Beschränkung nur unzureichend berücksichtigt, denn Kooperationen mit Unternehmen, Industrie oder Organisationen des öffentlichen Sektors sind für HAW typisch und stellen ebenfalls relevante Drittmittelquellen dar. Die Drittmitteldefinition sollte daher – wie bereits in Rheinland-Pfalz (§ 2 Abs. 4 HAWPromRLVO) – auch andere wissenschaftsbezogene Drittmittel berücksichtigen. Ebenso sollten weitere Spezifika anwendungsorientierter Forschung berücksichtigt werden. Der Reformprozess der Forschungsbewertung auf europäischer Ebene (CoARA) lässt hierfür neue Impulse erwarten. Die Wirkung anwendungsorientierter Forschung entfaltet sich in innovativen, marktfähigen Produkten oder effizienteren Prozessen, von denen Wirtschaft und öffentlicher Sektor profitieren. Entsprechend sollte auch das Kriterium der Publikationsstärke weiterentwickelt werden. Oftmals wird der wiederholte Nachweis individueller Publikations- oder Drittmittelstärke verlangt, teilweise im Abstand von fünf Jahren. Eine solche wiederholte Überprüfung – etwa im Rahmen einer Promotion oder Habilitation erbrachter – akademischer Leistungen ist im klassischen Wissenschaftssystem unüblich.

Ein befristetes Promotionsrecht ist wenig attraktiv für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der verlässliche Karriereperspektiven benötigt. Bereits das Unterschreiten einzelner o. g. Qualitätskriterien kann zum Ruhen des Promotionsrechts führen und dabei die wissenschaftliche Arbeit erheblich beeinträchtigen; ein Entzug würde einen Wettbewerbsnachteil darstellen. Richtungsweisend sind daher jene Bundesländer, die nach erfolgreicher Evaluation eine Entfristung vorsehen. Selbst bei unbefristetem Promotionsrecht besteht derzeit weiterhin eine regelmäßige Nachweispflicht der individuellen Forschungsstärke etwa in Nordrhein-Westfalen, was hier zu zusätzlichen Belastungen führt. Weiterhin ist das Promotionsrecht für die HAW als Hochschule der Bildungsaufsteiger unverzichtbar, um soziale Ungleichheiten nicht zu verstärken.⁸

Mit der Einführung des Promotionsrechts an den HAW geht ein deutlicher bürokratischer Aufwand einher: neue Gremien, Verfahren, mehrstufige Qualitätssicherung. Diese Belastung trifft auf eine vergleichsweise dünne Personaldecke in der Verwaltung, in Lehre und Forschung an HAW und steht im Konflikt mit der hohen Lehrverpflichtung von 18 Semesterwochenstunden der professoralen Akteure.

Forschungsfreiräume sind daher ein zentrales Thema. Widersprüchlich ist die bayerische Regelung, bei der eine Lehrermäßigung für Forschung Voraussetzung zur Teilnahme am Promotionsrecht ist. Die aufgabengerechte Anpassung der Lehrverpflichtung von Professorinnen und Professoren an HAW steht noch aus und gewinnt nun weiter an Bedeutung. Derzeit ist die Kombination aus zu hoher Lehrverpflichtung und fehlendem wissenschaftlichen Mittelbau ein Hemmnis für die anwendungsorientierte Forschung und ein Hemmnis für Innovation und Transfer. Hinzu kommt, dass das neue Promotionsrecht jeweils auf Fachrichtungen beschränkt verliehen wird. Ob eine thematische Einengung dauerhaft sinnvoll ist, sollte im Zuge der Weiterentwicklung überprüft werden.

Ausblick

Die in den Grundzügen vergleichbaren, im Detail jedoch divergierenden Rechtsgrundlagen für das Promotionsrecht machen eine zügige und erfolgreiche Umsetzung nicht einfach. Für die weitere Entwicklung sind daher mehrere Ziele entscheidend: Kontinuität in der Betreuung Promovierender sowie verlässliche Perspektiven für die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Der Umfang der Regulierung steht zudem im Spannungsverhältnis zu dem dringend notwendigen Bürokratieabbau in der Wissenschaft.⁹ Leitlinien beim Aufbau neuer Regelungen sollten daher Vereinfachungen und der Verzicht auf Doppelstrukturen sein. Sowohl für die Nachweise individueller Forschungsleistungen als auch für den Aufbau und Betrieb der eingeführten Organisationseinheiten bedarf es zusätzlicher personeller und zeitlicher Ressourcen. In der Einführungsphase mag dieser Aufwand gerechtfertigt sein, nach erfolgreicher Evaluation kann insbesondere auf die im klassischen Promotionssystem unübliche wiederholte Nachweispflicht individueller Forschungsstärke der Professorinnen und Professoren verzichtet werden.

Da anwendungsorientierte Forschung zum Selbstverständnis der HAW gehört, ist eine verlässliche wissenschaftliche Karriereperspektive für Absolventinnen und Absolventen durch die Promotion ein folgerichtiger Schritt. Sie stärkt nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der HAW im Hochschulsystem und die anwendungsorientierte Forschung, sondern gibt zugleich wirtschaftspolitische Impulse. ■

⁸ König, Anne: Das geltende Promotionsrecht verstärkt die soziale Ungleichheit. In: Qualität in der Wissenschaft QiW; Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration 2022, 3-4, S. 74.

⁹ Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2026): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2026, Berlin: EFI, S. 75.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 2010): Beschluss vom 13. April 2010, 1 BvR 216/07.

Wissenschaftsrat (WR 2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier Drs. 1704-11, Halle.

Wissenschaftsrat (2023): Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier, Drs. 1196-23, Köln.

Das Promotionskolleg NRW – Doctoral School der HAW in Nordrhein-Westfalen

Das Promotionskolleg NRW verbindet wissenschaftliche Qualität, institutionelle Kooperation und klare Verfahren zu einem eigenständigen Promotionsmodell – ein Meilenstein für die Weiterentwicklung der HAW im deutschen Wissenschaftssystem.

Prof. Dr. Martin Sternberg, Prof. Dr. Eike Quilling,
Janina Obermeyer, M. A. und Dr. Johanna Gelberg

Die staatlichen und staatlich refinanzierten Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Nordrhein-Westfalen (NRW) bündeln ihre Promotionsaktivitäten in einer von ihnen gemeinsam getragenen Einrichtung, die hälftig vom Land und den Hochschulen finanziert wird. Diese Institution des öffentlichen Rechts hat seit 2022 das Promotionsrecht und deckt mit ihren acht Abteilungen einen großen Teil der Forschungsgebiete an HAW in NRW ab.

Zu Beginn der 2010er-Jahre hatte die Forschung an den damals noch Fachhochschulen genannten HAW in Nordrhein-Westfalen einen solchen Umfang angenommen, dass zwangsläufig der Wunsch nach verlässlichen Wegen für die an HAW durchgeführten Promotionen aufkam. Kooperative Promotionen mit Universitäten waren teilweise möglich, teilweise erheblich erschwert oder teilweise unmöglich. Bei einem landesweiten Treffen wurde der Beschluss gefasst, Promotionen an HAW in NRW als gemeinsames Thema voranzutreiben. Dies führte im Jahr 2014 zur Verankerung des „Graduierteninstituts NRW“ im Hochschulgesetz NRW. Es hatte den Auftrag, kooperative Promotionen im Verbund mit den Universitäten „auf Augenhöhe“ zu ermöglichen und zu gestalten. In der Folge wurde eine Vernetzungsstruktur mit Fachgruppen eingerichtet, um die hochschulübergreifende Zusammenarbeit zu fördern und die Voraussetzungen für ein gemeinsames Promotionsgeschehen zu schaffen. Trotz des guten Willens einiger Universitäten war dieser Ansatz nicht erfolgreich.

Einer parlamentarischen Initiative ist es zu verdanken, dass bei der Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2019 die Gründung des Promotionskollegs NRW (PK NRW) verankert wurde. Der Verleihung des Promotionsrechts im Sommer 2022 ging eine positive Evaluation durch den Wissenschaftsrat zwischen April 2021 und Juli 2022 voraus. In seiner Stellungnahme würdigt der Wissenschaftsrat ausdrücklich die gemeinschaftliche Trägerverantwortung der HAW in NRW für das Promotionskolleg NRW: „Auf diese Weise kann das Promotionskolleg

NRW die forschungsaktiven Professorinnen und Professoren aller HAW/FH zusammenführen und sie zu einem neuen Forschungsnetzwerk formen. Damit ergeben sich faire und gerechte Zugangschancen, unabhängig von der Größe und Forschungsinintensität der einzelnen HAW/FH.“ Er führt weiter aus: „Die zentrale Dachkonstruktion hat auch den Vorzug, überfachliche Qualitätsstandards setzen zu können und den institutionellen Aspekt des Promotionsrechts zur Geltung zu bringen.“

Struktur

Das PK NRW schließt an die etablierte Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden in größeren Organisationseinheiten an. Es bietet einen einheitlichen Rahmen für Promotionen an HAW, der hohen Qualitätsstandards entspricht und hochschulübergreifend Professorinnen und Professoren sowie Promovierende vernetzt. Seine acht Abteilungen sind wie virtuelle Fakultäten organisiert. Professorinnen und Professoren sowie Promovierende aus allen beteiligten Hochschulen wirken in einer selbstverwalteten Struktur für Forschung und Promotion zusammen. Die HAW haben über die Trägerversammlung, die aus den Hochschulleitungen besteht, Aufsicht über das PK NRW sowie ein umfassendes Informationsrecht.

Die Selbstverwaltung auf Ebene des PK NRW ist durch den Kollegsenat umgesetzt. Dieser wird von den Mitgliedern des PK NRW gewählt und setzt sich aus Professorinnen und Professoren, Promovierenden sowie Vertreterinnen und Vertretern des Kollegpersonals zusammen. Er beschließt alle zentralen Ordnungen, insbesondere die Mitgliederordnung und die Rahmenpromotionsordnung. Auf der Abteilungsebene nehmen die Direktorien und die von den jeweiligen Mitgliedern gewählten Abteilungsräte die Selbstverwaltung wahr. Sie sind zuständig für die Abteilungs-Promotionsordnungen, die fachspezifische Besonderheiten regeln, für die Wahl des Promotionsausschusses und für die Aufnahme von Mitgliedern.

„Promovierende schätzen in der Regel die Strukturen und Möglichkeiten des PK NRW einschließlich der Betreuung durch ein Team aus drei Professorinnen bzw. Professoren.“

Insgesamt ergibt sich eine ausgewogene Mischung aus Aufsicht und zentraler Steuerung durch die Hochschulleitungen, kollegübergreifender Selbstverwaltung zur Sicherstellung von Einheitlichkeit und Qualität in den Prozessen sowie fachspezifischer und operativer Steuerung in den Abteilungen.

Der Vorstand übt Rechtsaufsicht aus und organisiert mit der Geschäftsstelle Verfahren und Prozesse. In der Geschäftsstelle arbeiten ca. 20 Personen. Die Schwerpunkte liegen in der Zusammenarbeit in den Abteilungen, der Beratung von Promovierenden sowie der prozessbegleitenden Wissensvermittlung und Unterstützung. Weiterhin gehören die Koordination von Antragsprozessen sowie Promotions- und Prüfungsverfahren, Evaluation und Qualitätssicherung, die finanzielle Förderung von Promovierenden sowie die Begleitung und Betreuung von Gremien zu den Aufgaben.

Aufnahme von Mitgliedern

Professorales Mitglied im PK NRW können promovierte Professorinnen und Professoren werden, die von ihrer Hochschule in NRW unterstützt werden und die Aufnahmekriterien erfüllen. Diese umfassen neben der fachlichen Passung zu den Forschungsschwerpunkten der Abteilung den Nachweis von Publikationen mit Peer-Review in anerkannten Journals, den Nachweis der wettbewerblichen Einwerbung forschungsorientierter Drittmittel sowie den Nachweis von Betreuungserfahrung in Promotionsverfahren.

Die Mitgliedschaft gilt zunächst für fünf Jahre. Bei der Verlängerung der Mitgliedschaft können qualitative Kriterien herangezogen werden, die sich an den Vorgaben der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)

orientieren. Die Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen erfolgt durch den abteilungsspezifischen Empfehlungsausschuss unter Hinzuziehung externen professoralen Sachverständs. Professorinnen und Professoren, deren Forschung fachlich in die Abteilung passt, die die weiteren Kriterien aber noch nicht erfüllen, können für maximal fünf Jahre als assoziierte Professorinnen und Professoren aufgenommen werden.

Für das Engagement am PK NRW ist grundsätzlich die Möglichkeit von Lehrentlastungen vorgesehen. Die Lehrentlastung für Betreuende wird nach den Regeln der jeweiligen HAW gewährt, die Reduktionsmodelle sind sehr heterogen. Zur Kompensation der Lehrentlastung wird aus dem Budget des PK NRW ein definierter Betrag pro Promotion zur Verfügung gestellt.

Promotionsprozess

Eine Konsequenz der engen Verzahnung von Hochschule und PK NRW ist die doppelte Einschreibung von Promovierenden. Voraussetzung für die Einschreibung an der Hochschule ist die Betreuungszusage eines professoralen Mitglieds des PK NRW, für die Einschreibung am PK NRW ist die Einschreibung an der Hochschule Voraussetzung. Innerhalb von drei Monaten nach der Einschreibung muss die Annahme beim zuständigen Promotionsausschuss beantragt werden. Dieser prüft die Voraussetzungen für die Promotion in der Abteilung.

Innerhalb von sechs Monaten nach der Annahme müssen die Promovierenden eine unterschriebene Betreuungsvereinbarung vorlegen. Innerhalb von zwölf Monaten nach der Annahme muss zudem ein ausführliches Exposé eingereicht werden. Werden die Fristen nicht eingehalten, erlischt die Annahme.



Foto: Heike Fischer

PROF. DR. MARTIN STERNBERG
Vorsitzender des Vorstands
martin.sternberg@pknrw.de



Foto: PK NRW

PROF. DR. EIKE QUILLING
stellvertr. Vorsitzende des Vorstands
eike.quilling@pknrw.de



Foto: Heike Fischer

JANINA OBERMEYER, M. A.
Referentin für Öffentlichkeitsarbeit
janina.obermeyer@pknrw.de



Foto: Lehmann

DR. JOHANNA GELBERG
Referentin für Qualitätssicherung
johanna.gelberg@pknrw.de

alle:
Promotionskolleg NRW
Konrad-Zuse-Str. 10
44801 Bochum
www.pknrw.de

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20039147>

Parallel zur Forschung am Dissertationsthema muss das jeweilige Promotionsprogramm absolviert werden. Das Pflichtprogramm besteht dabei aus fachlichen und überfachlichen Veranstaltungen sowie der Präsentation der eigenen Forschung in unterschiedlichen Kontexten. Hinzu kommen die Anfertigung jährlicher Fortschrittsberichte und die Durchführung von Fortschrittsgesprächen. Die einzelnen Promotionsprogramme können weitere Elemente vorsehen, etwa fachlich-methodische Workshops. Das Rahmenprogramm kann durch freiwillige Leistungen ergänzt werden.

Die Promotion kann sowohl kumulativ als auch in Form einer Monografie erfolgen. Ist die Dissertation fertiggestellt und das Promotionsprogramm absolviert, kann das Verfahren eröffnet werden. Dabei werden die Voraussetzungen geprüft und die Dissertation an mindestens zwei Gutachterinnen oder Gutachter versendet, von denen mindestens eine bzw. einer in keiner wissenschaftlichen Kooperation mit der Kandidatin oder dem Kandidaten stehen darf. Wird die Dissertation als mindestens ausreichend bewertet, wird sie in der Abteilung ausgelegt. Gibt es keine Einwände, wird die mündliche Prüfung in Form einer Disputation durchgeführt. Aus der Gesamtnote der Dissertation und der Gesamtnote der Disputation wird dann das Gesamtprädikat der Promotion ermittelt, wobei die Dissertation doppelt gewichtet wird. Erfolgt die Veröffentlichung der Dissertation innerhalb von zwei Jahren nach der Disputation, wird die Promotionsurkunde überreicht. Sie trägt Unterschrift und Siegel der beteiligten HAW sowie des PK NRW.

Kolleg-Informations- und Steuerungssystem

Mit dem Kolleg-Informations- und Steuerungssystem (KISS) wurde ein IT-System erstellt, das nahezu alle Prozesse des PK NRW digital und rechtssicher abbildet. Von der Antragstellung über die Entscheidungsprozesse der Gremien, die Dokumentation des Promotionsverfahrens bis hin zur Bestätigung der bestandenen Promotionsprüfung wird alles digital erledigt. KISS integriert unterschiedliche Prozesse für eine Vielzahl an Nutzergruppen in einem System. Um die Bedienungsfreundlichkeit zu erhöhen, sollen zukünftig Daten aus den Forschungsinformationssystemen der Hochschulen importiert werden.

Fördermöglichkeiten

Das PK NRW fördert Konferenzen, Reisen, Veröffentlichungen von Promovierenden und Promotionsstellen. Die entsprechenden Entscheidungen werden von einem Gremium aus allen Statusgruppen und abteilungsübergreifend vorbereitet. Die Promotionsstellen werden an angenommene Promovierende nach dem Vergütungsstandard der DFG für maximal drei Jahren vergeben. Gelegentlich werden diese Stellen auch für kürzere

Zeiten beantragt, um die Promotion nach einer ausgelaufenen Förderung zum Abschluss zu bringen.

Aus Mitteln des Landes vergibt das PK NRW im Jahr 2026 erstmals zwei PK-Forschungskollegs. Diese ermöglichen gemeinsame intensive Forschung sowie eine hochwertige Förderung von Doktorandinnen und Doktoranden. In jedem PK-Forschungskolleg forschen vier Professorinnen und Professoren sowie vier Doktorandinnen und Doktoranden gemeinsam an einem Thema. Dabei werden die professoralen Kollegmitglieder in der Lehre entlastet und Promovierende erhalten eine Stelle nach dem Vergütungsstandard der DFG. Sachmittel und Mittel für Hilfskräfte komplettieren das Paket. Die Auswahl der geförderten Projekte wird vom PK NRW mit der Hilfe externer Gutachterinnen und Gutachter sowie einer mit Personen von außerhalb NRW besetzten Jury durchgeführt.

Erfahrungen aus sechs Betriebsjahren

Das PK NRW konnte auf fünf Jahren Erfahrung mit der Vorgängerorganisation, dem Graduierteninstitut NRW, aufbauen. Dieses hatte ähnliche Strukturen und Aufnahmekriterien, sodass viele Mitglieder in das PK NRW überführt werden konnten. Die Zusammenarbeit mit der Trägerversammlung als Aufsichts- und Steuerungsinstanz verlief über die Jahre hinweg problemlos und freundschaftlich, obwohl immer wieder neue Personen in Hochschulleitungsämter gewählt wurden. Bewährt hat sich die Einführung eines „Begleitausschusses“, in dem neben Geschäftsführerin und Vorsitzenden des PK NRW eine Rektorin, ein Vizepräsident für Forschung und zwei Kanzlerinnen verwaltungsnah Aspekte besprechen und Entscheidungen der Trägerversammlung vorbereiten. Die operative Zusammenarbeit mit den Hochschulen erfolgt sowohl mit den Studierendensekretariaten als auch mit den Bereichen, die mit Forschung und Promotion befasst sind. Diese sind an den HAW unterschiedlich organisiert, was zu Herausforderungen in der Kommunikation führt. Auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Konferenz der Vizepräsidentinnen und -präsidenten für Forschung ist sehr wichtig.

Die Mitgliedschaftskriterien und -verfahren werden von den Professorinnen und Professoren überwiegend akzeptiert, wobei das Kriterium der Betreuungserfahrung teilweise kritisch betrachtet wird, da es in dieser Form in anderen Ländern nicht existiert. Mit wachsender Zahl an Betreuungen und erfolgreichen Promotionen im PK NRW erscheint dieses Kriterium aber zunehmend weniger als Hürde.

Generell unterschätzt wurde, dass durch das Promotionsrecht erheblicher Aufwand entsteht. Die im Konzept des PK NRW im Einklang mit einschlägigen Empfehlungen (WR oder DFG) vorhandenen Elemente einer strukturierten Promotion werden nicht von allen Professorinnen und Professoren gleichermaßen

Abteilung	Promotionsprogramm	Anzahl Prof.	Anzahl Prom.
Bau und Kultur (BuK)	Gebaute Umwelt und Kulturerbe	29	25
Informatik und Data Science (IuDS)	KI und Data Science Angewandte Informatik und Wirtschaftsinformatik	66	53
Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien (LuG)	Lebenswissenschaften und Gesundheitstechnologien	34	26
Medien und Interaktion (MuI)	Medien, Bildung, Ästhetik, Gestaltung Mensch, Digitalität, Gesellschaft	42	38
Ressourcen und Nachhaltigkeit (RuN)	Ressourcen und Nachhaltigkeit	100	114
Soziales und Gesundheit (SuG)	Gestaltung des sozialen und gesundheitlichen Wandels	86	68
Technik und Systeme (TuS)	Cyber Physical Systems	61	60
Unternehmen und Märkte (UuM)	Wandel und Resilienz	57	31

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 1: Abteilungen, Promotionsprogramme, professorale und promovierende Mitglieder (ohne kooperativ Promovierende), nicht differenziert nach Promotionsprogrammen

geschätzt. Eine Befragung der Betreuenden im Jahr 2025 erbrachte zusätzlich Unsicherheiten hinsichtlich der Abläufe und der Bedienung von KISS sowie teilweise eine unspezifische Kritik am „hohen Aufwand“.

Promovierende schätzen in der Regel die Strukturen und Möglichkeiten des PK NRW einschließlich der Betreuung durch ein Team aus drei Professorinnen bzw. Professoren. Trotzdem ist es auch im PK NRW zu Abbrüchen gekommen, die überwiegend auf persönliche Lebensumstände zurückzuführen sind. Das Qualifizierungsangebot wird unterschiedlich stark nachgefragt. Die Promovierenden besuchen häufig Konferenzen, publizieren rege und nutzen auch den Weg der kumulativen Promotion. Die Dissertationen werden überwiegend als sehr gut beurteilt, auch von universitären externen Gutachterinnen und Gutachtern, wobei sich dies allerdings nur auf ein Dutzend vollständig abgeschlossener Promotionen stützt. Die Disputationen finden überwiegend an den Hochschulen statt; nur vereinzelt wird dafür die Geschäftsstelle genutzt.

Zusammenfassung

Das PK NRW bietet qualitätsgesicherte Promotionsmöglichkeiten in nahezu allen Forschungsbereichen der HAW. In den acht Abteilungen, die über

die für Promotionen erforderliche Forschungsbreite und -tiefe verfügen und personell stabil aufgestellt sind, wirken forschungsstarke Professorinnen und Professoren hochschulübergreifend zusammen. Die Promovierenden arbeiten in einem Umfeld, in dem sie zusätzlich zu ihrer Hochschule mit weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Austausch treten. Der Qualitätsrahmen der Promotion ist über alle Abteilungen hinweg einheitlich und wird durch fachspezifische Elemente ergänzt. Qualifizierungsveranstaltungen werden hochschulübergreifend organisiert. Der Preis hierfür ist ein gewisser Koordinations- und Organisationsaufwand, der von einer Geschäftsstelle gemanagt wird.

Eine Herausforderung für das PK NRW könnte das Wachstum werden, wenn die anvisierte Zahl von 800 Professorinnen und Professoren sowie 1.000 Promovierenden überschritten wird. Eine ständige Herausforderung ist die Kommunikation in die HAW hinein, um Ordnungen, Prozesse und Angebote zu vermitteln sowie Wünsche und Kritik aufzugreifen.

Das PK NRW hat die notwendigen Strukturen und die Größe, um ein relevanter Player mit überregionaler Bedeutung im Promotionsgeschehen zu werden. Es ist ein sehr gutes Beispiel dafür, wie Hochschulen, die auch in Konkurrenz stehen, wirkmächtig zusammenarbeiten, um gemeinsam erfolgreicher zu sein. ■

Stellungnahme zum Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen, Juli 2022, <https://doi.org/10.57674/h2xk-3d71> – Abruf am 09.04.2026.

Mitgliederordnung des PK NRW www.pknrw.de/fileadmin/user_upload/07_Ordnungen_einzeln/Ordnungen_PKNRW/PKNRW_Ordnung_Mitgliederordnung_2023.02.13.pdf – Abruf am 05.03.2026.

CoARA: www.coara.org/national-chapters/coara-national-chapter-germany/ – Abruf am 05.03.2026.

Rahmenpromotionsordnung des PK NRW: https://www.pknrw.de/fileadmin/user_upload/07_Ordnungen_einzeln/Ordnungen_PKNRW/PKNRW_Ordnung_RPO_2025.05.05.pdf – Abruf am 09.04.2026.

Zehn Jahre eigenständiges Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Erfolgreiche Pionierarbeit in Hessen verändert das deutsche Hochschulsystem.

Prof. Dr. Karim Khakzar



Foto: Hochschule Fulda

PROF. DR. KARIM KHAKZAR
Präsident der Hochschule Fulda
Vorsitzender HAW Hessen
Hochschule Fulda
Leipziger Straße 123
36037 Fulda
praesident@hs-fulda.de
www.hs-fulda.de

Im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem sind Sprunginnovationen und disruptive Veränderungen selten. Die Einführung des Dr.-Ing. an technischen Hochschulen per Dekret von Kaiser Wilhelm II. 1899 gegen den heftigen Widerstand der traditionellen Universitäten zählt dazu. Auch die 1999 beschlossene Bologna-Reform veränderte das System grundlegend: Mit der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse wurden die Abschlüsse der ehemaligen Fachhochschulen denen der Universitäten gleichgestellt und der Hochschultyp erhielt neue Entwicklungschancen.

Ende der 1960er-Jahre waren aus Ingenieurschulen und Höheren Fachschulen für Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Wirtschaft die Fachhochschulen (FH) entstanden. Sie sollten mit verkürzten, praxisnahen Studiengängen dem Fachkräftemangel in ausgewählten Disziplinen begegnen. Forschung gehörte in den Aufbaujahren nicht zu ihren Aufgaben; ein eigenständiges Promotionsrecht war folgerichtig kein Thema. Um die Praxisnähe zu sichern, mussten Professuren bei der Berufung eine Doppelqualifikation in den Bereichen Wissenschaft und beruflicher Praxis nachweisen. Im Laufe der Zeit setzte sich jedoch die Erkenntnis durch, dass Forschung auch an FH an Bedeutung gewinnen sollte, ganz im Sinne der humboldtschen Einheit von Forschung und Lehre. Trotz eines im Vergleich zu Universitäten deutlich höheren Lehrdeputats engagierten sich immer mehr Professuren in der Forschung; schließlich wurde sie in nahezu allen Landeshochschulgesetzen neben der Lehre zur dienstlichen Aufgabe.

Wie an Universitäten wurden in Forschungsprojekten talentierte Absolventinnen und Absolventen eingesetzt, deren Motivation in erster Linie in der eigenen wissenschaftlichen

Weiterqualifikation in Form einer Promotion bestand. Da das Promotionsrecht Universitäten vorbehalten war, führte der Weg an Fachhochschulen in der Regel über „kooperative Promotionen“ an Universitäten, die jedoch nicht selten schwer umsetzbar waren. Gründe hierfür waren u. a. Fachdisziplinen, die an Universitäten nicht oder nur randständig vertreten sind (z. B. Soziale Arbeit, Pflege-, Gesundheits- und Therapiewissenschaften), eine teils geringe Bereitschaft einzelner Universitätsprofessuren sowie unzureichende Kapazitäten für die Betreuung zusätzlicher, externer Promovierender.

Vor diesem Hintergrund forderten die Fachhochschulen von der Politik immer häufiger deutlich bessere Rahmenbedingungen für deren Forschung. Schließlich widmete sich der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestags im Februar 2012 explizit dem Thema „Forschung an Fachhochschulen“. Als eingeladener Sachverständiger kritisierte ich sowohl im öffentlichen Fachgespräch als auch in meiner schriftlichen Stellungnahme (Khakzar 2012) die völlig unzureichende Ausstattung der Forschungsförderprogramme für Fachhochschulen und die viel zu geringe Beteiligung der Fachhochschulen an den Fördermitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Mein Fazit schloss mit der Forderung nach dem eigenständigen Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an Fachhochschulen.

Der entscheidende Fortschritt auf dem Weg zum Promotionsrecht gelang in Hessen vor den Landtagswahlen im November 2013. Die Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidenten (KHF) thematisierte in Positionspapieren und zahlreichen Gesprächen immer wieder ein eigenständiges Promotionsrecht für

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20039171>

„Mein Fazit schloss mit der Forderung nach dem eigenständigen Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an Fachhochschulen.“

forschungsstarke Fachrichtungen. CDU und Bündnis 90/Die Grünen griffen dies in ihren Wahlprogrammen auf; der Anfang 2014 ausgehandelte Koalitionsvertrag (CDU/Bündnis90/Die Grünen 2014) brachte schließlich den Durchbruch. Anfang 2014 übernahm Boris Rhein das Amt des Hessischen Wissenschaftsministers und zeigte sich offen für neue Entwicklungen. Besondere Unterstützung kam insbesondere auch vom Koalitionspartner Bündnis90/Die Grünen und deren wissenschaftspolitischen Sprecher Daniel May.

Wie zu erwarten, waren die Anhörungen im Wissenschaftsausschuss des Hessischen Landtags zur Novellierung des Hochschulgesetzes von kontroversen Debatten geprägt. Die Koalition blieb standhaft, trotz heftiger Gegenwehr der hessischen Universitätspräsidenten; der Landtag beschloss im November 2015 das neue Hochschulgesetz. Es enthielt den zentralen Satz, der eine Entwicklung mit weitreichenden Auswirkungen auslöste: „Darüber hinaus kann der Hochschule für angewandte Wissenschaften durch besonderen Verleihungsakt des Ministeriums ein befristetes und an Bedingungen geknüpft Promotionsrecht für solche Fachrichtungen zuerkannt werden, in denen sie eine ausreichende Forschungsstärke nachgewiesen hat“ (§ 4 Abs. 3 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG)). Damit waren die rechtlichen Voraussetzungen für eine zukunftsweisende Entwicklung geschaffen. Zugleich spiegelte sich die Transformation der früher primär auf die Lehre ausgerichteten Fachhochschulen hin zu wissenschaftlichen Hochschulen mit starkem anwendungsbezogenem Profil auch in der Bezeichnung wider: Fortan sollte der Hochschultyp „Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW)“ heißen. Folgerichtig beschloss auch die Mitgliedergruppe der Fachhochschulen/HAW in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2019 einstimmig, künftig für den Hochschultyp nur noch den Begriff „HAW“ zu verwenden.

Anfang 2016 trat das novellierte Hessische Hochschulgesetz in Kraft. Zwar gab es in Baden-Württemberg bereits seit 2014 eine ähnliche Öffnung im entsprechenden Landeshochschulgesetz, doch deren Umsetzung sollte sich bis ins Jahr 2022 verzögern.

In Hessen folgten nach Inkrafttreten des Gesetzes hingegen intensive Verhandlungen über die Ausgestaltung des Promotionsrechts, die ich als Vorsitzender der KHF in enger Abstimmung mit den Kollegen der anderen vier staatlichen hessischen HAW federführend koordinieren und gestalten durfte. Es bestand Einvernehmen, dass es sich um einen Pilotversuch mit anschließender Evaluation nach ca. sechs Jahren handeln sollte. Den fünf hessischen Hochschulleitungen war die damit verbundene Verantwortung sehr bewusst. Ein Scheitern hätte nicht nur für Hessen, sondern bundesweit zu gravierenden Folgen geführt. Vor diesem Hintergrund verständigten sich die HAW auf folgende strategische Grundsätze:

- 1) Die Qualität der Dissertationen darf gegenüber Promotionen an Universitäten auf keinen Fall abfallen; eine wirkungsvolle Qualitätssicherung ist verbindlich.
- 2) Verfahren und Kriterien orientieren sich an anerkannten Standards und Empfehlungen (u. a. Wissenschaftsrat 2011, EUA 2010).
- 3) Promovierende werden intensiv betreut und arbeiten in einem forschungsaktiven Umfeld mit kontinuierlichem Austausch.
- 4) Das Promotionsrecht wird nicht der gesamten Institution, sondern forschungsstarken Fachrichtungen verliehen.
- 5) Die zu vergebenden Grade orientieren sich an etablierten Dokortiteln; neue Titel sind zu vermeiden.

Es galt in jedem Fall, hohe Akzeptanz und Reputation des zu verleihenden Dokortitels zu sichern und den Eindruck eines „Doktor (FH)“ oder „Doktor light“ auszuschließen.

Die Umsetzung des Promotionsrechts wird in Hessen durch eine Verordnung geregelt. Die Ausübung erfolgt über Promotionszentren, die hochschuleigen oder hochschulübergreifend organisiert sein können. Für die Gründung sind mindestens zwölf forschungsstarke Professuren erforderlich – orientiert an der Mindestgröße eines Fachbereichs. Der Nachweis der Forschungsstärke erfolgt anhand etablierter Kriterien; als Vorbild diente das „Baden-Württemberg Center of Applied Research“ (BW-CAR), das im Wesentlichen Drittmittelwerbungen und



Foto: Hochschule Fulda

Abbildung 1: Überreichung der Urkunde für das erste Promotionszentrum an einer HAW durch den damaligen Wissenschaftsminister Boris Rhein an den Präsidenten der Hochschule Fulda, Prof. Dr. Karim Khakzar, am 10. Oktober 2016

Publikationen heranzieht. Für technische Disziplinen war der Mindestbetrag eingeworbener Drittmittel höher, während die Anforderungen an Publikationen etwas niedriger angesetzt wurden. Wiederholt kontrovers diskutiert wurde der Umgang mit Habilitationen, die in der Pilotphase bei Nichterfüllung eines Kriteriums als Ausgleich herangezogen werden konnten.

„Die Kommission konnte sich davon überzeugen, dass in den betrachteten Promotionszentren der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften tragfähige Strukturen für die Betreuung qualitativ anspruchsvoller Promotionen aufgebaut wurden.“

Bis heute gibt es innerhalb der Professorenschaft Debatten über die Passgenauigkeit solcher Kriterien, da die Publikations- und Förderkulturen zwischen Disziplinen teils stark variieren. In der Pilotphase erfolgte die Prüfung der Forschungsstärke durch das Ministerium; inzwischen übernimmt dies ein externer wissenschaftlicher Beirat, der in begründeten Fällen im Rahmen einer Gesamtbetrachtung auch von „harten“ Kriterien abweichen kann.

In Bezug auf das eigenständige Promotionsrecht kann der 10. Oktober 2016 als historisches Datum gelten: Wissenschaftsminister Boris Rhein überreichte mir in meiner Funktion als Präsident der Hochschule Fulda die Urkunde für das erste Promotionszentrum in Hessen: Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Globalisierung, Europäische Integration und Interkulturalität (siehe Abbildung 1). Noch im gleichen Jahr folgten drei weitere Genehmigungen für Promotionszentren für die Fachrichtungen Public Health, Soziale Arbeit und Angewandte Informatik. Die beiden letztgenannten wurden hochschulübergreifend organisiert; beteiligt waren neben der Hochschule Fulda auch die Hochschule Rhein-Main, die Frankfurt University of Applied Sciences und die Hochschule Darmstadt. Später kamen weitere

Promotionszentren hinzu, u. a. Nachhaltigkeitswissenschaften (2019), Life Science Engineering (2019), Mobilität und Logistik (2020) sowie Systemintegrierte Ingenieurwissenschaft (2025).

Im Jahr 2021 begann die Begutachtung der ersten vier hessischen Promotionszentren durch eine hochkarätig besetzte und unabhängige, sechsköpfige Gutachtendenkommission unter Vorsitz des ehemaligen DFG-Präsidenten Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner. Er fasste 2022 die Ergebnisse so zusammen: „Die Kommission konnte sich davon überzeugen, dass in den betrachteten Promotionszentren der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften tragfähige Strukturen für die Betreuung qualitativ anspruchsvoller Promotionen aufgebaut wurden und das in kürzester Zeit. Das ist eine beeindruckende Leistung. Wir möchten das Land und seine HAW ermutigen, nun die nächste Phase einzuleiten, die Promotionszentren als Orte der Forschung inhaltlich stärker zu profilieren und konzeptionell weiterzuentwickeln und dabei die Spezifika des Hochschultyps und den Ausgangspunkt der anwendungsorientierten Forschung in den Mittelpunkt zu stellen.“

Angesichts des erheblichen Erfolgsdrucks machte sich nach der positiven Evaluation Erleichterung breit: Die hessischen HAW standen seit 2016 unter genauer Beobachtung, und ein Misserfolg hätte weitere ähnliche Vorhaben in anderen Ländern infrage gestellt. Bereits als sich die positive Evaluation abzeichnete, folgte Sachsen-Anhalt unter Wissenschaftsminister Prof. Dr. Armin Willingmann dem hessischen Vorbild; 2021 erhielten die HAW in Sachsen-Anhalt das eigenständige Promotionsrecht. Dem hessischen Weg folgten weiterhin Bayern (2023), Hamburg (2025) sowie Rheinland-Pfalz (2026).

Neben dem Promotionsrecht für einzelne HAW oder Verbünde nach hessischem Muster entstanden in mehreren Bundesländern landesweite Promotionskollegs, u. a. in Baden-Württemberg (2022), Nordrhein-Westfalen (2022), Brandenburg (2024) und Schleswig-Holstein (2025). In weiteren Ländern sind die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, die Umsetzung steht jedoch noch aus: Berlin (seit 2021), Bremen (2023), Saarland (2024) sowie Thüringen (2024). Sowohl in Niedersachsen als auch in Mecklenburg-Vorpommern steht eine Novellierung des

Karim Khakzar studierte und promovierte an der Universität Stuttgart im Bereich Elektrotechnik. Nach einer fünfjährigen Tätigkeit in einem weltweit agierenden Telekommunikationsunternehmen wurde er 1996 auf eine Professur im Fachbereich Angewandte Informatik an die Hochschule Fulda berufen. Er war Dekan des Fachbereichs und Vizepräsident für Forschung und Entwicklung der Hochschule Fulda. Seit 2008 leitet er die Hochschule als Präsident und befindet sich inzwischen in seiner dritten Amtszeit. Zwischen 2016 und 2022 war er Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Sprecher der 118 in der HRK organisierten HAW.

Hochschulgesetzes mit konkreten Regelungen für ein Promotionsrecht unmittelbar bevor. Lediglich in Sachsen scheinen noch keine konkreten Pläne vorzuliegen; es bleibt abzuwarten, wie lange dieser deutliche Wettbewerbsnachteil hingenommen wird.

Der Evaluationsbericht (HMWK 2022) aus Hessen enthält Empfehlungen für die weitere Entwicklung. Dazu zählt die Berufung eines wissenschaftlichen Beirats für jedes Promotionszentrum, der die Zentren kritisch-konstruktiv begleitet und insbesondere bei der Bewertung der Forschungsstärke einzelner Professuren unterstützt. Zudem wird empfohlen, Promotionszentren zur Qualitätssicherung alle sieben Jahre unabhängig evaluieren zu lassen – eine Praxis, die für außeruniversitäre Forschungsinstitute und große Förderprogramme etabliert ist. Infolge der insgesamt sehr positiven Evaluation wurde 2022 das Promotionsrecht an den hessischen HAW für alle begutachteten Promotionszentren entfristet.

Der Aufbau geeigneter Strukturen und Qualitätssicherungssysteme für eine intensive Betreuung benötigte Zeit. Die Zahl der Promovierenden und der abgeschlossenen Promotionen in Eigenverantwortung der hessischen HAW ist jedoch in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. So sind an der Hochschule Fulda derzeit knapp 200 Promovierende registriert, die Mehrzahl davon in den eigenen Promotionszentren.

Aus Sicht der Promovierenden weist eine umfassende Studie zum hessischen Promotionsrecht

(Fähndrich 2025) auf bemerkenswerte Effekte hin: So ist der Anteil der Promovierenden, die ihr Studium als Studierende der ersten Generation absolvierten, deutlich höher als an Universitäten. Insgesamt äußerten sich die über 300 befragten Promovierenden sehr positiv zur eigenen Betreuung.

Fazit

Die erfolgreiche Pionierarbeit der hessischen HAW hat nach einer sechsjährigen Pilotphase und positiver Evaluation maßgeblich dazu beigetragen, dass inzwischen fast alle Bundesländer ihren HAW ein Promotionsrecht ermöglichen. Das Promotionsrecht verbessert die Rahmenbedingungen für Forschung und Transfer an HAW erheblich und steigert die Attraktivität des Hochschultyps für Studierende und Forschende. Durch die Möglichkeit, Doktorgrade zu verleihen, wachsen zudem internationale Sichtbarkeit, Akzeptanz und Reputation. Um das Potenzial der HAW auszuschöpfen, müssen Bund und Länder zukünftig eine angemessene Grundfinanzierung für Forschung an HAW sicherstellen und stärker in den Aufbau des akademischen Mittelbaus investieren – Investitionen, die sich im Hinblick auf Innovations- und Zukunftsfähigkeit der Regionen, ihrer Unternehmen und Einrichtungen mehr als auszahlen werden. Die im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung angekündigten Maßnahmen zur Stärkung von Forschung und Transfer an HAW sollten daher zeitnah umgesetzt und angemessen ausgestattet werden (HAW 2025). ■

Khakzar, Karim, 2012, Dt. Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, A-Drs. 17(18)257b, 2012, webarchiv.bundestag.de/archive/2013/0412/bundestag/ausschuessel7/a18/anhoerungen/Forschung_an_Fachhochschulen/ADrs_17-257_b.pdf – Abruf am 02.04.2026.

CDU Hessen/Bündnis 90/Die Grünen Hessen, 2014, Koalitionsvertrag 2014–2019, S.72, www.gruene-hessen.de/partei/files/2014/02/HE_Koalitionsvertrag_2014-2018_final.pdf – Abruf am 02.04.2026.

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion, Positionspapier (Drs. 1704-11).

European University Association (EUA) (2010): Salzburg II recommendations, eua.eu/publications/positions/salzburg-ii-recommendations.html – Abruf am 02.04.2026.

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) (2022): Evaluationsbericht und Empfehlungen zum Promotionsrecht an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften, wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2022-06/evaluationsbericht_promotionsrecht_haw_barrierefrei.pdf – Abruf am 02.04.2026.

Fähndrich, Sabine; Grendel, Tanja; Keller, Elias; Hanss, Daniel (2025): HAW_WiNS – Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) <https://doi.org/10.25716/pur-230>.

Bad Wiesseer Kreis (2025): Positionspapier der HAWs zum Koalitionsvertrag von CDU/CSU/SPD, www.badwiesseerKreis.de/wp-content/uploads/2025/11/Positionspapier-HAW-zum-KoaV_20250820.pdf – Abruf am 02.04.2026.

Promovieren an hessischen HAW

Empirische Perspektiven auf Anwendungsbezug, Internationalisierung und soziale Durchlässigkeit.

Dr. Sabine Fähndrich, Prof. Dr. Tanja Grendel und Prof. Dr. Daniel Hanss

Die Promotionsmöglichkeiten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) haben sich deutlich diversifiziert: Neben kooperativen Promotionen in Zusammenarbeit mit Universitäten besteht seit 2016 erstmals in Hessen die Möglichkeit, nach dem eigenständigen Promotionsrecht in sogenannten Promotionszentren¹ zu promovieren (vgl. HMWK 2022). Im Zuge ihrer erfolgreichen Evaluation (HMWK 2022) und der darauffolgenden dauerhaften gesetzlichen Verankerung des Promotionsrechts im Jahr 2022 haben sich die Promotionszentren in Hessen etabliert. Inzwischen orientieren sich weitere Bundesländer an diesem Vorbild (zu den unterschiedlichen Ausformungen/Modellen vgl. Müller 2025). Dies hat den Status der HAW im deutschen Hochschulsystem nachhaltig verändert (Fähndrich 2024, S. 183 ff.). Dennoch wurde und wird die Einführung des Promotionsrechts an HAW mitunter kontrovers diskutiert (HMWK 2022, S. 6 f.). Ein zentrales Argument in diesem Diskurs ist der Erhalt der funktionalen Differenzierung der unterschiedlichen Hochschultypen (Leopoldina 2017; HMWK 2022). Universitäten gelten traditionell als grundlagen- und forschungsorientiert, während HAW ein Fokus auf Lehre zugeschrieben und ihre Forschung als stark praxisbezogen und regional verankert charakterisiert wird. Zwar gestehen neuere Positionen den HAW eine eigenständige Rolle im Promotionssystem zu (WR 2020; WR 2022, WR 2023), aber eben innerhalb der ihnen zugeschriebenen Profilbereiche.

Entsprechend der mit dem Promotionsrecht an HAW verknüpften Profildebatte zwischen Universitäten und HAW formuliert auch der Evaluationsbericht aus Hessen (HMWK 2022, S. 14) die Erwartung, dass Promotionen an HAW vor allem anwendungsbezogene bzw. praxisrelevante Fragestellungen aufgreifen, sich an gesellschaftlichen, technologischen und gesundheitlichen Herausforderungen orientieren und zugleich gesellschaftlichen Impact sowie regionale Innovationsimpulse erzeugen. Skeptikerinnen und Skeptiker gegenüber dem Promotionsrecht an HAW weisen zudem darauf hin, dass HAW trotz wachsender Forschungsaktivität häufig nicht über ein voll ausgebautes Forschungsumfeld verfügen

(Leopoldina 2017; WR 2020; HMWK 2022), auch mit Blick auf den Bereich der Internationalisierung (z. B. Forschungsk Kooperationen und Austauschformate betreffend (HMWK 2022, S. 28 f.)). Mit Blick auf die spezifische Zielgruppe an HAW zeigt sich, dass Promotionen hier mit einer stärkeren sozialen Durchlässigkeit und der Förderung von Bildungsgerechtigkeit in Verbindung gebracht werden (HMWK 2022, S. 4).

Inwieweit diese Zuschreibungen den Promotionen sowie deren Rahmenbedingungen an HAW tatsächlich entsprechen, ist empirisch weitgehend ungeklärt. Die Studie HAW_WiNS – Wissenschaftlicher Nachwuchs an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Fähndrich, Grendel, Hanss, Keller 2025) untersuchte daher erstmals umfassend die Situation an HAW in Hessen. Im Fokus standen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, internationale Mobilität, Betreuungssituation sowie Austausch- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Promovierenden und Postdocs. Darüber hinaus wurden persönliche Merkmale von Promovierenden und Postdocs, u. a. Qualifikation, Motivation und Entscheidungsprozesse, ihr Beitrag zu Forschung, Lehre und Transfer, Karrierewege vor der Promotion sowie die Attraktivität verschiedener Karrierewege nach der Promotion erfasst. Der vorliegende Artikel fokussiert die Gruppe der Promovierenden und analysiert datengestützt jene Aspekte – Ausrichtung und Anwendungsbezug der Promotionen, Internationalisierung sowie soziale Durchlässigkeit –, in denen sich die eingangs genannten, zentralen Zuschreibungen an HAW widerspiegeln.

Methodik der Studie

Die Studie HAW_WiNS wurde zwischen August und Oktober 2024 in einer Online-Befragung an den vier großen hessischen HAW – Frankfurt University of Applied Sciences, Hochschule Darmstadt, Hochschule Fulda und Hochschule RheinMain – durchgeführt. Adressiert wurden rund 630 Personen – Promovierende³ in Promotionszentren (ca. 300), kooperativ

1 Die Ausübung des Promotionsrechts ist an Promotionszentren gebunden (haw-hessen.de/promotionen/uebersicht). Eine zentrale Voraussetzung für die Einrichtung ist die Erfüllung von festgelegten Kriterien für die Forschungsstärke der professoralen Mitglieder.

„Die Studie HAW_WiNS untersucht erstmals umfassend die Situation an HAW zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, internationaler Mobilität, Betreuungssituation sowie Austausch- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Promovierenden und Postdocs in Hessen.“

Promovierende (ca. 300) sowie Postdocs (ca. 30). Rekrutiert wurde in mehreren Wellen über Verteiler auf Ebene der Hochschulen und der Promotionszentren, via Newsletter sowie die direkte Ansprache durch Professorinnen und Professoren. Hierdurch konnten 331 Personen für die Teilnahme gewonnen werden (Rücklauf gesamt 53 Prozent), darunter 203 Promovierende in Promotionszentren (Rücklauf in dieser Teilgruppe 68 Prozent), 97 kooperativ Promovierende (32 Prozent) und 22 Postdocs (73 Prozent) (Fähndrich, Grendel, Hanss, Keller 2025, S. 2 ff.).

Das Erhebungsinstrument orientierte sich am Fragebogen der Längsschnittstudie Nacaps – National Academics Panel Study⁴ und wurde um HAW-spezifische Aspekte wie Promotionsstrukturen und Transfer erweitert. Bisher sind Promovierende an HAW in den Nacaps-Daten kaum vertreten. Ihre gezielte Rekrutierung ermöglicht erstmals systematische Analysen dieser Gruppe und erlaubt zugleich punktuell eine Einordnung ausgewählter Ergebnisse durch den Vergleich mit Promovierenden an Universitäten. Die Stichprobe wies tendenziell einen etwas höheren Anteil an weiblichen im Vergleich zu männlichen Befragten auf (51 Prozent vs. 45 Prozent), was jedoch weitgehend den Ergebnissen der bundesweiten Nacaps-Studie entspricht (52 Prozent bzw. 48 Prozent). Auffällig ist, dass die Befragten an HAW in der Tendenz älter waren: Die größten Gruppen befanden sich im Altersbereich zwischen 27 und 30 Jahren (36

Prozent; 46 Prozent Nacaps) sowie 35 Jahren und älter (31 Prozent; 12 Prozent Nacaps), die Gruppe 26 Jahre und jünger (9 Prozent; 22 Prozent Nacaps) war deutlich seltener vertreten. Rund ein Viertel der Promovierenden gab an, Kinder zu haben (26 Prozent; 11 Prozent Nacaps), mehr als ein Drittel übernahm regelmäßig Care-Tätigkeiten (36 Prozent). Die Mehrheit der Befragten wurde in Deutschland geboren (85 Prozent; 72 Prozent Nacaps) (ebd., S. 10 f.). Zwei Drittel promovierten in Promotionszentren, ein Drittel im Rahmen kooperativer Promotionen (ebd., S. 20). Die Finanzierung erfolgte überwiegend über eine „Stelle an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“ (77 Prozent; 65 Prozent Nacaps). Extern angestellt war etwa ein Fünftel (21 Prozent; 17 Prozent Nacaps). Relativ selten erfolgte die Finanzierung der Promotion über Stipendien (11 Prozent; 16 Prozent Nacaps) oder Partner und Partnerinnen/Angehörige (7 Prozent; 14 Prozent Nacaps) (ebd., S. 39 ff.).

Ausgewählte Ergebnisse⁵

Ausrichtung und Anwendungsbezug der Promotion

Die Motivation der Befragten für eine Promotion (ebd., S. 26 ff.) begründete sich insbesondere mit einem starken Interesse an wissenschaftlicher Forschung (78 Prozent) und dem Wunsch, einen Beitrag zum wissenschaftlichen Fortschritt zu leisten (73 Prozent)⁶. Weitere zentrale Motive waren Einflüsse aus dem wissenschaftlichen



Foto: Andreas Schlotte

DR. SABINE FÄHNDRICH
Präsidentiale Stabsstelle Hochschulpolitik
und Strategische Entwicklung
Hochschule RheinMain
Unter den Eichen 5
65195 Wiesbaden
Sabine.Faehndrich@hs-rm.de
ORCID: 0009-0008-2034-4085



Foto: Miriam Bender

PROF. DR. TANJA GRENDEL
Professorin für Soziale Arbeit in
Bildungs- und Sozialisationsprozessen
Hochschule RheinMain
Kurt-Schumacher-Ring 18
65197 Wiesbaden
tanja.grendel@hs-rm.de
ORCID: 0009-0004-7967-8398



Foto: Samira Schulz

PROF. DR. DANIEL HANSS
Professor für Umweltpsychologie/
Nachhaltigkeit
Hochschule Darmstadt
Haardtring 100
64295 Darmstadt
daniel.hanss@h-da.de
ORCID: 0000-0001-6692-3316

3 In die Kategorie „Promovierende“ einbezogen sind auch Interessierte ohne formale Annahme sowie Alumni mit abgeschlossener Promotion.

4 Zur Studie und im Weiteren den Ergebnissen aus dem Datenportal: <https://www.nacaps.de/>.

5 Die Ergebnisse variieren teils stark nach Fachkultur und Promotionszentrum.

6 Die in Nacaps verwendete Skala zur Erfassung von Motivation basiert auf anderen Items. Am ehesten der intrinsischen Motivation zur Aufnahme einer Promotion und dem Beitrag zur Wissenschaft entspricht dabei „Es macht Spaß zu forschen“. Die Zustimmung zu diesem Item liegt mit 76 Prozent auf einem ähnlichen Niveau wie bei HAW_WiNS.

Umfeld, die zur Promotion angeregt haben (66 Prozent), das Bearbeiten praktischer (64 Prozent) und gesellschaftlicher Probleme (59 Prozent) sowie, für 43 Prozent der Befragten, auch die Perspektive einer (HAW-)Professur. Hinsichtlich der Ausrichtung ihrer Arbeiten betonten 69 Prozent den Beitrag zum wissenschaftlichen Diskurs, 67 Prozent zielten auf die Lösung gesellschaftlicher und 65 Prozent auf die Lösung praktischer Herausforderungen ab. Etwa die Hälfte der Befragten (49 Prozent) verstand ihre Forschungsarbeiten darüber hinaus als Beitrag zur Grundlagenforschung (ebd., S. 35). Die Daten zeigen demnach eine große Vielfalt hinsichtlich der Motivation zur Promotion sowie der Ausrichtung und Zielstellung der Arbeiten.

Internationalisierung

Mit Blick auf den Bereich der Internationalisierung (ebd., S. 103 ff.) gab knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) an, während ihrer Tätigkeit Auslandserfahrungen gesammelt zu haben. Bei weiterer Aufschlüsselung zeigte sich, dass der Anteil von Promovierenden mit Auslandserfahrungen mit zunehmender Dauer der Tätigkeit tendenziell ansteigt; besonders hoch war dieser bei Personen mit einer Promotionsdauer von vier bis fünf Jahren (72 Prozent). Der am häufigsten genannte Anlass für Auslandsaufenthalte war bei den Promovierenden (78 Prozent) der Besuch von Konferenzen, Tagungen oder Workshops und damit Kurzzeitaufenthalte. Trotz diverser wahrgenommener Herausforderungen, vor allem in Verbindung mit der temporären Trennung von Familie und Freundeskreis (43 Prozent; 37 Prozent Nacaps) und Finanzierung (36 Prozent; 38 Prozent Nacaps), strebte die Mehrheit der Befragten an, künftig (weitere) Auslandsaufenthalte zu absolvieren. Zudem zeigte die Auswertung zur (geplanten) Dissertationssprache starke Internationalisierungstendenzen, weshalb der Aspekt in diesem Absatz ergänzend genannt ist: Fast die Hälfte der Befragten (44 Prozent) gab an, ihre Dissertation in englischer Sprache zu verfassen. Die Sprachwahl war nicht nur fachkulturell geprägt (tendenziell mehr englischsprachige Dissertationen im Bereich MINT), sondern hing ferner von der geografischen Herkunft ab: 82 Prozent der außerhalb Deutschlands Geborenen promovierten auf Englisch, bei in Deutschland Geborenen waren es 36 Prozent (ebd., S. 24).

Soziale Durchlässigkeit

Insgesamt deuteten die Daten auf eine erhöhte soziale Durchlässigkeit im Bildungssystem hin: Zwei Drittel (66 Prozent; 37 Prozent Nacaps) der Befragten waren sogenannte „first-generation students“, deren Eltern über keinen Hochschulabschluss verfügten. Die Bildungswege (ebd., S. 13 ff.) der Befragten zeigten, dass die Mehrheit (75 Prozent) ihre Hochschulzugangsberechtigung über die allgemeine

Hochschulreife (Abitur) erlangt hat, zehn Prozent über eine fachgebundene Hochschulreife oder Fachhochschulreife. Der zweite (elf Prozent) und dritte Bildungsweg (zwei Prozent) waren vergleichsweise selten vertreten. Auffällig ist, dass der Erwerb der Studienberechtigung bei einem Teil der Befragten weiter zurücklag (2012 im Median), was auf mitunter längere Übergangsphasen zwischen Schule und Studium hindeutete.

Die Pause zwischen promotionsberechtigendem Abschluss und der Promotion liegt meist bei einem Jahr (ebd., S. 17). 71 Prozent der Befragten erwarteten ihre Promotionsberechtigung an einer HAW, 27 Prozent an einer Universität. 36 Prozent promovierten an derselben Hochschule, an der sie studiert hatten.⁷ Dabei lassen die Ergebnisse vermuten, dass die Wahl der Hochschule stark von Verbundenheit geprägt wurde: Ausschlaggebend waren insbesondere die Qualität der Betreuung (81 Prozent; 56 Prozent Nacaps) und Gelegenheiten („hat sich so ergeben“) (66 Prozent; 17 Prozent Nacaps). Die große Mehrheit der Befragten gab sich überzeugt, die Promotion erfolgreich abschließen zu können (78 Prozent). Abbruchgedanken waren selten (niemals: 33 Prozent, selten: 31 Prozent; niemals: 37 Prozent, selten: 31 Prozent Nacaps). Wurden sie erwogen, spielten vor allem die hohe Arbeitsbelastung durch die Vereinbarkeit von Promotion und Erwerbstätigkeit (50 Prozent), Zweifel an der Eignung (46 Prozent), Vereinbarkeitsprobleme mit der Familie (34 Prozent) sowie eine unsichere Finanzierung (30 Prozent) eine Rolle (ebd., S. 58 ff.).

Diskussion und hochschulpolitische Einordnung

Die Studie HAW_WiNS eröffnet erstmals einen differenzierten Blick auf die Situation von Promovierenden und Postdocs an HAW am Beispiel Hessen. Damit leistet sie auch einen Beitrag zur hochschulpolitischen Diskussion um das Promovieren an HAW sowie zur Profilbildung von HAW im Allgemeinen. Mit Blick auf Ausrichtung und Anwendungsbezug der Forschung relativieren die Daten die eingangs genannte und häufig bemühte Dichotomie zwischen hochschulischer Anwendungs- und universitärer Grundlagenforschung (zu diesem Thema vgl. auch WR 2020): Die HAW-Promovierenden verfolgten sowohl das Ziel, konkrete Praxisprobleme zu adressieren, als auch – nahezu gleichrangig – das Bestreben, im Sinne der Grundlagenforschung zur Weiterentwicklung wissenschaftlicher Theorien und Erkenntnisse beizutragen. Für einen erheblichen Anteil stellte zudem die Aussicht auf eine (HAW-) Professur – also eine wissenschaftliche Laufbahn – eine relevante Karriereoption dar.

7 Bei Nacaps liegt der Anteil höher (46 Prozent). Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass gegenwärtig nicht alle HAW Promotionsmöglichkeiten anbieten.

Insgesamt verweisen die Ergebnisse auf ein vielfältiges Profil der HAW-Promotionen und verdeutlichen zugleich ein fortbestehendes Identitätsdilemma zwischen HAW und Universitäten: Während für das eigenständige Promotionsrecht Forschungsleistungen auf universitärem Niveau – gemessen an Drittmitteln und Publikationen – nachzuweisen sind, bleibt politisch – so z. B. im Evaluationsbericht zum hessischen Promotionsrecht – die Erwartung bestehen, zunehmend eine spezifische Anwendungsorientierung im Promotionsbereich zu verankern (vgl. HMWK, S. 12 ff.).

Die Studie HAW_WiNS stützt hingegen die These, dass Anwendungs- und Grundlagenorientierung zunehmend hochschultypübergreifend in unterschiedlichen Ausprägungen vorkommen und sich diesen Kategorisierungen entziehen (vgl. Facchi, Gaidys, Sternberg, Behrenbeck 2022⁸; WR 2020). Dies spricht dafür, den Diskurs über die Ausgestaltung und Bewertung des HAW-Promotionsrechts zukünftig – gerade auch im Hinblick auf die vom Land vorgesehene Folgeevaluation 2028 – offener zu führen, um die Vielfalt der HAW-Forschung differenzierter zu bewerten und Praxisrelevanz sowie wissenschaftliche Theorie als sich ergänzende und nicht trennende Qualitätsdimensionen zu verstehen.

Hinsichtlich der Internationalisierung deuten die vorgestellten Ergebnisse ein hohes Interesse der Promovierenden an internationalen Aktivitäten, insbesondere Kurzzeitaufenthalten, an. Gleichzeitig werden jedoch Herausforderungen deutlich: Darunter vor allem finanzielle Unsicherheiten und persönliche Verpflichtungen (Care-Arbeit, familiäre Bindungen).

„Positiv hervorzuheben ist, dass die Daten darauf hindeuten, dass HAW im Promotionsbereich tatsächlich zu einer erhöhten sozialen Durchlässigkeit beitragen.“

Diese Hemmnisse korrespondieren mitunter auch mit dem höheren Alter und dem häufigeren Vorliegen von Care-Verpflichtungen in der Stichprobe, was teilweise mit dem sozialen Hintergrund der Promovierenden und verzögerten Bildungswegen zusammenhängt. Deutlich werden damit Potenziale, die Promotionsstrukturen an HAW stärker an den spezifischen Lebenslagen der Promovierenden zu orientieren, um der besonderen Situation dieser Gruppe (u. a. höheres Alter, Care-Verpflichtungen) angemessen Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang sind etwa gezielte Ansprache, flexible Beschäftigungs- und Finanzierungsmodelle (z. B. verlängerte Förderdauern) sowie familien- und care-sensible Rahmenbedingungen von Bedeutung. Zur Förderung der Internationalisierung sind spezifische Beratungs- und Förderinstrumente sinnvoll (z. B. Mobilitätsstipendien).

Positiv hervorzuheben ist, dass die Daten darauf hindeuten, dass HAW im Promotionsbereich tatsächlich zu einer erhöhten sozialen Durchlässigkeit beitragen. Perspektivisch gilt es, dieses Potenzial weiter zu stärken und zu evaluieren. ■

8 Universitäten widmen sich zum Teil auch anwendungsbezogener Forschung, zugleich finden sich an HAW auch grundlagen- oder theoriebasierte Promotions- und Forschungsarbeiten.

Facchi, Christian; Gaidys, Uta; Sternberg, Martin; Behrenbeck, Sabine (2022): HSW-Gespräch: Zu Promotionen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In: Das Hochschulwesen (HSW). Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik, 70. Jahrgang, Heft 6/2022, S. 150–156. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler. <https://www.universitaetsverlagwebler.de/wp-content/uploads/2025/07/HSW-70-2022-Nr.-6.pdf> – Abruf: 04.03.2026.

Fähndrich, Sabine; Grendel, Tanja; Keller, Elias; Hanss, Daniel (2025): HAW_WiNS – Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Wiesbaden: Hochschule RheinMain. <https://doi.org/10.25716/pur-230>

Fähndrich, Sabine (2024): Hochschulen für Angewandte Wissenschaften im Wandel – Aktuelle Entwicklungen am Beispiel des hessischen Promotionsrechts. In: Prommer, Ulrike; Kolesnik, Kurt (Hrsg.): 30 Jahre Fachhochschulen in Österreich. Eine Standortbestimmung, S. 183–200. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

HMWK (2022): Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Evaluationsbericht und Empfehlungen zum Promotionsrecht an hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Wiesbaden. https://wissenschaft.hessen.de/sites/wissenschaft.hessen.de/files/2022-06/evaluationsbericht_promotionsrecht_haw_barrierefrei.pdf – Abruf: 04.03.2026.

Leopoldina (2017): Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina; acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften; Union der deutschen Akademien der Wissenschaften (2017): Promotion im Umbruch. Halle (Saale). https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00234

Müller, Ulrich (2025): CHECK Promotionsrecht für HAW in Deutschland. Stand 2025. Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Online verfügbar unter: https://www.che.de/download/check-promotionsrecht-haw-2025/?ind=1743596732834&filename=2025_CHECK_Promotionsrecht_fuer_HAW_in_Deutschland_Endstand-2.pdf&wpdm=33666&refresh=69a7ed0a74a581772612874 – Abruf: 04.03.2026.

Wissenschaftsrat (WR 2023): Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier. Köln. <https://doi.org/10.57674/mddg-3k77>

Wissenschaftsrat (WR 2022): Stellungnahme zum Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. Köln. <https://doi.org/10.57674/h2xk-3d71>

Wissenschaftsrat (WR 2020): Anwendungsorientierung in der Forschung. Positionspapier. Berlin. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8289-20.pdf?__blob=publicationFile&v=1 – Abruf: 04.03.2026.

Titelthema

Promotionsrecht fast flächendeckend eingeführt

Die Rechtsgrundlage für ein eigenständiges Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) wurde erstmals 2014 in Baden-Württemberg und anschließend schrittweise in den anderen Bundesländern eingeführt. Verliehen wurde das neue Promotionsrecht schließlich erstmals in Hessen, wo man in diesem Jahr bereits auf zehn Jahre Promotionsgeschehen zurückblickt. Die Hochschule Fulda war dabei bundesweit die erste HAW, die dieses Recht für forschungsstarke Fachbereiche verliehen bekam und damit ein Modell begründete, dem die Mehrheit der Bundesländer folgte. Die Deutschlandkarte macht die Entwicklung auf einen Blick sichtbar. In Grün sind jene Bundesländer markiert, welche ihren HAW bereits das eigenständige Promotionsrecht eingeräumt haben. Rot gekennzeichnet sind Bundesländer, in denen entsprechende Regelungen ausstehen. Die Karte verdeutlicht die föderal geprägten unterschiedlichen Geschwindigkeiten der politischen Entscheidungen. Sachsen ist dabei das einzige Bundesland, in dem das Wissenschaftsministerium noch die kooperative Promotion als alleinigen Weg für die HAW aufzeigt und kein eigenständiges Promotionsrecht anstrebt. Selbst frühere kritische Stimmen zum eigenen Promotionsrecht betrachten die Promotion an HAW mittlerweile als „Erfolgsmodell“.

Das eigenständige Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften – Stand der Umsetzung



Quelle: Eigene Darstellung

KN

Spreebogenformat

h/b im Dialog zur Rolle der HAW im Innovationssystem

Mit seiner diesjährigen Ausgabe hat sich das Spreebogenformat der **h/b**-Bundesvereinigung nun bereits zum zweiten Mal als eine unverzichtbare Gesprächsrunde über die Entwicklung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften präsentiert. Zu einem vertraulichen Austausch über die Perspektiven der Hochschulen für angewandte Wissenschaften innerhalb des Innovationssystems in Deutschland kamen dazu am 19. Mai 2026 Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik, dem HAW-Bereich und



Impulsredner Staatssekretär Matthias Hauer, BMFT (Mitte), Prof. Dr. Jörg Bagdahn (l.)



h/b-Präsident Prof. Dr.-Ing. Tobias Plessing begrüßt die Gäste des Spreebogenformats.



Impulsredner Prof. Dr. Guido Bünstorf, Mitglied der EFI-Kommission



Ayşe Asar, MdB (r.), Prof. Dr. Annabella Rauscher-Scheibe, stv. Sprecherin der HochschulAllianz HAWtech



Prof. Dr. Reza Asghari, MdB (l.), Prof. Dr. Anke Nellesen, **h/b**-Vizepräsidentin



v. l.: Prof. Dr. Jens Hermsdorf, UAS7, Prof. Dr.-Ing. Peter Ritzenhoff, Geschäftsführer der Hochschulallianz für den Mittelstand, Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell, Vorstandsvorsitzende der Hochschulallianz für den Mittelstand

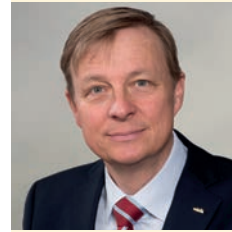
der Förderlandschaft in Berlin zusammen. Vertreten waren HAW-Verbünde und die Hochschulrektorenkonferenz. Die breite Beteiligung unterstreicht die Bedeutung des Spreebogenformats als wichtigen Gesprächsraum für die zentralen Akteure aus Politik und Wissenschaft. Zwei Impulsreferate zu Beginn des Austauschs griffen sowohl aktuelle als auch zukunftsweisende Themen auf, die für die HAW im Innovationssystem relevant werden. Dafür konnten der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, Matthias Hauer, und EFI-Kommissionsmitglied

Prof. Dr. Guido Bünstorf gewonnen werden. Das Spreebogenformat des **h/b** stärkt nicht nur das gegenseitige Verständnis zwischen den beteiligten Akteuren. Es trägt zugleich dazu bei, die Wahrnehmung und strategische Weiterentwicklung des vergleichsweise jungen Hochschultyps der HAW weiter zu schärfen. Mit ihrer ausgeprägten Anwendungsorientierung in Lehre und Forschung leisten HAW einen wichtigen Beitrag zu den aktuellen Initiativen der Bundesregierung in den Bereichen Innovation, Anwendung und Transfer.

KN

h/b-Kolumne

Resilienz braucht Haltung



Tobias Plessing

Foto: Janmasch, Radebeul

Resilienz ist zum Leitbegriff geworden – auch für unser Wissenschaftssystem. Die Hochschulrektorenkonferenz hat ihn jüngst in Weimar ins Zentrum gerückt. Doch was heißt das konkret? Es geht nicht nur um Krisenfestigkeit, sondern um die Fähigkeit, grundlegende Werte zu verteidigen.

Gespräche vor Ort haben gezeigt, wie real die Sorgen sind: Rektoren aus Sachsen-Anhalt blicken mit Unruhe auf politische Forderungen, die mehr staatlichen Durchgriff und die Ernennung von Hochschulleitungen „von oben“ vorsehen. Wo solche Ideen Realität werden, gerät die Wissenschaftsfreiheit ins Wanken.

Auch im Austausch des Wissenschaftsrats zur Rolle der Wissenschaft zwischen Neutralität und Politisierung war spürbar: Die Verunsicherung wächst. Wissenschaft soll unabhängig bleiben – denn sie lebt von einer offenen, demokratischen Gesellschaft.

Resilienz bedeutet deshalb mehr als strukturelle Stabilität. Sie verlangt Haltung. Hochschulen dürfen sich nicht in vermeintliche Neutralität zurückziehen, wenn ihre Grundlagen infrage gestellt werden. Es braucht eine wehrhafte Wissenschaft, die für Freiheit, Fakten und demokratische Prinzipien einsteht.

Die Zukunft der Wissenschaft entscheidet sich nicht nur in Laboren und Hörsälen – sondern auch darin, ob wir bereit sind, sie zu verteidigen.

Ihr/euer Tobias Plessing
Präsident der **h/b**-Bundesvereinigung

Der Kickstart von Promotionszentren an der Technischen Hochschule Ingolstadt

Mit dem Promotionsrecht an HAW geht ein Rollenwandel zu einer promotionsführenden Einrichtung einher. Dieser Verantwortung stellen sich die Promotionszentren der Technischen Hochschule Ingolstadt, indem sie Qualität als oberste Priorität sicherstellen.

Prof. Dr. Christian Facchi, Dr. Monika Kolpatzik, Prof. Dr. habil. Andreas Riener, Prof. Dr. Alexander Schiendorfer und Prof. Dr. Christian Endisch



Foto: THI

PROF. DR. CHRISTIAN FACCHI

Leitung Doctoral School TH Ingolstadt
Mitglied in zahlreichen Begutachtungskommissionen zum Promotionsrecht (Hessen, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Berlin, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Brandenburg, Thüringen)



Foto: THI_G_Feldmann

DR. MONIKA KOLPATZIK

Geschäftsführung
Doctoral School TH Ingolstadt

Die Technische Hochschule Ingolstadt (THI) verfügt über 20 Jahre Erfahrung mit kooperativen Promotionen. In diesem Zusammenhang wurde bereits im Jahr 2013 ein Graduiertenzentrum zur Unterstützung der Promovierenden und Betreuenden an der THI eingeführt. Im Jahr 2023 folgte der Start zweier Promotionszentren an der THI. Grundlage hierfür war das im Januar 2023 in Kraft getretene Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG), das die Möglichkeit zur Verleihung eines fachgebundenen und befristeten eigenständigen Promotionsrechts an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften geschaffen hat. In einem Begutachtungsverfahren überzeugte die THI mit dem Promotionszentrum Ingenieurwissenschaften (PZ ING) und dem Promotionszentrum Künstliche Intelligenz/ Informatik (PZ KI/INF) durch eine nachweisbare Forschungsstärke und die Einbettung der wissenschaftlichen Qualifizierung in eine grundständige akademische Lehre. In den Promotionszentren ING und KI/INF sind derzeit jeweils 23 forschungsstarke Professorinnen und Professoren tätig. Innerhalb der ersten zweieinhalb Jahre wurden 90 Doktorandinnen und Doktoranden in die beiden Promotionszentren der THI aufgenommen, drei von ihnen haben mittlerweile den kompletten Promotionsprozess durchlaufen und ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen.

Im Folgenden werden strukturelle und prozessuale Erfahrungen sowie vor allem Spannungsfelder und Aspekte der Qualitätssicherung in den Promotionszentren beleuchtet.

Akademischer Aufbau

Ein wesentlicher Ansatz beim Aufbau der Promotionszentren an der THI war es, schlanke Strukturen zu schaffen, wie es in vielen Evaluierungen von Promotionszentren gefordert wird (Wissenschaftsrat 2022, Wissenschaftsrat 2023b). Dennoch ist aus zwei Gründen ein Pendant zum Fakultätsrat der Universitäten notwendig. Zum einen ist durch das fachgebundene Promotionsrecht lediglich eine Teilmenge der Fakultäten betroffen. Zum anderen ist der Professorinnen- bzw. Professorenkreis auf die aktiv forschenden, Drittmittel einwerbenden und wissenschaftliche Mitarbeitende betreuenden Professorinnen und Professoren eingeschränkt. Um die Komplexität der Strukturen aufwandsminimal zu halten, wurde an der THI die Doctoral School als Dachorganisation eingeführt, die neben kooperativen Promotionen und BayWISS-Verbundpromotionen (BayWISS) insbesondere die beiden unabhängigen Promotionszentren beinhaltet. Die Promotionsordnung und Geschäftsordnung der Doctoral School formalisieren die Basis der Promotionsverfahren in den Promotionszentren und regeln die Abläufe sowie die Organisationsstrukturen mit den entsprechenden Organen. Die Doctoral School setzt sich aus folgenden Organen zusammen: Wissenschaftlicher Beirat, Lenkungsrat, Leitungsteam, Geschäftsstelle, Promotionsausschuss und den zwei Promotionszentren (siehe Abbildung 1). Der Wissenschaftliche Beirat berät bei strategischen Fragen zur inhaltlich-fachlichen Ausrichtung und Weiterentwicklung der Doctoral School. Er entscheidet auch über Maßnahmen

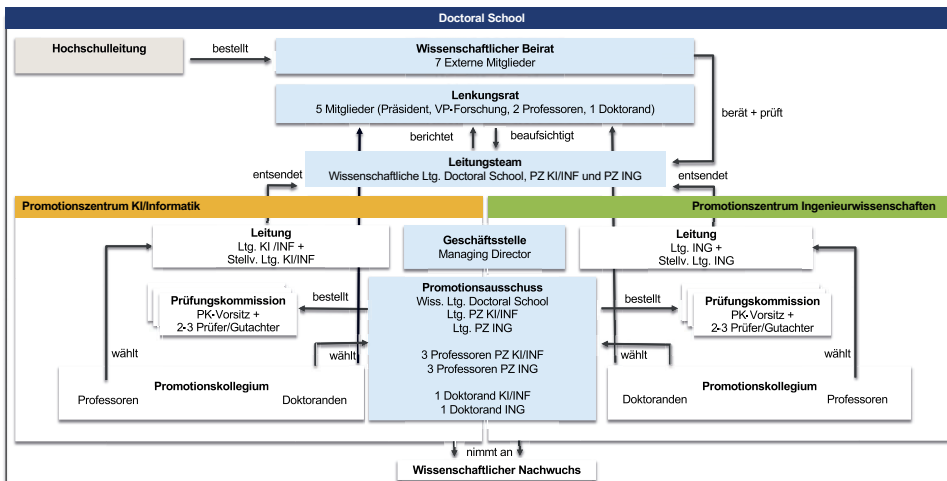


Abbildung 1: Struktur der beiden Promotionszentren der THI unter dem Dach der Doctoral School

zur Qualitätssicherung und die Aufnahme neuer professoraler Mitglieder in die Promotionszentren. Der Lenkungsrat übernimmt die Aufsichtsfunktion der Doctoral School. Das Leitungsteam verantwortet die Qualitätssicherung und sorgt für einen ordnungsgemäßen Betrieb. Die Geschäftsstelle ist zentrale Anlauf- und Ansprechstelle der Doctoral School. Der gemeinsame Promotionsausschuss, entscheidet insbesondere über die Annahme der Promotionsbewerberinnen bzw. -bewerber und legt die Regularien des Prüfungsverfahrens fest. Die Promotionszentren sind für die ordnungsmäßige Durchführung des Promotionsverfahrens zuständig und dort wird der Doktorgrad erlangt. Gerade in der Anfangsphase war die Entscheidung für einen gemeinsamen Promotionsausschuss für die beiden PZ ING und PZ KI/INF aus Qualitätssicht hilfreich und wird ggf. in der Weiterentwicklung individueller geplant.

Strukturelle und prozessuale Erfahrungen

Die Bündelung der zwei eigenständigen Promotionszentren in der Doctoral School hat sich in der Aufbauphase bewährt. Zentral dafür waren die regelmäßigen Sitzungen des Leitungsteams und der gemeinsame Promotionsausschuss als Entscheidungsgremium für beide Promotionszentren. Dies ermöglichte, insbesondere bei der Definition von Prozessen, einen breiten und ergänzenden Diskurs. Zudem richtete das Leitungsteam partizipative Arbeitskreise ein, gefolgt von offenen Diskussionen innerhalb der Gremien. So wurden

beispielsweise unterschiedliche Mitglieder des Promotionskollegiums einbezogen bei der Erarbeitung einer Richtlinie zur publikationsbasierten Dissertation, zur Anpassung der Promotionsordnung, zur Ausgestaltung der Voraussetzungen einer externen Promotion sowie zur Verwendung von KI in Dissertationen.

In der Aufbauphase wurde bewusst auf Spezialfälle wie externe Promotionen verzichtet, um zunächst die Prozessabläufe und die Qualitätssicherung mit an der THI beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden zu etablieren. Innerhalb der Doctoral School zeigt sich ein zentrales Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit einer verbindlichen Qualitätssicherung durch die Leitung und dem Wunsch nach möglichst schlanken, formalitätsarmen Prozessen für die beteiligten Mitglieder. Eine zentrale Qualitätssicherung gewährleistet klare Standards, Vergleichbarkeit und institutionelle Verlässlichkeit, die dezentrale Betreuung erfordert jedoch ein hohes Maß an Flexibilität, situativer Anpassungsfähigkeit und Selbstorganisation. Die bisherigen Erfahrungen verdeutlichen, dass beide Perspektiven nicht nur Chancen, sondern auch Risiken bergen. Zentralisierte Verfahren können Effizienz steigern und Risiken minimieren, laufen jedoch Gefahr, Bedürfnisse zu übersehen oder Innovationspotenziale zu hemmen. Umgekehrt fördern dezentrale Strukturen Eigenverantwortung und Nähe zu den Mitgliedern, können aber Uneinheitlichkeit und Qualitätsstreuungen begünstigen. Das beobachtete Spannungsfeld zeigt, dass nachhaltige Lösungen nicht in einer Polarisierung, sondern in einer



Foto: THI

PROF. DR. HABIL. ANDREAS RIENER

Leitung Promotionszentrum KI/Informatik und Clustervertreter Mensch-Maschine Interaktion an der TH Ingolstadt
Vertreter im DFG-Fachkollegium 4.41 Systemtechnik (4.41-05 Arbeitswissenschaft, Ergonomie, Mensch-Maschine-Systeme)

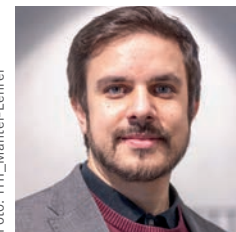


Foto: THI_Mantel-Lehrer

PROF. DR. ALEXANDER SCHIENDORFER

Stv. Leitung Promotionszentrum KI/Informatik an der TH Ingolstadt
Stv. Leitung und Forschungsprofessur am KI-Institut Almotion Bavaria, Gutachter in mehreren Promotionsverfahren



Foto: THI_Mantel-Lehrer

PROF. DR. CHRISTIAN ENDISCH

Leitung Promotionszentrum Ingenieurwissenschaften an der TH Ingolstadt
Leiter des Instituts für Innovative Mobilität (IIMo) an der TH Ingolstadt

alle:

Technische Hochschule Ingolstadt
Esplanade 10
85049 Ingolstadt
DoctoralSchool@thi.de
www.thi.de
Doctoral School – Promovieren an der THI

ausgewogenen Integration beider Logiken liegen. Ein hybrider Ansatz, der standardisierte Qualitätskriterien mit einer anpassungsfähigen Prozessgestaltung kombiniert, erscheint vor diesem Hintergrund bei Qualifizierungen zur Promotion besonders vielversprechend.

„Innerhalb der Doctoral School zeigt sich ein zentrales Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit einer verbindlichen Qualitätssicherung durch die Leitung und dem Wunsch nach möglichst schlanken, formalitätsarmen Prozessen für die beteiligten Mitglieder.“

Dreh- und Angelpunkt eines qualitätssichernden Prozesses sind die handelnden Personen. Hierzu zählt vor allem die Aufnahme von Doktorandinnen bzw. Doktoranden, aber auch die von Professorinnen bzw. Professoren in die jeweiligen Promotionszentren. Im Laufe einer Promotion gibt es verschiedene Einflussmöglichkeiten auf die Qualität (siehe Abbildung 2). Diese beginnen bei der Auswahl der Kandidaten. Bei der Zulassung plant die THI eine Notengrenze von 2,0 für die Aufnahme der Doktorandinnen und Doktoranden, gemäß der Empfehlung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, um die überdurchschnittliche Leistung einer Masterprüfung oder einer vergleichbaren Qualifikation besser abzubilden.

Ebenso hat die Zuordnung eines fachlich passenden und im Themengebiet erfahrenen Betreuenden-Tandems einen maßgeblichen Einfluss auf die Promotion. In den Promotionszentren sind die inhaltliche Kohärenz der Forschungsfelder und die Qualität der Promotionen zu gewährleisten. Die Durchführbarkeit des Promotionsthemas wird bei der Annahme und der inhaltlichen Passung zum Forschungsgebiet der Betreuerinnen bzw. Betreuer geprüft. Nach einer ausreichenden Einarbeitungszeit ermöglicht ein Exposé einen zielgerichteten Start des Promotionsverfahrens. Das Exposé ist von zentraler Bedeutung, da es zu einem Abgleich der Erwartungen an die zukünftige Forschungsarbeit führt. Während der Promotionszeit präsentiert die Doktorandin bzw. der Doktorand ihr/sein Forschungsprojekt in den regelmäßig stattfindenden Doktorandinnen- bzw. Doktorandenkolloquien der Forschungsinstitute. Dabei besitzt gerade das letzte Kolloquium, die sogenannte Fortschrittspräsentation, vor der eigentlichen Verteidigung einen großen Stellenwert. In diesem hochschulöffentlichen Vortrag erhalten die Promovierenden konstruktives Feedback von erfahrenen Forscherinnen und Forschern ihres Fachbereichs. Diese Rückmeldungen können mögliche Lücken, Mängel oder Verbesserungspotenziale aufzeigen. So wird sichergestellt, dass die Forschungsarbeit den erforderlichen Standards entspricht und die wissenschaftlichen Kriterien für eine Promotion erfüllt werden. Durch die kritische Auseinandersetzung mit der Arbeit können eventuelle Verbesserungspotenziale noch rechtzeitig erkannt und behoben werden.

Bei der Prüfung der Dissertation folgt die THI in ihrer Promotionsordnung dem Prinzip, dass Betreuende in der Regel als Prüfer zu bestellen sind, gemäß der Empfehlung des Wissenschaftsrats (Wissenschaftsrat 2023a), und nicht dem Prinzip der Trennung von Betreuung und Begutachtung. Als initial qualitätssichernde Maßnahme wurde jedoch intern beschlossen, bei jedem Promotionsverfahren einen zusätzlichen möglichst unbefangenen externen Gutachter und Prüfer mit Promotionsrecht als Drittprüfer einzubinden. Solche Entscheidungen stoßen unter Kollegen verständlicherweise nicht immer auf ungeteilte Zustimmung. Aus Qualitätsaspekten ist dieser Mehraufwand in der Professorenschaft jedoch gut zu verargumentieren.

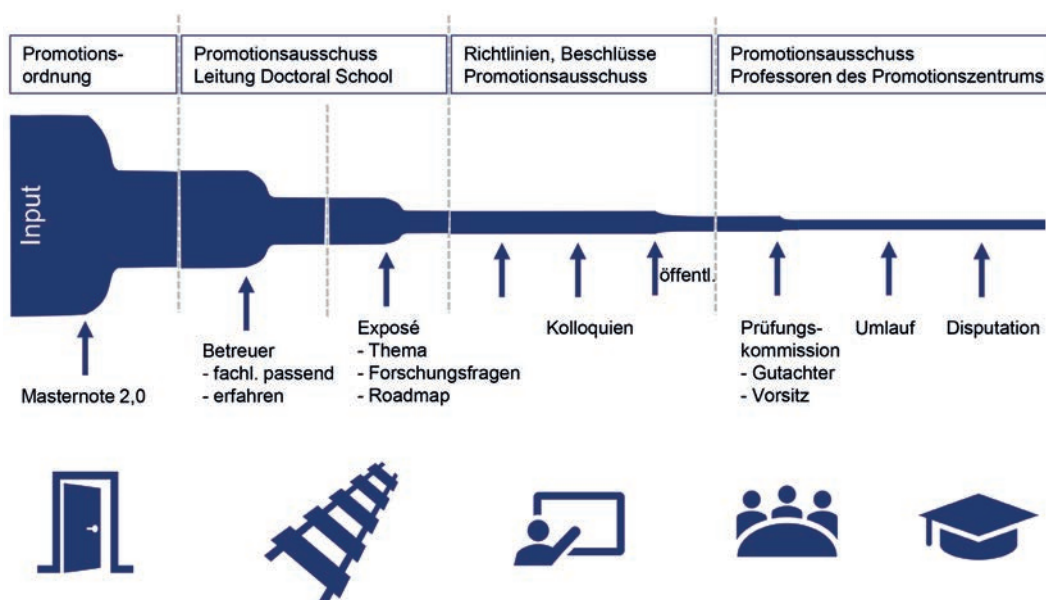


Abbildung 2: Einflussmöglichkeiten auf die Qualität

„Das Promotionsrecht ist ein hohes Gut. In diesem Bewusstsein und vor dem Hintergrund der fachlichen Bindung und der zeitlichen Befristung dieses Rechts nimmt die THI die damit verbundene Verantwortung wahr und wird die dazu notwendige Qualitätssicherung kontinuierlich optimieren und verstetigen.“

Eine weitere Erfahrung in der Aufbauphase der Promotionszentren der THI war, dass die Anträge auf Aufnahme neuer Professorinnen und Professoren in die jeweiligen Promotionszentren durch einen Ausschuss so aufbereitet werden, dass sie dem wissenschaftlichen Beirat als umfassende Grundlage für seine Entscheidungsfindung dienen können. Neben den Mindestanforderungen sollen die wissenschaftlichen Stärken dargelegt werden und der Bewerberin bzw. dem Bewerber soll die Chance gegeben werden, sich dem Gremium vorzustellen und einzelne Punkte bei Bedarf zu erläutern. Auch hier besteht ein Spannungsfeld zwischen dem Wachstum auf eine sinnvolle Größe der professoralen Mitglieder gegenüber der fachlichen Kohärenz und akademischen Exzellenz – unter Berücksichtigung des initial hohen Lehrdeputats an HAW. Abschließend formuliert der Ausschuss eine erläuternde Empfehlung, die der wissenschaftliche Beirat als Entscheidungsgrundlage verwenden kann.

Der Kompetenzerwerb zur Qualitätssicherung gelingt auf unterschiedlichen Ebenen der professoralen Mitglieder der Promotionszentren, wie z. B. durch Erfahrungen bei Promotionsbetreuungen sowie bei der Bewertung von Dissertationen, aber auch durch hochschulpolitische Vernetzung und Mitgliedschaften (z. B. EUA-CDE). Der wissenschaftliche Leiter der Doctoral School war beispielsweise von 2022 bis 2026 Mitglied des Wissenschaftsrats im Ausschuss tertiäre Bildung, in dem das Thema Promotion beheimatet ist. Diese Erfahrungen, aber auch die aus der Begutachtung zum Aufbau von promotionsführenden Einrichtungen in zahlreichen Bundesländern als Mitglied und Leitung sowie seine Tätigkeit im Direktorium des BayWISS-Verbundkollegs „Verkehr & Mobilität“ fließen in den Aufbau der THI Doctoral School und die Umsetzung des Promotionsrechts an den Promotionszentren der THI ein.

Resümee

Das Promotionsrecht ist ein hohes Gut. In diesem Bewusstsein und vor dem Hintergrund der fachlichen Bindung und der zeitlichen Befristung dieses Rechts nimmt die THI die damit verbundene Verantwortung wahr und wird die dazu notwendige Qualitätssicherung kontinuierlich optimieren und verstetigen.

Der Aufbau neuer Strukturen dient zur Schaffung von Spielräumen, die es geschickt zu nutzen gilt. Dabei ist das Spannungsfeld resultierend aus akademischen Freiheiten und Qualitätssicherung sorgsam zu berücksichtigen. Ebenfalls ist bei allen Maßnahmen und Lösungsansätzen die Balance zwischen Aufwand und Nutzen zu berücksichtigen. Dem Tandem aus Betreuerinnen bzw. Betreuern und Promovenden bzw. Promovenden ist zur Annahme im Promotionszentrum bei gegebenen Rahmenvorgaben ein Vertrauensvorschuss zu gewähren – zumal die betreuenden Professorinnen und Professoren nachweislich die Anforderungen an eine forschungsstarke Mitgliedschaft erfüllen: kontinuierliche Publikationstätigkeit in begutachteten Journalen, Fachbüchern oder einschlägigen Konferenzbänden, die erfolgreiche Einwerbung wettbewerblicher Drittmittel, etwa bei DFG, EU, Bundesministerien oder durch signifikante Industriekooperationen sowie weitere Belege wissenschaftlicher Sichtbarkeit, wie Patente, die Leitung von Forschungsgruppen oder die Organisation wissenschaftlicher Tagungen. Eine wirkungsvolle verantwortliche Selbstorganisation ist einem Streben nach überbordenden exakten Vorgaben vorzuziehen, damit sich ein wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn für Forschung und Gesellschaft entfalten kann. ■

Wissenschaftsrat: Stellungnahme zum Promotionskolleg für angewandte Forschung der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen. In: Drs. 9860-22: Köln 2022. <https://doi.org/10.57674/h2xk-3d71>

Wissenschaftsrat: Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier. In: Drs. 1196-23: Köln 2023a. <https://doi.org/10.57674/mddg-3k77>

Wissenschaftsrat: Stellungnahme zu einem fachrichtungsgebundenen Promotionsrecht für die HAW Hamburg. In: Drs. 1532-23: Köln 2023b. <https://doi.org/10.57674/a1s3-rg10>

Bayerisches Wissenschaftsforum (BayWISS): <https://www.baywiss.de/>

Gefahren in der Arbeit von Berufungskommissionen – Verfahrensgestaltung und BIAS-Phänomene

Die Optimierung von Berufungsverfahren und die Reduzierung von BIAS-Effekten sind eine Frage der intensiven Selbstreflexion auf Grundlage von Kenntnissen über mögliche Fehler in Beurteilungssituationen und eine Frage der Gerechtigkeit. Denn Berufungsverfahren sind strategische Erfolgsfaktoren.

Prof. Dr. Thomas Stelzer-Rothe



Foto: privat

PROF. DR. THOMAS STELZER-ROTHE
Fachhochschule Südwestfalen
Präsident des *hfb* Nordrhein-Westfalen
tsr@stelzer-rothe.de

Wer in einer Berufungskommission mitarbeitet, ist durch zusätzlich zum üblichen Geschehen zu bewältigende Aufgaben gefordert und investiert in der Regel beträchtliche Zeit in den Findungsprozess für eine Person, die sich für die ausgeschriebene Professur am besten eignet. Die Arbeit ist Teil der akademischen Selbstverwaltung und die Vorstellung, dass eine entfernte Personalabteilung neu zu berufende Kolleginnen und Kollegen auswählt, ist aus Gründen der Freiheit von Forschung und Lehre, die das Recht beinhaltet, das eigene Kollegium zu bilden, abwegig. Insofern räumt das Hochschulrecht den bereits im Amt befindlichen Kolleginnen und Kollegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule und den Studierenden das Recht und die Pflicht ein, sich an der Entscheidungsfindung zu beteiligen.

Das Wohl und Wehe von Studierenden wird über Generationen hinweg davon beeinflusst, ob es gelingt, die für die Stelle besonders geeignete Person in einem Auswahlverfahren zu identifizieren. Das Gleiche gilt für die von Hochschulen für angewandte Wissenschaften wahrgenommene Aufgabe, die Region, in der sie sich befindet, durch angewandte Forschung und Entwicklung zu fördern. Allein diese beiden Argumente reichen aus, um die Ernsthaftigkeit dessen, was in Berufungskommissionen passiert, zu begründen, und betonen den Anspruch, dass die Erfüllung der genannten Pflicht von Professorinnen

und Professoren im Kern gemeinwohlorientiert sein soll.

In der Praxis vieler Berufungsverfahren, in denen der Autor seit über 30 Jahren Erfahrungen sammeln konnte, wird ein Punkt leider leicht übersehen. Die im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland höchste Norm, das Grundgesetz, formuliert einen besonderen Anspruch an den Zugang zum öffentlichen Dienst: „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.“¹ Hinter diesem Artikel des Grundgesetzes verbirgt sich letztlich, Gerechtigkeit im Verfahren walten zu lassen. Gerechtigkeit heißt nichts anderes, als dass jede/jeder das erhält, was ihr oder ihm zusteht. Berufungskommissionen sind verpflichtet, alles im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu tun, um diesem Anspruch gerecht zu werden und eine Bestenauslese vorzunehmen. Tun sie dies nicht, droht die Konkurrentenklage und bei festgestellter Fehlerhaftigkeit ist es das Recht des Bewerbers/der Bewerberin, dass über die Bewerbung erneut entschieden werden muss.

Kurz und gut, Berufungskommissionen sind grundgesetzlich verpflichtet und haben eine überaus hohe Verantwortung den Bewerberinnen und Bewerbern und der Gesellschaft gegenüber. Aus diesen Überlegungen heraus erfolgt die Zielsetzung der folgenden Ausführungen:

1 Art. 33 Abs. 2 GG. Es geht um den sogenannten Bewerbungsverfahrensanspruch. Bewerber und Bewerberinnen haben demnach einen Anspruch auf eine Ermessens- und Beurteilungsfehlerfreiheit im Verfahren. Dazu gehört, dass die Befähigung (ein Grund, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen) nach § 21 Abs. 1 VwVfG geprüft wird. Die Berufsordnungen der Hochschulen sehen dies i. d. R. vor.

„Aus der Einhaltungsnötigkeit der genannten Verfahrensgrundsätze ergibt sich, dass die Mitglieder von Berufungskommissionen sich zuvor intensiv mit dem Berufungsprozess auseinandersetzen sollten. Das wird aus der Erfahrung des Autors heraus am besten durch eine sachkundig begleitete konstituierende Sitzung bzw. Abschlusssitzung und/oder in einer separaten Schulung erfolgen.“

- Welche Verfahrensgrundsätze sind in Berufungskommissionen zu beachten?
- Welche BIAS-Phänomene lassen sich in der Praxis vor allem beobachten?
- Wie können Mitglieder einer Berufungskommission eigene BIAS-Phänomene reduzieren?
- Was ist zu tun, wenn BIAS-Phänomene bei anderen wahrgenommen werden?
- Was bedeuten die Ausführungen für Berufungsverfahren?
- Das Verfahren muss in Bezug auf die einzelnen Bewerber/Bewerberinnen gleich handeln.
- Das gilt darüber hinaus für die Gleichstellung von Männern, Frauen und Diversen und für die Behandlung von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Aus der Einhaltungsnötigkeit der genannten Verfahrensgrundsätze ergibt sich, dass die Mitglieder von Berufungskommissionen sich zuvor intensiv mit dem Berufungsprozess auseinandersetzen sollten. Das wird aus der Erfahrung des Autors heraus am besten durch eine sachkundig begleitete konstituierende Sitzung bzw. Abschlusssitzung und/oder in einer separaten Schulung erfolgen. Die Beobachtung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern in Assessment-Centern wird in der Unternehmenspraxis aus gutem Grund umfassend geschult, um die Gütekriterien in Auswahlverfahren (Validität, Objektivität und Reliabilität) zu gewährleisten.³ In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie umfassend die Beobachtung von Verhalten (und damit möglicherweise korrespondierende Haltungen) in Berufungsverfahren erfolgen muss und kann. Hier stößt man auf ernst zu nehmende Probleme. Berufungsverfahren sind so zu gestalten, dass eine Vielzahl von Beobachtungen möglich ist, die zusammengekommen ein belastbares Urteil über den Bewerber/die Bewerberin zulassen. Ohne auf die differenzierten Hintergründe an dieser Stelle weiter eingehen zu können, ist klar, dass von einer stabilen Persönlichkeitskomponente nur dann gesprochen werden kann, wenn mehrfach Beobachtungen zu den Anforderungen einer Stellenausschreibung zugeordnet werden können.⁴

Bedauerlicherweise werden in der Praxis Berufungsverfahren durchgeführt, die so wenig Zeit in den Auswahlprozess investieren, dass es nahezu aussichtslos erscheint, belastbare Urteile zustande

Welche Verfahrensgrundsätze sind in Berufungskommissionen zu beachten?

Aus dem soeben angedeuteten Anspruch an Auswahlverfahren, der bei der Besetzung einer Professur zu bedenken ist, erwachsen Verfahrensgrundsätze, die es unbedingt zu beachten gilt, um Konkurrentenklagen zu vermeiden und vor allem Gerechtigkeit zu ermöglichen:²

- Die wesentlichen Auswählerwägungen sind in den Akten der Kommission niederzulegen.
- Unterlegene Bewerber/Bewerberinnen müssen in der Lage sein, sachgerecht darüber zu entscheiden, ob sie die Auswahlentscheidung hinnehmen sollen.
- Das Gleiche gilt für ein Gericht, das die Entscheidung überprüfen muss.
- Das Anforderungsprofil erhält somit entscheidende Bedeutung für die Auswahl des Bewerbers/der Bewerberin.
- Die Einhaltung dieser Maßstäbe unterliegt grundsätzlich der vollen gerichtlichen Kontrolle.
- Für die Überprüfung der Auswahlentscheidungen ist kein Wortlautprotokoll erforderlich, jedoch eine stichwortartige Zusammenfassung der Fragen und Antworten des Gesprächs mit der Kommission und des Vortrags/der Lehrprobe.

2 Vgl. Neukirchen, Mathias und Emmrich, Etienne (Hrsg.) 2021: Berufungen, Befangenheit und Bewerbungsverfahrenanspruch. Baden-Baden. Vgl. auch die dort angegebenen weiterführenden Hinweise.

3 Vgl. dazu auch die sehr grundsätzliche Analyse von Kompa in 1999: Assessment Center. Bestandsaufnahme und Kritik. München und Mering.

4 Vgl. dazu insgesamt Wottawa, Heinrich und Hossiep, Rüdiger (2017): Anwendungsfelder psychologischer Diagnostik. Göttingen.

zu bringen.⁵ Hier werden vor allem mehrstufige Verfahren empfohlen, die realistische Lehrveranstaltungen (z. B. über 90 Minuten), fachliche Vorträge und ausführliche Gespräche mit der Berufungskommission beinhalten, die die Anforderungen der Stellenausschreibung abbilden.⁶

Welche BIAS-Phänomene lassen sich in der Praxis vor allem beobachten?

Nach all dem Gesagten ist zu klären, welchen systematischen Fehlern in Berufungsverfahren vorzubeugen ist. Es ist naheliegend, dass Wahrnehmungsverzerrungen wie zum Beispiel Rassismus, Sexismus, Altersvorurteile und/oder Vorurteile gegenüber Migrant*innen die Auswahl geeigneter Personen massiv beeinflussen können. Der Begriff BIAS bedarf zunächst einer Abgrenzung.⁷ Zu unterscheiden sind:

- Kategorisierung
- Stereotypen
- Vorurteile
- BIAS-Phänomene

Kategorisierung ist die Fähigkeit, intuitiv zu sortieren und Sammelbegriffe zuzuordnen. Sie ist überaus hilfreich und notwendig. Stereotypen sind unvollkommenes Wissen über wahrgenommene Gruppen. Stereotypen Glauben schenken führt zu Vorurteilen. Sie sind schnell gefällig, klischeehaft und führen zu fehlerhaften und generalisierenden Verallgemeinerungen. BIAS-Phänomene sind kognitive Wahrnehmungsverzerrungen wie zum Beispiel Vorurteile. Sie können blitzschnell und unbewusst wirken, sodass man von einem sogenannten Unconscious BIAS spricht. Diese sind besonders gefährlich, weil sie nicht bemerkt werden, jedoch Entscheidungen maßgeblich beeinflussen können. Das kann zum Beispiel ein Eindruck sein, der sich auf das Äußere eines Menschen bezieht und Entscheidungen wirksam manipuliert.⁸ In der Literatur wird eine Vielzahl von BIAS-Phänomenen beschrieben, die hier nicht alle wiedergegeben werden können. Exemplarisch werden einige in der Praxis von Berufungsverfahren vom Autor häufig beobachtete Phänomene in Abbildung 1 beschrieben.

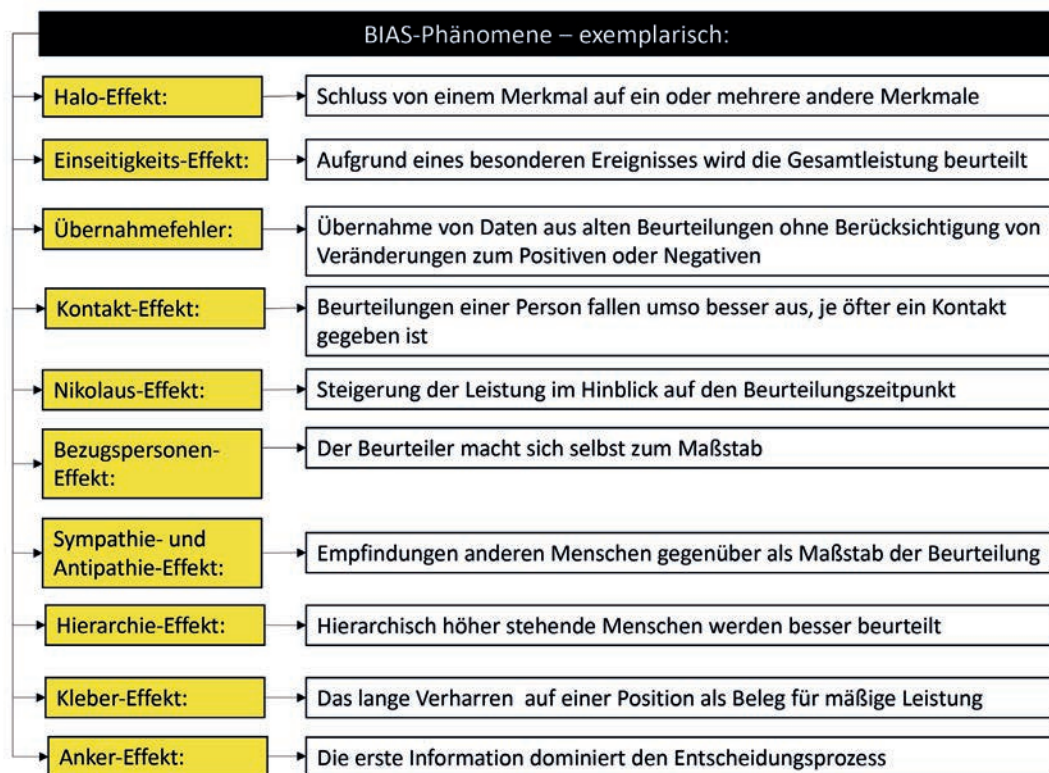


Abbildung 1: Quelle: Modifiziert nach Domsch u. a. (2019): Unconscious Bias – Eine Einführung zu Vorurteilen im Arbeitsleben. In: Domsch, Michel E. u. a. (Hrsg.): Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Berlin. S. 3–20.

5 Diese Erfahrung erwächst aus der umfassend reflektierten Beratungspraxis von Bewerberinnen und Bewerbern, die der Autor sammeln konnte. Mitunter werden Lehrveranstaltungen von 20 Minuten angesetzt und anschließende Gespräche mit der Berufungskommission geführt, die kaum 30 Minuten umfassen. Die Validität dieser Verfahren ist überaus zweifelhaft.

6 Für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber sind ausschließlich die in der Ausschreibung genannten Anforderungen relevant. Nachträglich definierte Kriterien begründen Konkurrentenklagen.

7 Vgl. dazu Domsch, Michel E. u. a. (Hrsg.) 2017: Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Berlin. S. 4 ff. Vgl. auch Klauer, Karl Christoph (2020): Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen, Lars-Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen. Weinheim und Basel. S. 23–32.

8 Vgl. dazu Vedder 2019: Lookismus als Unconscious Bias: Der Einfluss des Aussehens auf Personalentscheidungen. In: Domsch, Michel E. u. a. (Hrsg.) 2019: Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Berlin. S. 103–114.

Bei genauerer Betrachtung sind schon die Tageszeiten und/oder die verschiedenen Gruppen von Studierenden geeignet, Verzerrungen in der Wahrnehmung zu verursachen. Die Herstellung einigermaßen vergleichbarer Bedingungen für die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber ist äußerst schwierig. Trotzdem sind Berufungskommissionen dringend aufgefordert, wenigstens annähernd gleiche Bedingungen herzustellen und sich in der Vorbereitung der konkreten Teile des Berufungsprozesses darüber Gedanken zu machen. Es wird nicht nur an dieser Stelle deutlich, dass Berufungsverfahren, die den Gütekriterien von Auswahlverfahren gerecht werden sollen, sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Auf Hochschuleitungsebene ist diesem Sachverhalt Rechnung zu tragen, indem die Arbeit wenigstens angemessen gewürdigt wird.⁹

Wie können Mitglieder einer Berufungskommission eigene BIAS-Phänomene reduzieren?

Der Weg zur Vermeidung von BIAS-Phänomen ist beschwerlich. Dabei ist die Kombination aus Selbst- und Fremdbeobachtung sinnvoll. Das setzt im Falle der Selbstbeobachtung eine detaillierte schriftliche Beobachtung von Bewerberinnen und Bewerbern und eine genauso detaillierte schriftliche Begründung des eigenen Urteils über das wahrgenommene Verhalten der Kandidatinnen und Kandidaten voraus. Anschließend ist die kritische Reflexion auf der Grundlage von bekannten BIAS-Phänomenen notwendig. Im Falle der Fremdbeobachtung ist ebenfalls konkretes, schriftlich festgehaltenes Verhalten, die Schaffung einer Atmosphäre des Vertrauens zu den feedbackgebenden Personen und die Formulierung annehmbarer und nachvollziehbarer Rückmeldungen wichtig, um bei Erwachsenen gegebenenfalls Verhaltensänderungen zu bewirken. Beides scheint einfach zu sein, ist jedoch in der Hochschulpraxis überaus anspruchsvoll. Es kostet Zeit und Selbstüberwindung, sich mit dem eigenen und vielleicht fehlerhaften Verhalten zu beschäftigen und anschließend sogar Haltungen zu verändern.

Was ist zu tun, wenn BIAS-Phänomene bei anderen wahrgenommen werden?

Zunächst ist es sicher angeraten, vorsichtig vorzugehen, weil geprüft werden sollte, ob es sich wirklich um ein BIAS-Phänomen handelt. In Berufungskommissionen ist die Thematisierung von Sachverhalten, die das korrekte Vorgehen im Auswahlverfahren

„Der Weg zur Vermeidung von BIAS-Phänomen ist beschwerlich. Dabei ist die Kombination aus Selbst- und Fremdbeobachtung sinnvoll.“

betreffen, erfahrungsgemäß überaus konfliktträchtig. Wer ein Problem anspricht, braucht Mut, dem gegebenenfalls folgenden sozialen Druck standzuhalten.

Um die Situation zu bewältigen, sind konkrete Beobachtungen detailliert zu beschreiben, vorsichtig Vermutungen zu äußern und um Klärung zu bitten. Das setzt wie bei der Selbstbeobachtung voraus, dass sehr genau geschildert wird, worauf sich die Vorbehalte beziehen, die vorgebracht werden. Sowohl bei der Selbstbeobachtung als auch bei der Beobachtung anderer ist die auf die Dokumentation gestützte Diskussion von entscheidender Bedeutung. Sie ist, wie oben erwähnt, für die Verfahrensfehlerfreiheit und in diesem Zusammenhang überaus wichtig.

Was bedeuten die Ausführungen für Berufungsverfahren?

Die Vielfältigkeit von Fehlern in Berufungsverfahren ist hoch. Die Bedeutung von hochwertigen Auswahlprozessen für die Gesellschaft, die zur Berufung der geeigneten und besten Bewerberin oder des besten Bewerbers führen, wurde oben ausgeführt. Daraus folgt, dass Berufungsverfahren äußerst genau in den Blick genommen werden sollten und ihre Qualität zu den strategischen Erfolgsfaktoren von Hochschulen schlechthin gehören. Berufungsverfahren brauchen eine umfassende Vorbereitung, Zeit und adäquate Reflexionsprozesse während sowie nach dem Verfahren. Es ist naheliegend, genauso wie etwa bei Lehrveranstaltungen das gesamte Geschehen einer sachlichen Kritik zu unterziehen und die Ergebnisse angemessen in den Fachbereichen der Hochschulen auf Hochschuleitungsebene zu verarbeiten. Die Optimierung von Berufungsverfahren und die Reduzierung von BIAS-Effekten ist eine Frage der intensiven und ehrlichen Selbstreflexion auf der Grundlage von Kenntnissen über mögliche Fehler in Beurteilungssituationen und eine Frage der Gerechtigkeit gegenüber anderen Menschen, die auf der Suche nach einer Berufung sind. Hochschulen sind sehr gut beraten, sich in Zukunft noch mehr um die Güte der Verfahren zu kümmern, da es sich um einen herausragenden strategischen Faktor handelt. ■

⁹ Nur am Rande ist darauf hinzuweisen, dass alles in diesem Artikel Gesagte auch für die Hochschuleitungsebene zutrifft. Hier tritt das besondere Problem auf, dass die letzte Entscheidung über die Berufung gegebenenfalls auf nur wenigen Eindrücken während eines Gesprächs basiert, das nicht den gesamten Eindruck innerhalb eines Berufungsprozesses abbilden kann. Hier kommt der Dokumentation des Verfahrens eine überaus hohe Bedeutung zu. Die Veränderung eines vorliegenden Listenvorschlags durch die Hochschuleitung unterliegt den gleichen Kriterien wie die Entscheidung selbst. Sie muss nachvollziehbar sein, um Konkurrentenklagen vorzubeugen und um Gerechtigkeit im Verfahren zu gewährleisten.

Persönliche Entwicklung durch Meditation

Meditationskurse an der Frankfurt University of Applied Sciences: Befähigung zu einem besseren und erfolgreicherem Studium und Leben. Studierende steigern Konzentration, Resilienz, innere Ruhe, Energielevel und Motivation

Dr. Reiner Frey, Prof. Dr.-Ing. Jörg Huth, Hannah Lutz-Vock und Karola Szymanski

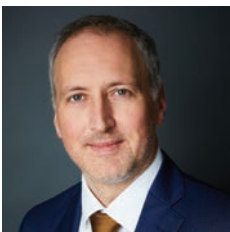
Foto: C. Kevin Rupp, Fra-UAS



DR. REINER FREY

Direktor an der School of Personal Development and Education der Frankfurt University of Applied Sciences (ScoPE) sowie Projektleiter „Persönliche Entwicklung durch Meditation und Achtsamkeit“ (bis 2025)
Kanzler der Frankfurt University of Applied Sciences a. D.
reiner.frey@fra-uas.de

Foto: Matthias Schmalsch



PROF. DR.-ING. JÖRG HUTH

Studiengangsleitung Bachelor Bauingenieurwesen
Fachbereich 1: Architektur,
Bauingenieurwesen, Geomatik
joerg.huth@fra-uas.de

In einer zunehmend digitalisierten und schnelllebigen Welt stehen Hochschulen vor der Herausforderung, Studierende nicht nur fachlich, sondern auch persönlich auf eine immer komplexer werdende Gesellschaft und Umwelt vorzubereiten. In diesem Zusammenhang steht die Implementierung von Meditation im Hochschulkontext durch das wissenschaftliche Zentrum School of Personal Development and Education (ScoPE) der Frankfurt University of Applied Sciences. Das in diesem Rahmen entwickelte Frankfurter Modell der „Persönlichen Entwicklung durch Meditation und Achtsamkeit“ stellt einen innovativen Ansatz zur Förderung der persönlichen und zugleich der akademischen Entwicklung der Studierenden dar. Es basiert auf der Erkenntnis, dass kognitives Lernen allein nicht ausreicht, um den Anforderungen der modernen Welt gerecht zu werden. Das Frankfurter Modell setzt Meditation und Achtsamkeit in den Mittelpunkt, um den Erwerb von Schlüsselkompetenzen und eine umfassende persönliche Entwicklung zu fördern. Ziel ist es, durch den Einsatz von Achtsamkeit und Meditation die Persönlichkeit ganzheitlich zu betrachten und eine innere Haltung im Bereich der Selbstbestimmung und Reflexion zu fördern, sodass sie neben dem Erwerb von Fachwissen einen Beitrag zur Hochschulbildung leisten können (Dievernich et al. 2019; Dievernich/Thiele 2021).

Die Begriffe „Achtsamkeit“ und „Meditation“ werden in der Literatur in vielfältiger und nicht einheitlicher Art definiert oder umschrieben. Im Kontext dieses Artikels kann zum einfachen Verständnis der Zusammenhang von „Achtsamkeit“ und „Meditation“ wie folgt gesehen werden: Achtsamkeit (Mindfulness, Awareness, Gewahrsein) ist eine fortwährende, präsente und offene, nicht zielobjektfixierte Bewusstseinshaltung, die eine

Grundlage für den meditativen Selbstprozess ist. Meditation braucht eine achtsame Grundhaltung und meint die reine Wahrnehmung von Gefühlen und Gedanken, die ermöglicht, diese „Objekte“ des Bewusst-Seins loszulassen und damit in die Stille oder Leere des Geistes einzutreten. Forschungsergebnisse zeigen, dass Meditation und Achtsamkeit eine Vielzahl positiver Auswirkungen auf das Denken, Erleben und Verhalten der Praktizierenden haben können. Meditationsübungen stärken zentrale Selbstkompetenzen wie Reflexionsfähigkeit, Konzentration und geistige Klarheit (Dievernich et al. 2019, Dievernich/Thiele 2021; Hölzel et al. 2011; Moore et al. 2012). Ein erhöhtes Selbst-Bewusstsein sowie Reflexions- und Urteilsfähigkeit führen zu einer größeren Autonomie des Bewusstseins (Metzinger 2015). Des Weiteren stärken Meditation und Achtsamkeit die Wahrnehmung eigener Emotionen, die mit einer verbesserten Emotionsregulation und Impulsdistanz einhergehen (Corcoran et al. 2010). Auch die Körperwahrnehmung und das damit verbundene emotionale Befinden können verbessert werden (Ott 2015). Studien belegen weiterhin ein verbessertes Stressmanagement, höhere Resilienz (Arch/Craske 2006; Ott 2015) und gesteigertes Wohlbefinden (Grossman et al. 2004). Im Nachfolgenden soll aufgezeigt werden, wie sich viele der genannten Wirkungsweisen von Meditation und Achtsamkeit im Hochschulformat in einer Lehrveranstaltung widerspiegeln.

Interdisziplinäres Studium Generale, Modul „Meditation als kulturelle Praxis“

Das Interdisziplinäre Studium Generale ist ein Pflichtmodul für alle Bachelor-Studierenden der Frankfurt University of Applied Sciences. Es bietet

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20041961>

„Das Frankfurter Modell setzt Meditation und Achtsamkeit in den Mittelpunkt, um den Erwerb von Schlüsselkompetenzen und eine umfassende persönliche Entwicklung zu fördern.“

interdisziplinäre, fachbereichsübergreifende Veranstaltungen, die von Lehrenden aus verschiedenen Fachdisziplinen geleitet werden. Ziel des Moduls ist es, Kompetenzen zu vermitteln, die über das reine Fachwissen hinausgehen und die im Kernstudium erworbenen Fähigkeiten ergänzen (Frankfurt University of Applied Sciences 2025). Seit dem Sommersemester 2017 wird im Interdisziplinären Studium Generale die Veranstaltung „Meditation als kulturelle Praxis“ angeboten. Diese Lehrveranstaltung ist in diesem Rahmen die in den letzten Semestern meistgewählte Lehrveranstaltung, wofür sich regelmäßig ein Drittel bis zur Hälfte aller Studierenden im Bachelorstudium bewarben. Die dauerhaft hohe Nachfrage des Kurses spiegelt den hohen Bedarf nach solchen Lehrformaten wider. Pro Semester werden 40 Studierende in Theorie und Praxis von stillem Sitzen und bewegter Meditation eingeführt, wobei auch gesellschaftliche Bezüge thematisiert werden. Der Kurs kombiniert wissenschaftliche Inputs, Diskussionen, Teamarbeit, Reflexion und praktische Erfahrungen, wobei der erfahrungsbasierte Anteil im Fokus steht, denn Achtsamkeit und Meditation können nicht nur begrifflich vermittelt werden, sondern benötigen eine umfängliche Übungspraxis, die von einer geschulten Anleitung begleitet wird.

Die Inhalte der Veranstaltung entwickeln sich über die Elemente „Körper“, „Atem“ und „Geist“. Meditation wird sowohl im stillen Sitzen als auch in Bewegungsmeditation erfahren. Die Studierenden lernen angeleitet die Grundlagen einer inneren und körperlichen Haltung beim stillen Sitzen kennen, wobei der eigene Körper als Fokus des Bewusstseins erfahren wird. Unterschiedliche Übungen zur Fokussierung, zur Aktivierung und

zur Entspannung ergänzen den praktischen Teil. Bewegungsmeditation wird philosophisch und praktisch auf Basis der koreanischen Kampfkunst Shinson Hapkido vermittelt. Die physiologischen Zusammenhänge zwischen Atmung, Stress und Entspannung werden anhand des sympathischen und parasympathischen Nervensystems aufgezeigt. Atmen wird dann zum meditativen Fokus und Übungsschwerpunkt. Im weiteren Verlauf des Moduls geht es um den Umgang mit dem nie ruhenden Geist, wobei die Studierenden lernen, eine beobachtende Haltung gegenüber ihren eigenen Gedanken und Emotionen einzunehmen. Sie entwickeln sowohl die Fähigkeit zur Fokussierung als auch zur Öffnung und Ausweitung der inneren und äußeren Wahrnehmung, um zunehmend im Hier und Jetzt zu sein. Begleitend zum Meditationsprozess wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Schwerpunkt Reflexion die Möglichkeit eröffnet, ihre Erfahrungen und die Wirkungen der eigenen Meditation besser zu erfassen und zu verstehen. Um einen Transfer in den Alltag zu gewährleisten, erhalten die Studierenden während des Zeitraums der Lehrveranstaltung die Aufgabe, die kennengelernten Meditationen täglich anzuwenden und ihre Erfahrungen anhand eines Reflexionstagebuchs niederzuschreiben. Die Prüfungsleistung besteht aus einer Gruppenpräsentation und einer schriftlichen Reflexion.

Die Lehrenden unterstützen die Studierenden darin, entstehende Gedanken, Sorgen und Gefühle aufzufangen, und fördern den Reflexionsprozess. Es wird darauf geachtet, dass ein offener Raum für die Gruppe geschaffen wird, in welchem die Studierenden sich sicher fühlen können. Der offene Umgang mit den eigenen Erfahrungen gewährleistet, dass positive Meditationserfahrungen



Foto: Felix Nick, Fra-UAS

HANNAH LUTZ-VOCK

Master of Arts

Leitung Career Service

hannah.lutz-vock@fra-uas.de

ORCID 0009-0006-9960-9749



Foto: Felix Nick, Fra-UAS

KAROLA SZYMANSKI

Psychologin (M. Sc.)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

im Projekt „Persönliche

Entwicklung durch Meditation

und Achtsamkeit“ (bis 2025)

karola.szymanski@fra-uas.de

alle:

Frankfurt University of Applied Sciences

Nibelungenplatz 1

60318 Frankfurt am Main

www.frankfurt-university.de

„Es fühlt sich so an, als ob eine Balance zwischen meinem Geist, Körper und meinen Gefühlen entstanden ist, die mich selbstsicherer und in Teilen auch energiegeladener, mit einer Konzentration auf die wichtigen Dinge, durch den Alltag begleitet und so auch dort den Fokus auf das Hier und Jetzt hält.“

in der Gruppe sichtbar werden und das Risiko eines inneren oder äußeren Abbruchs der Meditationspraxis aufgrund negativer Emotionen reduziert wird. Bei der Anleitung von Übungen braucht es zum einen eine klare, präzise Sprache und zum anderen eine nonverbale Verkörperung der Achtsamkeit. Aber auch die Lernatmosphäre in der Gruppe ist eine notwendige Voraussetzung, um Inhalte zu vermitteln und persönliche Entwicklungen zu fördern. In der Lehrveranstaltung „Meditation als kulturelle Praxis“ wird ein Raum geschaffen, in dem Regeln wie Wertschätzung, Freiwilligkeit und Vertraulichkeit eingeführt und vorgelebt werden. In jeder Sitzung wird die Möglichkeit zum Austausch eröffnet, mit Reflexionen zu Beginn sowie Austauschrunden in Kleingruppen und im Plenum.

Methodisches Vorgehen

Für die empirische Datenerhebung wurden über drei Semester hinweg die Reflexionstagebücher analysiert, in denen die Studierenden über das ganze Semester verteilt ihre Meditationspraxis, ihre Wahrnehmungen und schließlich ihren gesamten während des Semesters durchlaufenen Prozess sowie die Integrationsmöglichkeiten in den Alltag reflektieren. Die gesammelten Reflexionstagebücher wurden mithilfe einer offenen, induktiven Herangehensweise nach der qualitativen Inhaltsanalyse von Kuckartz (2018) analysiert. Dadurch wurde eine klare Strukturierung des Materials durch Kategorienbildung vorgenommen und eine nachvollziehbare und transparente Auswertung gewährleistet. Dabei wurde mit der computergestützten Software MAXQDA gearbeitet (Kuckartz/Rädiker 2019).

Phasen des Meditationsprozesses

Am Anfang des Semesters hatten die meisten Studierenden noch keine Erfahrungen mit Achtsamkeit und Meditation. Die Erwartungen an den Kurs bezogen sich oft auf Techniken zur Stressbewältigung oder zur Entspannung. Andere wollten „über den Tellerand hinausschauen“ und mit einer offenen Haltung

sehen, wie sich Meditation auf sie auswirkt. Durch die Auswertung der studentischen Reflexionstagebücher konnten drei Phasen des Prozesses identifiziert werden.

Phase eins: In ihren Reflexionstagebüchern beschrieben die Studierenden ihre ersten Übungen und wie sie diese wahrnahmen. Es ging vor allem darum, eine regelmäßige Routine zu entwickeln, unter anderem durch das Aufstellen von Regeln, z. B. „erst meditieren und dann Kaffee trinken“ (Stud. 27). Die Studierenden setzten sich intensiv mit den Meditationspraktiken auseinander. Auch versuchten einige Studierende mit der Zeit, Länge und Intensität zu variieren, um sich selbst herauszufordern und herauszufinden, welche unterschiedlichen Wirkungen die Dauer hat und was sich für sie gut anfühlt. Dabei erwies sich eine Verbindung von Körperübungen mit einer anschließenden sitzenden stillen Meditation als hilfreich, um sich konzentrierter und leichter auf die Meditation einzulassen und keine Ablenkungen wahrzunehmen (Stud. 34, Stud. 33). Die Studierenden zeigten Neugierde und Offenheit bezüglich des Meditationsprozesses: „Neues zu entdecken ist immer faszinierend und baut Reize auf. Ich bin gespannt, wie es weitergeht.“ (Stud. 10).

Phase zwei: Im weiteren Verlauf sensibilisierte sich die Wahrnehmung von Emotionen und körperlichen Empfindungen, die zunehmend reflektiert wurden. Das Meditieren wurde oft als anstrengend und mühsam wahrgenommen. Die Studierenden beschrieben körperliche Beschwerden wie Rückenschmerzen. Zusätzlich äußerten sich Herausforderungen, sich von „Gedanken zu lösen“. „Irgendwie erwartet man vom Meditieren innere Ruhe, aber das ist gar nicht mal so einfach, wenn komische Gedanken durch den Kopf gehen“ (Stud. 39). Zudem wuchs die Erkenntnis, wie schwierig es ist, sich zu konzentrieren. Jedoch empfanden einige Studierende, dass eine Verbesserung der Konzentration durch den Fokus auf das „langsame Ein- und Ausatmen“ möglich war (Stud. 7) und dabei helfen konnte, dass „die Gedanken verschwinden“ (Stud. 9). Insgesamt zeigte sich in dieser Phase ein ambivalentes Empfinden der Studierenden hinsichtlich positiver

Auswirkungen und Herausforderungen. Zwar sieht Meditation so einfach aus, „dabei kann es so komplex und schwierig sein“ (Stud. 39) und erfordert „eine hohe Konzentration“ (Stud. 51).

Phase drei: Es gelang den Studierenden zunehmend, sich bewusst mit sich selbst, den Gedanken und Emotionen auseinanderzusetzen. Durch den Versuch, die „Beobachterinnen-Position einzunehmen“ und dadurch Gefühle und Gedanken „wahrzunehmen“, wurde es möglich, sich nicht „einzulassen und damit auseinanderzusetzen, sondern diese einfach wieder „loszulassen““ (Stud. 53). Aufkommende Gedanken wurden anerkannt und wahrgenommen: „Meine Gedankengänge waren an dem Tag sehr chaotisch und wild und meine Körperhaltung wurde leicht angespannt. Doch mit der Zeit und viel Geduld wurden die Gedanken ruhiger und mein Körper entspannte sich. Ich wollte nur sitzen und schauen, ob es Wirkung hat.“ (Stud. 51). Durch diese zunehmende unmittelbare Erfahrung entstand bei den Studierenden ein selbstreflexiver Prozess, und sie setzten sich bewusst und konzentriert mit sich selbst, ihren Gedanken, Gefühlen und Emotionen auseinander. Dadurch hatte die Meditation einen positiven Effekt auf das individuelle Wohlbefinden, den Atem und die allgemeine Konzentration (Stud. 6). Studierende fühlten sich „emotional entspannter“, „freier“ in ihren Gedanken sowie „allgemein wohler“ (Stud. 29). Ängste sowie Unsicherheiten lösten sich auf (Stud. 43), und die „Wertschätzung für den eigenen Körper“ wurde gefördert (Stud. 48). Positive körperliche Entwicklungen

waren der Rückgang von Rückenschmerzen und eine Gewöhnung an das aufrechte Sitzen (Stud. 35). Durch das Vertiefen einer „Beobachterrolle“ entstand eine intensive Wahrnehmung des eigenen Körpers sowie eine Schulung der Selbstwahrnehmung (Stud. 53, Stud. 54). Die anfänglichen Herausforderungen sowie Ablenkungen bei der Meditation standen dann nicht mehr im Fokus. „Es fühlt sich so an, als ob eine Balance zwischen meinem Geist, Körper und meinen Gefühlen entstanden ist, die mich selbstsicherer und in Teilen auch energiegeladener, mit einer Konzentration auf die wichtigen Dinge, durch den Alltag begleitet und so auch dort den Fokus auf das Hier und Jetzt hält“ (Stud. 53).

Fazit

Die Erfahrungen an der Frankfurt University of Applied Sciences mit dem Interdisziplinären Studium Generale, Modul „Meditation als kulturelle Praxis“ bieten eine erste Übersicht über die subjektiven Erfahrungen der Studierenden mit Meditation und Achtsamkeit. Sie entwickelten innere Ruhe, Entspannung, ein gesteigertes Energielevel und eine verbesserte Resilienz. Der Umgang mit Stress verbesserte sich. Gleichzeitig zeigte sich eine erhöhte Konzentration, Selbstreflexion, Selbstsicherheit und Motivation. Meditation und Achtsamkeit unterstützen Studierende, sich persönlich zu entwickeln und Studium, Karriere und persönliche Ziele selbstbestimmt zu gestalten. ■

Arch, Joanna J.; Craske, Michelle G.: Mechanisms of mindfulness: Emotion regulation following a focused breathing induction. In: Behaviour Research and Therapy Nr. 12, Jg. 44, 2006, S. 1849–1858. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00018>

Corcoran, Kathleen M.; Farb, Norman; Anderson, Adam K.; Segal, Zindel V.: Mindfulness and emotion regulation: Outcomes and possible mediating mechanisms. In: Kring, Ann M.; Sloan, Denise (Hrsg.): Emotion regulation and psychopathology: A transdiagnostic approach to etiology and treatment. New York: The Guilford Press 2010, S. 339–355.

Dievernich, Frank E. P.; Döben-Henisch, Gerd-Dietrich; Frey, Reiner: Bildung 5.0: Wissenschaft, Hochschulen und Meditation. Das Selbstprojekt. Beltz Juventa, 2019.

Dievernich, Frank E. P.; Thiele, René: Future Skills als angewandte Persönlichkeitsentwicklung: das Projekt der School of Personal Development and Education (ScOPE). In: Spiegel, Peter; Pechstein, Arndt; Ternès von Hattburg, Anabel; Grüneberg, Annekatrin (Hrsg.): Future Skills: 30 zukunftsentscheidende Kompetenzen und wie wir sie lernen können. München: Franz Vahlen 2021, S. 348–353.

Frankfurt University of Applied Sciences: Future Skills für Ihre Zukunft! <https://www.frankfurt-university.de/de/studium/interdisziplinaires-studium-generale/> – Abruf am 24.10.2025.

Grossman, Paul; Niemann, Ludger; Schmidt, Stefan; Walach, Harald: Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. In: Journal of Psychosomatic Research Nr. 1, Jg. 57, 2004, S. 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)

Hölzel, Britta K.; Carmody, James; Vangel, Mark; Congleton, Christina; Yerramsetti, Sita M.; Gard, Tim; Lazar, Sara W.: Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. In: Psychiatry Research: Neuroimaging Nr. 1, Jg. 191, 2011, S. 36–43. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.08.006>

Kuckartz, Udo: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Juventa, 2018.

Kuckartz, Udo; Rädiker, Stefan: Analyzing Qualitative Data with MAXQDA. Text, Audio and Video. Springer VS, 2019.

Metzinger, Thomas: Der Ego-Tunnel. Eine neue Philosophie des Selbst: Von der Hirnforschung zur Bewusstseinsethik. Piper, 2015.

Moore, Adam; Gruber, Thomas; Deroose, Jennifer; Malinowski, Peter: Regular, brief mindfulness meditation practice improves electrophysiological markers of attentional control. In: Frontiers in Human Neuroscience Art. 18, Jg. 6, 2012, S. 1–15. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00018>

Ott, Ulrich: Meditation für Skeptiker: Ein Neurowissenschaftler erklärt den Weg zum Selbst. Droemer TB, 2015.

Revisited: Lehrziel Demokratie: Werden wir unserer Verantwortung gerecht?

Hat sich seit der Erstveröffentlichung in der DNH 2-2024 in Sachen „Lehrziel Demokratie“ etwas zum Besseren gewendet? Die Antwort fällt weiter zwiespältig aus.

Prof. Dr. Jochen Struwe



Foto: privat

PROF. DR. JOCHEN STRUWE
Ehrenmitglied des *hlb* RP
Hochschule Trier
Umwelt-Campus Birkenfeld
j.struwe@umwelt-campus.de

Die Umsetzung unserer professoralen Verpflichtung auf das Lehrziel Demokratie (§ 7 HRG) wurde in der DNH 2-2024 kritisch hinterfragt.¹ Die damals beschriebene „epochale Gemengelage“ führte zu dem Schluss, dass „die Befähigung unserer Studierenden zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat als Aufgabe allerersten Ranges zu sehen [ist]; dem Heranführen der Studierenden an eine frühzeitige und nachhaltige Verantwortungsübernahme in unserer Gesellschaft kommt eine nicht überschätzbare Bedeutung zu.“ In den seither verstrichenen zwei Jahren hat sich die Weltlage in rasantem Tempo weiter zugespitzt – das Lehrziel Demokratie ist – und bleibt – prioritär.

Erfreulich ist, dass der erwähnte DNH-Beitrag weitere einschlägige Aktivitäten angestoßen hat. Zu nennen wären in der Folge bspw. angefragte Interviews,² die aktive Teilnahme von Bundes- und Landespolitikern am *hlb*-Kolloquium,³ die Aufrufe eines anschließenden Podcasts⁴, Interessenbekundungen mehrerer Wissenschaftsministerien oder auch Kolleginnen/Kollegen aus verschiedenen Bundesländern und Fachrichtungen, die zum „Lehrziel Demokratie“ unterschiedliche Formate an ihren Hochschulen anbieten;⁵ selbst Forschungssemester widmen sich inzwischen dem Thema. Zu nennen wäre auch der wohl einzige bundesweite Lehrpreis, der Ars legendi-Preis für exzellente Hochschullehre 2025

„Demokratiebildung in der Hochschullehre“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft⁶ (zu den Erkenntnissen aus dieser Preisvergabe gleich mehr).

So weit die guten Nachrichten. Das Bewusstsein für Handlungsbedarf scheint also gewachsen. Betrachtet man aber die konkrete Umsetzung der Demokratiebildung (eine ohnehin unscharfe und vielfältig interpretierbare begriffliche Aneinanderreihung), stellt sich doch wieder Ernüchterung ein: Es wird bei vielen an sich lobenswerten Initiativen und Bemühungen deutlich zu kurz gesprungen!

Belegt werden kann dies u. a. anhand der Erfahrungen, die der Verfasser dieses Beitrags bei der Vorbereitung, Begutachtung und Preisvergabe des Ars legendi-Lehrpreises 2025 machen konnte. Beteiligt als Eröffnungsredner des die Ausschreibung zum Lehrpreis vorbereitenden Workshops des Stifterverbands im März 2025 in Essen, als eines von zehn Jurymitgliedern, die die Anträge zu begutachten und über die Preisvergabe zu entscheiden hatten, sowie als Teilnehmer an der Lehr-Lern-Konferenz 2026 „Werte in der Hochschullehre“ der Akademie Ausgezeichnete Hochschullehre⁷ im März 2026 in Kaiserslautern, in deren Rahmen der Lehrpreis überreicht wurde, konnten symptomatische Beobachtungen bestätigt werden, Beobachtungen, die zu der unbefriedigenden Einschätzung vieler professoraler Bemühungen führen.

1 Struwe, Jochen: Lehrziel Demokratie: Werden wir unserer Verantwortung gerecht? In: DNH 2024-2, S. 8 ff., <https://doi.org/10.5281/zenodo.10838032>

2 Bspw. DUZ Magazin 06/2024, <https://www.duz.de/beitrag/l/id/1647/bewusstsein-fuer-demokratie> – Abruf am 22.04.2026.

3 Ergebnisse in DfHE-Arbeitsheft 3, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11207720>

4 *hlb*-Podcast „Auf der Tonspur“, Episode 22 (20 Minuten), <https://www.hlb.de/ueber-uns/serviceleistungen/mitgliederberatung/podcast-auf-der-tonspur#play> – Abruf am 22.04.2026.

5 Bspw. <https://hochschulen-bw.de/event/demokratiefoerderung-in-studiengaengen-der-informatik/> – Abruf am 22.04.2026, <https://hs-kl.de/hochschule/aktuelles/menschen-und-projekte/reload-democracy-spielerisch-demokratie-erfahren#c40596> – Abruf am 22.04.2026.

6 <https://www.stifterverband.org/ars-legendi-preis> – Abruf am 22.04.2026.

7 <https://www.ausgezeichnete-hochschullehre.org/konferenzen> – Abruf am 22.04.2026.

Auf die Ausschreibung dieses Lehrpreises gingen insgesamt 53 Bewerbungen ein, darunter zehn aus Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Mit Abstand am stärksten vertreten waren Anträge aus Medien, Kunst und Didaktik, unmittelbar gefolgt von Politik- und Gesellschaftswissenschaften. Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften, Informatik oder Soziale Arbeit fanden sich nur vereinzelt. Auf die Shortlist der fünf Bestbewerteten kamen drei HAW-Vertreter, eine deutlich überproportionale Repräsentanz. Dies ist umso beachtenswerter, bedenkt man die doch unterschiedlichen Fächerschwerpunkte der beiden Hochschularten Universität und HAW: Für Politikologie, Soziologie, Jura, Journalistik und ähnliche, eher in universitären Fächern Lehrende dürfte die Integration von Demokratiebildung, genauer, die Beschäftigung mit Demokratie, weniger überobligatorisch, sondern eher denominations-immanent sein. In den an HAW stärker vertretenen Natur-, Ingenieur- oder Wirtschaftswissenschaften ist die Demokratiebildung angesichts des Impacts dieser Disziplinen auf die demokratisch verfasste Gesellschaft zwar nicht weniger bedeutend, aber eben weniger verankert.

In den durchgesehenen Anträgen war auffällig, dass oft Selbstverständliches wie der methodisch-didaktische Einbezug der Studierenden durch die zahlreichen Formen der studentischen Beteiligung mit Demokratiebildung gleichgesetzt wird. Wenn „die Behandlung der Studierenden auf Augenhöhe“ als Beitrag zur Demokratiebildung verkauft werden soll, wirft das zum einen ein bedenkliches Licht auf eine offenbar noch vorhandene Mentalität an manchen Hochschulen, zum anderen hat das mit Demokratiebildung kaum etwas zu tun. Wenn Studierende sich ihre Seminarthemen selbst aussuchen dürfen (ernst gemeintes Argument bei mehreren Bewerbungen), hat auch das mit Demokratiebildung nichts, mit Bequemlichkeit der Lehrenden eher viel zu tun. Dass auf das Beurteilungskriterium „Die Lehrperson wirkt als demokratisches Vorbild“ mehrfach „partizipative Lehre“ angeboten wurde, stellt der Professorenschaft ebenfalls kein überragendes Zeugnis aus; wenigstens engagierten sich etliche Antragsteller in der Hochschulselbstverwaltung. Ein allgemeinpolitisches Mandat – das wäre ein echtes „demokratisches Vorbild“ – hatte allerdings kein Nominierter aus der untersuchten Stichprobe (n = 10) inne.

Der gesetzliche Auftrag (§ 7 HRG) geht indes deutlich weiter: Es dreht sich eben nicht allein darum, demokratische Spielregeln im Studium zu erlernen, sondern den akademischen Teil des Führungskräfte Nachwuchses unserer Gesellschaft zur Erkenntnis zu bringen, dass jeder Einzelne „der Staat“ ist, der sich nach seinem besten Vermögen für diese, für seine Gesellschaft einzusetzen hat. Friedrich Eberts

Diktum „Demokratie braucht Demokraten“ ist eben nicht nur formale, sondern vielmehr materiell-inhaltliche Herausforderung und Verpflichtung.

Die Feststellung der beschriebenen Defizite sollte uns Lehrende an unsere Grundpflichten erinnern: Über 90 Prozent der Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen sind verbeamtet. Jede(r) Einzelne hat beeidet, „das Grundgesetz und alle in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Gesetze zu wahren und [s]eine Amtspflichten gewissenhaft zu erfüllen“.⁸ Alle „müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten.“⁹ Zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehören spätestens seit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum Radikalenerlass von 1975

- die Treuepflicht gegenüber der Verfassung und
- die Pflicht zur aktiven (!) Verteidigung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung.

Ihrer fundamentalen Bedeutung halber seien die ersten beiden Leitsätze dieses Beschlusses¹⁰ zitiert:

- „1. Es ist ein hergebrachter und zu beachtender Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG), daß den Beamten eine besondere politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfassung obliegt.
2. Die Treuepflicht gebietet, den Staat und seine geltende Verfassungsordnung, auch soweit sie im Wege einer Verfassungsänderung veränderbar ist, zu bejahen und dies nicht bloß verbal, sondern insbesondere in der beruflichen Tätigkeit dadurch, daß der Beamte die bestehenden verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften beachtet und erfüllt und sein Amt aus dem Geist dieser Vorschriften heraus führt. Die politische Treuepflicht fordert mehr als nur eine formal korrekte, im übrigen uninteressierte, kühle, innerlich distanzierte Haltung gegenüber Staat und Verfassung; sie fordert vom Beamten insbesondere, daß er sich eindeutig von Gruppen und Bestrebungen distanziert, die diesen Staat, seine verfassungsmäßigen Organe und die geltende Verfassungsordnung angreifen, bekämpfen und diffamieren. Vom Beamten wird erwartet, daß er diesen Staat und seine Verfassung als einen hohen positiven Wert erkennt und anerkennt, für den einzutreten sich lohnt. Politische Treuepflicht bewährt sich in Krisenzeiten und in ernsthaften Konfliktsituationen, in denen der Staat darauf angewiesen ist, daß der Beamte Partei für ihn ergreift.“

Dem ist nichts hinzuzufügen. Daher zum Lehrziel Demokratie derselbe Schlusssatz wie vor zwei Jahren: Gehen wir es also an, es ist höchste Zeit! ■

8 § 64 Absatz 1 BBG, § 38 Absatz 1 BeamStG

9 § 60 Absatz 1 Satz 3 BBG, § 33 Absatz 1 Satz 3 BeamStG

10 Bundesverfassungsgericht (BverfGE) 39, 334 vom 22.05.1975, Az. 2 BvL 13/73 (alte Rechtschreibung im Zitat im Original)

Hochschulallianz für den Mittelstand

Das Dickicht der Transfer-Förderung entwirren

Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ist ein wesentlicher Schlüssel, um die Innovationslücke zwischen Forschung und wirtschaftlicher Verwertung zu verringern. Transfer-Förderprogramme von Bund und Ländern sind ein zentrales Instrument zur Anbahnung von Kooperationen zwischen Hochschulen und Mittelstand. Die Hochschulallianz für den Mittelstand (HafM) hat daher Transfer-Förderprogramme genauer analysiert und erste Ergebnisse auf der 10. Berliner Transferkonferenz im Februar 2026 in Berlin vorgestellt. Auf dieser Grundlage haben die Mitglieder der Allianz Zielsetzungen für zukünftige Förderstrukturen abgeleitet.

„Transparentere und verlässlichere Förder- und Anreizinstrumente unterstützen eine engere Verbindung zwischen Wirtschaft und Wissenschaft“, so Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell, HafM-Vorsitzende und Präsidentin der Hochschule Hamm-Lippstadt. Entsprechend sei es ein wesentliches Anliegen der HafM, die Wirksamkeit der staatlichen Transfer-Förderprogramme zielgenauer auszurichten. Allerdings liegen bislang nur wenige belastbare Aussagen zur Wahrnehmung, Bedeutung und gar Wirkung über die in unterschiedlichen Studien gelistete Vielzahl von Förderprogrammen für Transfer vor. Die Hochschulallianz für den Mittelstand hat daher über 80 bundesweite Programme sowie einige Landesprogramme zur Transfer-Förderung, insbesondere mit Bezug auf ihre

Relevanz für den Mittelstand untersucht. Das Ergebnis ist ernüchternd: Etwa die Hälfte aller transferrelevanten Programme weist kaum Relevanz für den Mittelstand auf. Ein Teil der Programme wird oft nur einmal ausgeschrieben und dann wieder eingestellt. Über die Wirksamkeit können kaum Aussagen getroffen werden.

Die 16 Mitglieder der Hochschulallianz für den Mittelstand fordern daher klare und transparente Strukturen bei der Transfer-Förderung. Die rund 70 bekannten Programme von Bundesministerien mit unterschiedlichen Kriterien führen zu großer Unübersichtlichkeit sowohl bei antragstellenden Hochschulen als auch bei mittelständischen Unternehmen. „Dass etwa die Hälfte dieser Programme von den Hochschulen gar nicht wahrgenommen werden, ist ein alarmierendes Indiz. Für kleine Unternehmen ist dieser Förderdschungel noch undurchdringlicher“, resümiert Prof. Dr.-Ing. Peter Ritzenhoff, HafM-Geschäftsführer. Auch wenn die bestehenden Mittel nicht aufgestockt würden, könnte eine geringere Anzahl von Programmen eine deutlich größere Wahrnehmung von Transfer erzeugen. Noch besser sei natürlich ein finanzieller Mittelaufbau, der gezielt in wenige, z. T. neue Programme fließe. „Das Transfer-Förderungs-Dickicht muss dringend entwirrt werden“, so Prof. Kastell. Weniger sei da mehr, um die gemeinsame innovative Zusammenarbeit zwischen HAW und Mittelstand zu unterstützen.

Ein weiterer Aspekt, der durch die HafM-Analyse deutlich wurde, liegt im Bereich der Strukturen. So hält die HafM deutlich größere Freiheitsgrade bei der Projektdurchführung für erforderlich, wobei die Hochschulen Verantwortung für Steuerung und Priorisierung der Teilprojekte übernehmen können. Das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand wie auch die auslaufenden DATI-pilot-Programme sind Beispiele dafür. Ergänzend sollte es deutlich mehr HAW-spezifische Programme geben, welche die Kooperationsprozesse zwischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Mittelstand besser und direkter unterstützen. „Programme wie die HAW-ForschungsPraxis sowie HAW-Forschungs-Akzente bieten die richtigen Ansätze. Gut angenommen wurden bzw. werden auch Programme wie KMU-Innovativ, die Innovative Hochschule und die Industrielle Gemeinschaftsforschung“, so Prof. Kastell. Bereits auf Basis der vorliegenden Analyse zur Transfer-Förderung werde eindrucksvoll deutlich, dass die bestehenden Programme von Bund und Länder mehr Potenzial bergen, wenn die Stellschrauben angepasst würden. Die HafM wird die Untersuchungen weiterführen und die Ergebnisse entsprechend publizieren.

*Dr. Cornelia Driesen
Pressesprecherin der Hochschulallianz
für den Mittelstand*

Internationale Hochschul- und Wissenschaftspolitik

Deutschland als Magnet für internationale Talente

Deutschland steht vor einer strategischen Wegmarke in der internationalen Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Während klassische Studienzielländer wie die USA, das Vereinigte Königreich, Kanada oder Australien ihre Rahmenbedingungen für internationale Studierenden zunehmend verschärfen, eröffnet sich für den deutschen Hochschulraum ein besonderes Zeitfenster. Nach Einschätzung des Deutschen Akademischen

Austauschdienstes (DAAD) kann Deutschland von seiner vergleichsweise offenen Haltung profitieren und sich dauerhaft als führender Studien- und Wissenschaftsstandort positionieren. Der Generalsekretär des DAAD, Kai Sicks, betont, dass internationale Konkurrenzfähigkeit heute weniger durch Abschottung als durch Attraktivität, Verlässlichkeit und Willkommenskultur entschieden werde. In einem zunehmend politisierten

globalen Umfeld komme es darauf an, Talente nicht nur anzuwerben, sondern ihnen auch realistische Bildungs-, Forschungs- und Lebensperspektiven zu eröffnen. Der Wettbewerb um kluge Köpfe folge dabei nicht dem Prinzip der Abschreckung, sondern dem der Offenheit und Partnerschaft.

Aktuelle Befunde des DAAD unterstreichen diese Einschätzung. Deutsch-

land zählt bereits heute zu den weltweit bevorzugten Studienzielen internationaler Studierender. Ein großer Teil entscheidet sich bewusst für deutsche Hochschulen – aufgrund der Qualität von Lehre und Forschung, der internationalen Ausrichtung vieler Studiengänge sowie der im internationalen Vergleich moderaten Studienkosten. Zugleich zeigen viele internationale Absolventinnen und Absolventen die Bereitschaft, nach dem Abschluss zunächst in Deutschland zu bleiben und hier beruflich Fuß zu fassen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in zentralen Zukunftsfeldern wie Technik, Digitalisierung, Gesundheit und Wissenschaft. Aus Sicht des

DAAD ist die Investition in internationale Studierende daher in mehrfacher Hinsicht zukunftsweisend. Zum einen stärken Absolventinnen und Absolventen, die in Deutschland verbleiben, als hochqualifizierte Fachkräfte Wirtschaft, Forschung und gesellschaftliche Vielfalt. Zum anderen wirken jene, die in ihre Herkunftsländer zurückkehren, als dauerhafte Brückenbauerinnen und -bauer zwischen Wissenschaftssystemen, Innovationsräumen und Kulturen. Auf diese Weise entstehen belastbare internationale Netzwerke, die für Wissenschaftsdiplomatie, wirtschaftliche Kooperationen und globale Problemlösungen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Gleichzeitig verweist der DAAD darauf, dass Attraktivität kein Selbstläufer ist. Positive Erfahrungen auf dem Campus stehen nach wie vor Berichten über Hürden im Alltag gegenüber – etwa bei Bürokratie, Wohnungssuche oder gesellschaftlicher Teilhabe. Eine glaubwürdige Willkommenskultur erfordert daher koordinierte Anstrengungen von Hochschulen, Politik und Zivilgesellschaft.

 <https://www.daad.de/de/der-daad/daad-journal/themen/2026/investitionsstrategie-fuer-internationale-studierende/>

JB

Hochschulzugang

Potenziale des „Dritten Bildungswegs“ stärker nutzen

Die Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Studierende ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung gilt seit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz im Jahr 2009 als wichtiger Schritt hin zu mehr Durchlässigkeit im deutschen Bildungssystem. Dennoch zeigt die aktuelle Forschung, dass dieses Potenzial bislang nur begrenzt ausgeschöpft wird – mit relevanten Konsequenzen für die Hochschulpolitik und insbesondere für Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW).

Die aktuelle Dissertation von Gunther Dahm (2025) „Studieren ohne Hochschulreife“ an der Leibniz Universität Hannover verdeutlicht, dass Studierende des sogenannten „Dritten Bildungswegs“ trotz struktureller Öffnung weiterhin eine kleine Minderheit darstellen. Gleichzeitig liegt die Studierquote dieser Gruppe deutlich unter der von Personen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung. Für die Hochschulpolitik ergibt sich daraus ein klarer Handlungsauftrag: Die formale Öffnung allein reicht nicht aus, um tatsächliche Bildungsgechtigkeit herzustellen.

Die empirischen Ergebnisse zeigen ein ambivalentes, aber politisch hoch relevantes Bild: Zwar brechen Studierende ohne Abitur ihr Studium im Durchschnitt häufiger ab. Gleichzeitig

erreichen diejenigen, die ihr Studium erfolgreich abschließen, ein vergleichbares Leistungsniveau wie traditionelle Studierende.

Diese Befunde sind insbesondere für HAW von Bedeutung. Sie unterstreichen, dass beruflich qualifizierte Studierende grundsätzlich studierfähig sind und die akademischen Anforderungen bewältigen können. Die höhere Abbruchquote ist demnach weniger Ausdruck mangelnder Eignung als vielmehr Ergebnis struktureller Rahmenbedingungen. Ein zentraler Grund für Studienabbrüche liegt laut der Studie in den besonderen Lebenslagen nicht traditioneller Studierender. Viele von ihnen sind parallel berufstätig oder familiär eingebunden und studieren häufig in Teilzeit- oder Fernstudienformaten. Diese Rahmenbedingungen unterscheiden sich deutlich von klassischen Studienbiografien. Gerade HAW, die traditionell eng mit beruflicher Praxis verzahnt sind, könnten hier eine Schlüsselrolle einnehmen: durch flexible Studienmodelle, passgenaue Unterstützungsstrukturen und eine stärkere Anerkennung beruflicher Kompetenzen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Diskussion um den Hochschulzugang neu ausgerichtet werden muss. Statt einer Defizitperspektive auf nicht

traditionelle Studierende braucht es eine strukturelle Weiterentwicklung der Studienbedingungen. Für die Hochschulpolitik bedeutet dies konkret:

- Ausbau flexibler Studienformate (Teilzeit, Blended Learning),
- stärkere Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung,
- gezielte Unterstützungsangebote für Studierende mit Mehrfachbelastungen,
- bessere Datengrundlagen zur Analyse nicht traditioneller Bildungswege.

Gerade im Kontext des Fachkräftemangels und der gesellschaftlichen Transformation kommt dem „Dritten Bildungsweg“ eine strategische Bedeutung zu. HAW können hier als Innovationsmotor wirken – vorausgesetzt, die politischen Rahmenbedingungen unterstützen eine konsequente Weiterentwicklung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.

 <https://repo.uni-hannover.de/items/e3dd8a99-3a19-4e0a-8a11-2959a3c21e96>

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

Hochschulübergreifendes Promotionszentrum Mobilität und Logistik

Erfolgreiche Interdisziplinarität aufgrund der thematischen Ausrichtung

Das hochschulübergreifende Promotionszentrum Mobilität und Logistik (PZ MuL) ist eine gemeinsame Einrichtung der Frankfurt University of Applied Sciences, der Hochschule Fulda und der Hochschule RheinMain und hat im Sommer 2021 die Arbeit aufgenommen.

Mit „Mobilität und Logistik“ handelt es sich nicht um eine disziplinäre, sondern um eine thematische Fachrichtung. Dies spiegelt das zugrundeliegende Forschungsfeld wider, wie einschlägige Konferenzen und führende Fachzeitschriften zeigen: Das Thema Verkehr wird traditionell und schwerpunktartig von verschiedenen Disziplinen erforscht. So wird die Verkehrsplanung dem Bauingenieurwesen oder der Geografie zugerechnet, technische Aspekte von Fahrzeugen dem Maschinenbau, Kosten- und Nutzen-Analysen der Volkswirtschaftslehre, Verhaltensaspekte von Verkehrsteilnehmenden den Sozialwissenschaften und Digitalisierung der Informatik. Ähnliches gilt für die Logistik: Die Optimierung von Distributionsnetzwerken wird z. B. in der quantitativen Betriebswirtschaftslehre (BWL) betrachtet und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle von Logistikdienstleistern ist der qualitativen BWL zuzuordnen. Die Gestaltung von Fördertechnik ist ein Thema im Maschinenbau, und neue Systeme zum Umgang mit logistischen

Daten in Wertschöpfungsnetzwerken sind Gegenstand der (Wirtschafts-)Informatik. Konsequenterweise wird auch das PZ MuL seit seiner Gründung von Professor*innen verschiedener Disziplinen getragen. Diese thematische Ausrichtung des PZ MuL ist, wie die Zahl der Anfragen von Promotionsinteressierten zeigt, attraktiv. Die bisherige Erfahrung mit fünf Absolvent*innen demonstriert, dass die Interdisziplinarität funktioniert – auch weil Professor*innen im Bereich Mobilität und Logistik daran gewöhnt sind. Als Beispiel kann das mit „magna cum laude“ erfolgreich abgeschlossene Promotionsprojekt von Siavash Saki mit dem Titel „A study on cruising for parking based on geodata with methods from econometrics and machine learning“ dienen. Der Doktorand hatte einen Abschluss als Maschinenbauingenieur; der Erstbetreuer war Volkswirt, der Zweibetreuer Soziologe, die Erstgutachterin Wirtschaftsinformatikerin und der Zweitgutachter Bauingenieur.

Einen Nachteil hatte die Interdisziplinarität des PZ MuL jedoch: Was ist der passende Dokortitel? Während Universitätsfakultäten oftmals und unter Einhaltung des Rahmens der Promotionsordnung zwischen mehreren Dokortiteln wählen können (z. B. „Dr.-Ing.“ oder „Dr. rer. pol.“) und dann nämlich den am besten zum jeweiligen Thema der Dissertation passenden auswählen, wurde

für das PZ MuL ein eigener Dokortitel geschaffen. Inzwischen ist die Reform für den Wechsel auf einen gebräuchlichen Titel jedoch auf dem Weg.

Typisch für das Promotionsrecht in Hessen ist die strikte personelle Trennung zwischen der Betreuung von Promotionen und der Begutachtung der Dissertation. Zwar ist diese Trennung von Betreuung und Begutachtung sehr zu begrüßen, da sie Interessenkonflikte vermeidet und eine objektive, unabhängige Bewertung der Dissertation sicherstellt. Allerdings erzeugt die Tatsache, dass die Gutachtenden die wissenschaftliche Arbeit der Promovierenden im Extremfall bei der Begutachtung der Dissertation zum ersten Mal sehen, Unsicherheit bei den Promovierenden. Das PZ MuL ist dem, als erstes hessisches PZ, durch die Einführung der kumulativen Promotion begegnet. Diese sichert den Fortschritt schrittweise in Form einzelner veröffentlichter Journal-Artikel und die Qualität durch Review-Prozesse ab. Obwohl mit den Unwägbarkeiten von Review-Prozessen verbunden, wird die kumulative Dissertation inzwischen deutlich häufiger angestrebt als die Monografie.

Zentrumsleitung: Prof. Dr. Tobias Hagen, Prof. Dr. Michael Huth, Prof. Dr. Matthias Kowald

Arbeitsbedingungen im Hochschulsystem

Studie zeigt hohe Belastung bei Professorinnen und Professoren

Eine aktuelle Studie zur Gesundheit von Professorinnen und Professoren zeigt, dass die Arbeitsbedingungen vieler Hochschullehrender mit erheblichen Belastungen verbunden sind. Ergebnisse der bundesweiten PROFESS-Studie machen deutlich: Dauerstress, hoher Zeitdruck und eine Vielzahl paralleler Aufgaben prägen den Arbeitsalltag vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Forschungsprojekt „Promoting Resilience and Optimizing Faculty Environment for Sustainable Success“ (PROFESS) der Ludwig-Maximilians-Universität

München untersucht systematisch das Wohlbefinden und die Arbeitsbedingungen der Professorenschaft in Deutschland. Grundlage der Analyse ist eine bundesweite Befragung von mehr als 13.000 Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen, von denen über 2.000 an der Studie teilnahmen. Ziel ist es, fundierte Erkenntnisse über Belastungsfaktoren im Hochschulsystem zu gewinnen und daraus Handlungsempfehlungen für Hochschulen und Wissenschaftspolitik abzuleiten. Die Ergebnisse zeichnen ein deutliches Bild: Rund 80

Prozent der Befragten beschreiben ihre Arbeit als sehr intensiv, während etwa 68 Prozent regelmäßig unter starkem Termindruck stehen. Mehrfachbelastung entsteht vor allem durch die gleichzeitige Verantwortung für Forschung, Lehre, Drittmittelwerbung, akademische Selbstverwaltung und Führungsaufgaben. Auch gesundheitliche Warnsignale sind verbreitet. In der Befragung berichteten fast 60 Prozent der Professorinnen und Professoren von mentaler Erschöpfung, mehr als 46 Prozent von Schlafstörungen. Weitere häufig genannte

Symptome sind körperliche Erschöpfung, Konzentrationsprobleme und Antriebslosigkeit – typische Frühindikatoren eines Burnouts. Rund acht Prozent der Befragten gaben an, innerhalb der vergangenen sechs Monate ein Burnout erlebt zu haben. Gleichzeitig zeigt die Studie eine bemerkenswerte Ambivalenz. Trotz der hohen Belastung ist die berufliche Zufriedenheit vieler Professorinnen und Professoren vergleichsweise hoch. Viele Befragte betonen ihre starke intrinsische Motivation und ihre Begeisterung für Forschung und Lehre.

Die Ergebnisse werfen auch ein Schlaglicht auf strukturelle Herausforderungen im Hochschulsystem. Besonders häufig genannt werden Bürokratie, komplexe Verwaltungsprozesse und dauerhafter Zeitdruck als Belastungsfaktoren. Hinzu kommt, dass wissenschaftliche Arbeit häufig über die regulären Arbeitszeiten hinausgeht: Fachartikel, Gutachten oder Drittmittelanträge werden nicht selten am Wochenende oder in der vorlesungsfreien Zeit bearbeitet. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Diskussion über gesundheitsförderliche

Hochschulstrukturen an Bedeutung. Internationale Initiativen wie die Okanagan-Charta für gesundheitsfördernde Universitäten und Hochschulen fordern, Gesundheit und Wohlbefinden systematisch in die Kultur, Organisation und Strategie von Hochschulen zu integrieren.

<https://www.som.lmu.de/de/forschung/higher-education-research-and-governance/projekt-profess/>

JB

Forschungspolitik in Deutschland

HAW bleiben strukturell benachteiligt

Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) gelten als zentrale Akteure für den Transfer von Wissen in Wirtschaft und Gesellschaft. Dennoch zeigt eine Reihe aktueller Analysen, dass sie im deutschen Forschungs- und Innovationssystem weiterhin strukturell benachteiligt sind. Nach einer Auswertung des CHE Centrum für Hochschulentwicklung flossen zwischen 2021 und 2023 lediglich rund zehn Prozent aller Drittmittel an HAW, während etwa 90 Prozent der Mittel an Universitäten gingen. Für HAW ist dies besonders problematisch, da ihre Forschungsaktivitäten stark von Drittmitteln abhängen. Gleichzeitig verfügen sie über deutlich höhere Lehrverpflichtungen und geringere institutionelle Forschungsstrukturen. Auch im Verhältnis zur Studierendenzahl zeigt sich eine deutliche Ungleichverteilung:

Universitäten erhalten durchschnittlich rund 540.000 Euro Drittmittel pro 100 Studierende und Jahr, während HAW nur etwa 88.000 Euro erreichen. Diese Differenz erschwert es vielen HAW, ihre Rolle als Motor anwendungsorientierter Forschung und regionaler Innovation voll auszuschöpfen. Dabei rückt der Transfer von Forschungsergebnissen in konkrete Anwendungen mit der „TRANSFERINITIATIVE“ immer stärker in den politischen Fokus. Das Gutachten der Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) weist darauf hin, dass Deutschland zwar über eine starke wissenschaftliche Basis verfügt, jedoch häufig Schwierigkeiten hat, Forschungsergebnisse schnell in wirtschaftliche Innovationen zu überführen. Hier liegt eine besondere Stärke der HAW: Ihre Forschung ist eng mit Unternehmen,

Kommunen und regionalen Innovationsnetzwerken verbunden. Projekte entstehen häufig direkt aus praktischen Problemstellungen und führen schneller zu marktfähigen Lösungen oder technologischen Anwendungen. Trotz dieser Rolle bleiben die strukturellen Rahmenbedingungen für HAW schwierig. Hohe Lehrdeputate, begrenzte institutionelle Forschungsbudgets und ein im Vergleich zu Universitäten deutlich kleinerer Zugang zu großen Förderprogrammen erschweren es, Forschung und Transfer nachhaltig auszubauen. Wenn Deutschland seine Innovationsfähigkeit stärken will, muss die Forschungspolitik daher stärker die unterschiedlichen Rollen der Hochschultypen berücksichtigen.

JB

Autorinnen und Autoren gesucht

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

4./2026: Managen oder moderieren? Hochschulleitung an HAW

Redaktionsschluss: 15. Juni 2026

5./2026: Energiekompetenz: Forschung, Lehre und Promotionen an HAW

Redaktionsschluss: 15. August 2026

6./2026: Private Hochschule im Bildungssystem

Redaktionsschluss: 15. Oktober 2026

Schicken Sie uns Ihre Beiträge, Informationen und Meinungen!

Es erleichtert Ihnen und uns die Arbeit, wenn Sie Aufsatzmanuskripte frühzeitig ankündigen.

Kontakt: Prof. Dr. Jörg Brake, joerg.brake@hlb.de





Neues aus der Rechtsprechung

Frist bei Zustellung am Samstag

Mit der wirksamen Ersatzzustellung eines Widerspruchsbescheides durch Einlegung in den Briefkasten fängt die Klagefrist des § 74 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) auch dann an zu laufen, wenn die Zustellung an einem Samstag und damit außerhalb der Öffnungszeiten der Kanzlei erfolgt.

Hintergrund der Entscheidung: Eine Verpflichtungsklage muss innerhalb eines Monats ab Zustellung des Widerspruchsbescheids erhoben werden (§ 74 Absatz 2 und Absatz 1 Satz 1 VwGO). Die den Lauf der Klagefrist auslösende Zustellung des Widerspruchsbescheids erfolgt – auch wenn dieser von einer Landesbehörde erlassen wird – von Amts wegen (§ 73 Absatz 3 Satz 2 VwGO) nach den Vorschriften des Verwaltungszustellungsgesetzes (VwZG). Der Widerspruchsbescheid vom 5. Januar 2023 wurde dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin ausweislich der Postzustellungsurkunde am 7. Januar 2023 zugestellt. Im Verfahren sollte geklärt werden, ob die Klageerhebung am Donnerstag, den 9. Februar 2023 diese Frist wahren kann. Dies hat das Obergerverwaltungsgericht Bremen verneint.

In dem Fall erfolgte die Zustellung ausweislich der Zustellungsurkunde gemäß § 3 Absatz 2 Satz 1 VwZG i. V. m. § 180 Satz 1 Zivilprozessordnung (ZPO) im Wege der Ersatzzustellung. Ist die Zustellung durch Übergabe des Schriftstücks nach § 178 Abs. 1 Nr. 2 ZPO im Geschäftsraum nicht ausführbar, kann das Schriftstück gemäß § 180 Satz 1 ZPO in einen zu dem Geschäftsraum gehörenden Briefkasten oder in eine ähnliche Vorrichtung eingelegt werden, die der Adressat für den Postempfang eingerichtet hat und die in der allgemein üblichen Art für eine sichere Aufbewahrung geeignet ist. Mit der Einlegung gilt das Schriftstück als zugestellt (§ 180 Satz 2 ZPO). Mit der wirksamen (Ersatz-)Zustellung durch Einlegung in den Briefkasten fängt die Klagefrist an zu laufen (§ 57 Absatz 1 VwGO).

Für den Lauf der Rechtsbehelfsfrist ist also das Datum der wirksamen

Ersatzzustellung maßgeblich. Das Obergerverwaltungsgericht Bremen betont: Auf den tatsächlichen Zugang des Widerspruchsbescheids durch Kenntnisnahme des Prozessbevollmächtigten im ordnungsgemäßen Geschäftsgang (§ 130 BGB) komme es nicht an. Unschädlich sei es daher, dass die Zustellung hier an einem Samstag und außerhalb der Geschäftszeiten der Kanzlei erfolgt ist. Die Ersatzzustellung verlange nach der klaren gesetzlichen Regelung keine vorherige Vergewisserung des Zustellers über die jeweiligen Öffnungszeiten. Es sei zudem weithin üblich und bekannt, dass an Samstagen Post ausgetragen und zugestellt wird, sodass auch eine Zustellung „zur Unzeit“ nicht gegeben sei.

Die Folge: Die Frist begann am Sonntag, dem 8. Januar 2023, zu laufen (§ 57 VwGO i. V. m. § 222 Absatz 1 ZPO, § 187 Absatz 1 BGB) und endete am Dienstag, den 7. Februar 2023 (§ 57 VwGO i. V. m. § 222 Absatz 1 ZPO, § 188 Absatz 2 BGB). Die Klageerhebung erst am Donnerstag, 9. Februar 2023, wahrte diese Frist nicht.

Obergerverwaltungsgericht Bremen, Beschluss vom 13. Januar 2026, Az. 2 LA 272/25, juris.

Schadenersatz wegen Mobbing

Ein Schadenersatzanspruch wegen „Mobbing“ erfordert bei objektiver Betrachtung ein systematisches, unfaires, schikanöses oder gesundheitsschädliches Verhalten des Schädigers unter Verstoß gegen Rücksichtnahmepflichten, wobei ein Fortsetzungszusammenhang zwischen mehreren Einzelhandlungen bestehen muss. Bei zeitlich weit auseinanderliegenden Handlungen ist in der Regel kein systematisches Vorgehen anzunehmen. Die Darlegungs- und Beweislast trägt der Anspruchsteller, Beweiserleichterungen kommen insoweit nicht in Betracht.

Der vorliegende Fall trug sich an einer privaten Fachhochschule zu. Es ging um Mobbingvorwürfe einer früheren Studentin gegenüber der Dekanin. Das (von ihr so empfundene) Mobbing habe, so die Studentin, ihre psychische

Gesundheit und den Studienabschluss beeinträchtigt. Die Klage richtete sich auf Schmerzensgeld, Verdienstausschlag und Behandlungskosten. Mit ihrer Klage forderte die Studentin unter anderem ein Schmerzensgeld von mindestens 50.000 Euro, Verdienstausschlag von 102.600 Euro, Behandlungskosten von rund 38.000 Euro und die Rückzahlung der Studiengebühren.

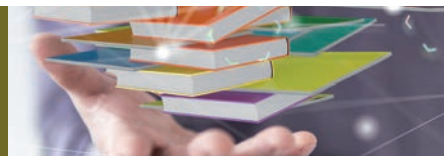
Das Landgericht Dresden wies die Klage ab. Zu diesem Ergebnis kam auch das Oberlandesgericht und zog dazu zunächst die Definition des Bundesarbeitsgerichts heran. „Mobbing“ sei keine eigene Anspruchsgrundlage. Nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts stelle Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte dar. Zentrales Merkmal sei dabei, so das Oberlandesgericht, ein „systematisches“ Vorgehen gegen eine Person. Entscheidend sei, ob diese Verhaltensweisen eine Verletzung absolut geschützter Rechtsgüter begründeten, etwa der Gesundheit (§ 823 Absatz 1 BGB), oder eine sittenwidrige Schädigung (§ 826 BGB) darstellen.

Angesichts dieser (Arbeitsrechts-) Maßstäbe, die hier auch anzuwenden seien (schließlich sei die Studentin über den Vertrag mit der privaten Fachhochschule verbunden gewesen), bleibe allein die objektive Betrachtung maßgeblich, nicht das subjektive Empfinden. Das Oberlandesgericht Dresden war der Auffassung, dass Studienprobleme und gefühlte Ungerechtigkeiten für einen Mobbingvorwurf nicht ausreichend seien. Die Klägerin habe hier kein systematisches, schikanöses Vorgehen substantiiert nachweisen können. Für Beweiserleichterungen gebe es keinen Anlass, denn auch Sachverständigengutachten scheiterten ohne konkrete Anknüpfungstatsachen. Vertragliche Ansprüche träfen im Übrigen nicht die Dekanin persönlich, sondern, wenn überhaupt, nur die Hochschule.

Oberlandesgericht Dresden, Beschluss vom 8. Dezember 2025, Az. 4 U 862/25, juris.

Dr. Christian Fonk

Veröffentlichungen von Kolleginnen & Kollegen



TECHNIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN

Aufbruch in die Angewandte Mathematik Vom Verständnis zum praktischen

Werkzeug

W. Högele (HS München)
Springer Spektrum Berlin 2026

Logistik-Start-ups

Wachstum, Scheitern, Hype und Reife der
„Neuen Logistik“
M. Schwemmer (HS Heilbronn), P. Seeßle
2. Auflage | Springer Gabler 2025

BETRIEBSWIRTSCHAFT/ WIRTSCHAFT/RECHT

Künstliche Intelligenz entfesselt Potenziale, Risiken und Umsetzungs- strategien für Unternehmen

C. Greiner (HS München), O. Mayer
(HS München), J. Reinhart
2., vollständig aktualisierte und erweiterte
Auflage | Vogel Compendium 2025

Organisation und Projektmanagement - Grundlagen, Theorien, Konzepte, Wandel. Mit Fallstudien

R. Bergmann (HWR Berlin), M. Garrecht
4., aktualisierte und erweiterte Auflage
Springer Gabler Verlag 2026

Banking & Innovation 2024/2025 Ideen und Erfolgskonzepte für die Praxis

M. Seidel (FOM Stuttgart),
S. Reuse (FOM Essen)
Springer Gabler 2025

SOZIALE ARBEIT/ GESUNDHEIT/BILDUNG

Handbuch Wohnungs- und Obdachlosigkeit

D. Borstel (FH Dortmund), J. Brückmann,
L. Nübold, T. Sonnenberg, B. Pütter
Springer VS 2025

Ungleiche Teilhabe Bildungserfahrungen und Perspektiven von Romnja und Sintize in der Stadt Freiburg

K. Cudak (HAWK Hildesheim), M. Jäger,
I. Rostas

Mit Gruppen arbeiten Gruppenanalytische Perspektiven für Pädagogik und Soziale Arbeit

Hrsg. von M. Günther (Ev. HS Hessen),
A. Kerschgens (Fliebler FH Düsseldorf)
Jahrbuch für Psychoanalytische
Pädagogik 32 | Psychosozial-Verlag 2026

SONSTIGES

Science MashUp: Games und schulische Bildung Leipziger Beiträge zur Computer- spielekultur

G. Hooffacker (HTWK Leipzig), B. Bigl,
S. Stoppe, F. Kiefer | Springer VS 2025

SOZIALE ARBEIT/ GESUNDHEIT/BILDUNG

Physiotherapie weiterdenken Festschrift für Prof. Dr. Heidi Höppner

Hrsg. C. Czernik, N. El-Seoud, R. Richter
Mabuse-Verlag 2025

Physiotherapie weiterdenken (Richter et al. 2025) ist als Festschrift zur Emeritierung von Prof. Dr. Heidi Höppner, der ersten Professorin für Physiotherapie, erschienen. Das Buch enthält Kapitel interprofessioneller Wegbereiterinnen und -wegbereiter, gegliedert in Kritisches Denken und feministische Perspektiven, Politik – Systemgestaltung – Public Health sowie Edukation – Akademisierung – Nachwuchsförderung. Eine inspirierende Wissensquelle für Forschung, Praxis und Lehre in der Physiotherapie.



Sie möchten die DNH künftig ausschließlich online lesen?

Als Mitglied bekommen Sie die DNH sechsmal im Jahr zugestellt. Sie können unser Fachmagazin aber auch ausschließlich als PDF lesen unter <https://www.hlb.de/die-neue-hochschule>

Wenn Sie das Druckexemplar abbestellen möchten, genügt eine E-Mail mit Vor-, Nachname und Hochschule an: hlb@hlb.de. Sie erhalten alle Links zur neuen Ausgabe jeweils rechtzeitig per E-Mail.

Impressum

Herausgeber:

hlb-Bundesvereinigung e. V.
Godesberger Allee 64 | 53175 Bonn
Telefon: 0228 555 256-0

Chefredakteur:

Prof. Dr. Jörg Brake (JB)
Kirschgartenstraße 19 | 67146 Deidesheim
Telefon: 06326 218 119 3
joerg.brake@hlb.de
(verantwortlich im Sinne des Presserechts
für den redaktionellen Inhalt)

Redaktion:

Dr. Karla Neschke (KN)
karla.neschke@hlb.de
Telefon: 0228 555 256-0

Schlusskorrektorat:

Philip Anton, www.lektorat-anton.de

Gestaltung und Satz:

Nina Reeber-Laqua | www.reeber-design.de

Herstellung:

Wienands Print + Medien GmbH
Linzer Straße 140 | 3604 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@hlb.de

Erscheinung:

zweimonatlich

Fotonachweise:

Titelbild: seventyfour74 – 123rf.com
S. 43: Gstudio – stock.adobe.com
S. 44/45: vegefox.com – stock.adobe.com
S. 46/47: Murrstock – stock.adobe.com
U4: magele-picture – stock.adobe.com

Verbands offiziell ist die Rubrik „Berichte aus dem hlb“. Alle mit Namen der Autorin/des Autors versehenen Beiträge entsprechen nicht unbedingt der Auffassung des hlb sowie der Mitgliedsverbände.

Redaktionsschluss dieser

Ausgabe:
15. April 2026

ISSN 0340-448 x

Persistent Identifier bei der
Deutschen Nationalbibliothek:
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-2025021268>



Neuberufene Professorinnen & Professoren

BADEN-WÜRTTEMBERG

Prof. Dr. Lilian Aly, Klinische Medizin, HS Aalen

Prof. Dr. Fabian Brugger, Wirtschaftsrecht, HS Heilbronn

Prof. Dr.-Ing. Max Haug, Internationales Projektmanagement, HfT Stuttgart

Prof. Dr. Claudia Hille, Radverkehr, HS Karlsruhe

Prof. Dr.-Ing. Benjamin Klein, Konstruktion und Berechnung, HS Esslingen

Prof. Dr. David Kreplin, Angewandtes Quantencomputing und mathematische Modellierung, HS Heilbronn

Prof. Dr.-Ing. Felix Maus, Grundlagen der Physik und Energietechnik, HS Esslingen

Prof. Dr. Christine Monsch, Wirtschaftsrecht, HS Heilbronn

Prof. Dr. Susanne Reimann, Unternehmenskommunikation, HS Karlsruhe

Prof. Dr. rer. nat. Sleman Saliba, Angewandte Mathematik und Informatik, HS Karlsruhe

Prof. Dr. Roland Schätzle, Informatik, DHBW Karlsruhe

Prof. Dr. Thomas Schwarzbäck, Lasertechnik und Lasermaterialbearbeitung, HS Aalen

Prof. Dr. Daniel Slieter, Daten und IoT-Systeme, HS Esslingen

Prof. Dr. Andreas Stenger, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Spedition, Transport und Logistik, DHBW Mannheim

Prof. Dr.-Ing. Manuel Stübler, Softwareentwicklung für Maschinen und Systeme, HS Esslingen

Prof. Dr. Tilman Traub, Automatisierungstechnik in der Fertigung, HS Aalen

Prof. Dr.-Ing. Manuel Warwel, Regelungstechnik, HS Esslingen

Prof. Tanja Wind, Soziale Arbeit, insbes. Kinder- und Jugendhilfe, DHBW Heidenheim

Prof. Dr.-Ing. Firat Yüce, Automatisierungstechnik mit Schwerpunkt Antriebstechnik, HS Esslingen

Prof. Dr. Claus Zippel, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Gesundheitsmanagement, DHBW Mannheim

BAYERN

Prof. Dr. Michael Bethke, Digital Industrial Operations, HS Landshut

Prof. Dr.-Ing. Paul Gustav Bolz, Verkehrswegebau, TH Deggendorf

Prof. Dr. Julia Ebert, Personalmanagement und Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, TH Aschaffenburg

Prof. Dr. Fabian Günzkofer, Human Factors, HS Landshut

Prof. Dr. Isabel Fernanda Hübener, Angewandte Künstliche Intelligenz, TH Deggendorf

Prof. Dr.-Ing. Sophia Kueres, Konstruktiver Ingenieurbau mit Schwerpunkt Werkstoffe, TH Deggendorf

Prof. Dr. Alexandru Negut, Elektronik, insbes. Elektronische Bauelemente und Schaltungen, HS München

Prof. Dr. Larissa Schwarzkopf, Gesundheitspolitik, TH Deggendorf

Prof. Dr. Christof Westerhoven, Business Administration, HS Landshut

Prof. Thomas Ziegler, Verkehrswegebau, HS Landshut

BERLIN

Prof. Dr. Sarah Eickelmann, Familienrecht und Internationales Privatrecht, HWR Berlin

Prof. Dr. Theresa Hilse-Carstensen, Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt Profession und Organisation, ASH Berlin

Prof. Dr.-Ing. Alex Hückler, Massivbau und Statik, Berliner HS für Technik

Prof. Dr. Selcan Ipek-Ugay, Software-Entwicklung, Berliner HS für Technik

Prof. Dr. Thorsten Rocks, Gartenbauliche Pflanzenproduktion, Berliner HS für Technik

Prof. Dr.-Ing. Benjamin Zielke, Raumlufttechnik, Berliner HS für Technik

BRANDENBURG

Prof. Dr. Kirstin Vach, Explorative Datenanalyse in den Holzwissenschaften, HNE Eberswalde

HAMBURG

Prof. Dr. Ina Jessen, Kunst- und Designgeschichte, HAW Hamburg

Prof. Dr. Juergen Weichselgartner, Bevölkerungsschutz und urbane Resilienz, HAW Hamburg

HESSEN

Prof. Dr. Erna Dosch, Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit, HS Darmstadt

Prof. Dr. Daniel Feser, Risiko- und Nachhaltigkeitswissenschaften, HS Darmstadt

Prof. Dr. Marlon Fritz, Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Transformation von Ökonomie und Gesellschaft, HS Darmstadt

Prof. Dr. Martin Girschick, Software Engineering mit Schwerpunkt Low-Code sowie modell- und AI-basierte Entwicklung, HS Darmstadt

Prof. Dr.-Ing. Jochen Hack, Klimaresiliente Siedlungswasserwirtschaft, HS Darmstadt

Prof. Dr. Dr. Maximilian Pichl, Recht der Sozialen Arbeit: Demokratie, Partizipation, Rechtsstaatlichkeit, Frankfurt University of Applied Sciences

Prof. Nina Hossain, Soziologie, Hessische HS für öffentliches Management und Sicherheit

Prof. Dr. Gwen Kaufmann, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbes. Marketing und Technischer Vertrieb, HS RheinMain

Neuberufene Professorinnen & Professoren



Prof. Dr. Jan Andre Millemann, Marketing,
HS Darmstadt

Prof. Dr. Regina Reul, Biopharmazie & Drug
Targeting, TH Mittelhessen

Prof. Annelen Schmidt-Vollenbroich,
Projektentwicklung und Entwerfen, HS
RheinMain

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Prof. Dr.-Ing. Thomas Dudek, Baubetrieb
und Bauverfahrenstechnik, HS Wismar

NIEDERSACHSEN

Prof. Dr.-Ing. Lukas Keuck, Leistungselekt-
ronik, HS Osnabrück

Prof. Dr.-Ing. Christian Meltebrink, Auto-
nome, kollaborative Agrar- und Sensorsysteme,
HS Osnabrück

Prof. Nils Nolting, Baukonstruktion, HAWK
Hildesheim-Holzminde-Göttingen

Prof. Dr. Pavel Plašil, Ökologischer Wald-
schutz, HAWK Hildesheim-Holzminde-Göt-
tingen

Prof. Dr.-Ing. Niklas Scholle, Baustofftech-
nologie, HS Osnabrück

Prof. Dr. Inga Tiemann, Precision Livestock
Farming, HS Osnabrück

Prof. Dr. Tim-Martin Wertebach, Ökologi-
sche Standortkunde, HS Osnabrück

NORDRHEIN-WESTFALEN

Prof. Dr. İlhan Aslan, Entwicklung interak-
tiver Medien, TH Köln

Prof. Dr. Pascal Cerfontaine, Artificial
Intelligence Engineering, TH Köln

Prof. Dr. Marcus Cremer, Embedded Real-
Time Systems, TH Köln

Prof. Isabelle Dembach, Straßen- und
Verkehrsplanung, TH Köln

Prof. Dr. Olivier Fuchs, International Busi-
ness, TH Köln

Prof. Dr.-Ing. Stefan Graf, Nachhaltige
Energiesysteme und Energieeffizienz, HS
Düsseldorf

Prof. Dr. Elisabeth Kaliva, Digital Design,
TH Köln

Prof. Dr. Alexander Utz, Elektronische
Schaltungstechnik, TH Köln

RHEINLAND-PFALZ

Prof. Dr. Johannes Berger, Allgemeine
Betriebswirtschaftslehre, insbes. HR-Ana-
lytics und HR-Controlling, HS Koblenz

Prof. Dr.-Ing. Simon Daniel Duque Antón,
Künstliche Intelligenz für Anwendungen in
den Ingenieur- und Naturwissenschaften,
TH Bingen

Prof. Dr. Simon Kloker, Wirtschaftsinfor-
matik, HWG Ludwigshafen

Prof. Dr. Hubert Moser, Systems Enginee-
ring und Space Systems, HS Trier

Prof. Dr. Konstantin Rink, Digitalisierung
und KI in der Sozialen Arbeit und Kind-
heitspädagogik, HS Koblenz

Prof. Dr. Heiko Vay, Betriebswirtschafts-
lehre, insbes. Steuerlehre und Rechnungs-
wesen, HS Worms

SACHSEN

Prof. Dr. rer. pol. Anne Falkenberg,
Business Analytics, HTW Dresden

Prof. Dr. rer. nat. Sara Grundel,
Angewandte Mathematik, HTWK Leipzig

Prof. Dr. rer. nat. Ingo Hartmann, Umwelt-
technik, HTWK Leipzig

Prof. Dr. med. vet. Nicola Hirsch, Tierge-
sundheitsmanagement und Grundlagen der
Nutztierzucht, HTW Dresden

Prof. Dr. rer. pol. habil. Steffen Hundt,
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, HTWK
Leipzig

Prof. Dr. phil. Franziska Klemstein, Data
Lifecycle Management in Kultur- und
Wissenschaftseinrichtungen, HTWK Leipzig

Prof. Dr. phil. Sabine Koch, Inhaltserschlie-
bung und Informationsvermittlung im Infor-
mations- und Bibliothekswesen, HTWK
Leipzig

Prof. Dr. rer. pol. Sven Leonhardt, Allge-
meine Betriebswirtschaftslehre, insbes.
Unternehmensführung, Transformation und
Innovation, Westsächsische HS Zwickau

Prof. Dr. rer. pol. Sophia Lux, Betriebswirt-
schaftslehre, insbes. Unternehmensführung
und Organisation, HTWK Leipzig

Prof. Dr. rer. nat. Christof Mosler, Theorie
und Praxis von Programmiersprachen, HTW
Dresden

Prof. Dr.-Ing. Johann Tobias Müller, Verpa-
ckungstechnologie und Nachhaltigkeit,
HTWK Leipzig

Prof. Dr. rer. soc. Stefan Otremba,
Betriebswirtschaftslehre, insbes. Unterneh-
mensführung, Business Development und
Corporate Governance, HTWK Leipzig

Prof. Dr.-Ing. Jana Voigt, Stahlbetonbau,
HTWK Leipzig

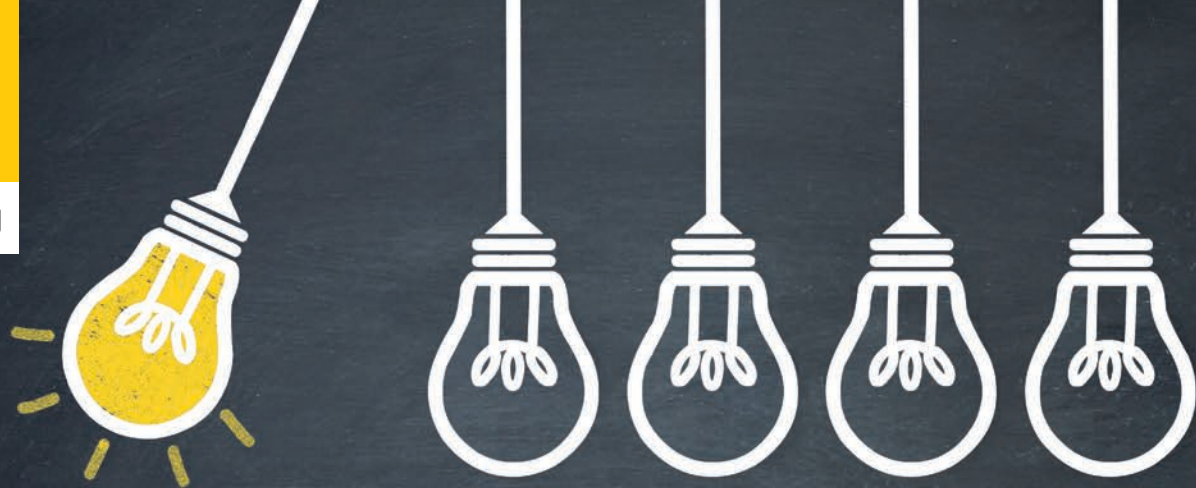
SACHSEN-ANHALT

Prof. Dr. Julia Klapczynski, Wirtschafts-
und Projektkommunikation, HS Magde-
burg-Stendal

Prof. Dr. Sven Ohi, Allgemeine Psychologie,
HS Magdeburg-Stendal

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Prof. Dr. Torben Terwey, Erneuerbare
Offshore Energien mit dem Schwerpunkt
Windenergietechnik, HAW Kiel



Seminarprogramm 2026

FREITAG, 26. JUNI 2026

Vom Umgang mit Hierarchien in der Hochschule – Tipps (nicht nur) für Frischberufene

Online-Seminar | 09:30 bis 17:00 Uhr

FREITAG, 10. JULI 2026

Künstliche Intelligenz, Theorie & Anwendungsfälle aus der Hochschulpraxis

Online-Seminar | 09:00 bis 16:30 Uhr

FREITAG, 11. SEPTEMBER

Bewerbung, Berufung und Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften

Online-Seminar | 09:30 bis 16:00 Uhr

FREITAG, 25. SEPTEMBER 2026

Erfolgreiche Drittmittelakquise: Aktuelle „Forschung an HAW“-Programme und Antragstellung für Professorinnen und Professoren an einer HAW

Online-Seminar | 10:00 bis 16:30 Uhr

DIENSTAG, 10. NOVEMBER 2026

Die Berufungskommissionsarbeit diagnostisch optimieren und rechtlich absichern!

Online-Seminar | 10:00 bis 17:00 Uhr

FREITAG, 20. NOVEMBER

Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Online-Seminar | 10:00 bis 16:30 Uhr

Anmeldung unter:

<https://hlb.de/seminare/>