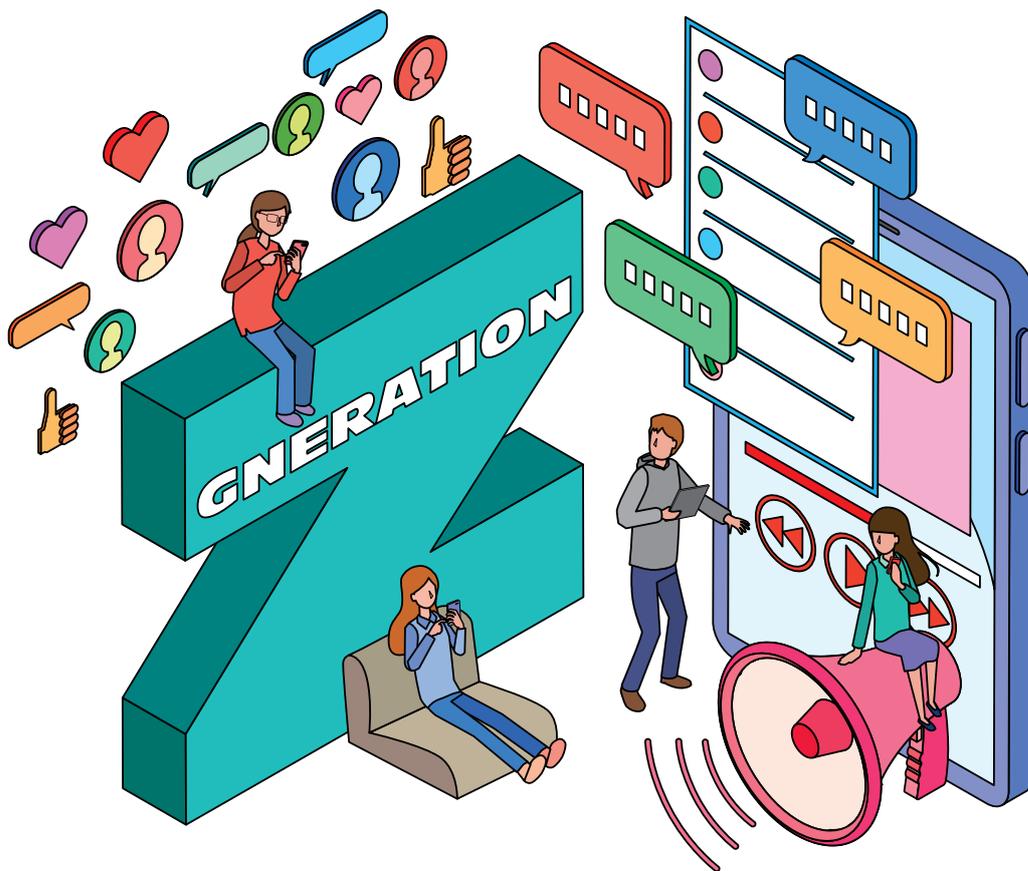


## Generation Z – Chance oder Challenge?



### **Gen Z in der mentalen Krise**

Prof. Dr. Juliane Staubach und  
Prof. Dr. Stefanie Wannow  
| ab Seite 6

### **Keine Macht den Generationen! Personalisierung statt Stereotype in der Lehre**

Prof. Dr. Paul Goldmann  
| ab Seite 10

### **Die Bildung zur Wirklichkeit – Ontologische Betrachtungen zur Hochschullehre für die Generation Z**

Prof. Dr. rer. nat. Stefan  
Schramm  
| ab Seite 14

### **Ein Lehrauftrag für die Generation Z**

Dr. Florian Neymeyer  
| ab Seite 18

### **Quality of Applied Research and its Regional Impact**

Dr. Thomas Brunotte, Dr. John  
Edwards, Dr. Martin Jaekel  
and Dominik Koc  
| ab Seite 22

### **Gendersensible Sprache an Hochschulen**

Prof. Dr. Jan Schneider  
| ab Seite 26

### **Das Kontinuum von Qualifi- zierung und Gesundheitsver- sorgung in den Blick nehmen**

Prof. Dr. Marion Grafe und  
Prof. Dr. Tobias Fischer  
| ab Seite 30

## CAMPUS UND FORSCHUNG

Hochschule Koblenz: **Zwei Millionen Euro für neuen Studiengang „Robotik und Künstliche Intelligenz“** 4

Transformationslabore: **Acht Hochschulen und Kommunen erhalten Unterstützung**

CyberSecurity-Verbund LSA II: **Harzer Forschungsteam arbeitet an EU-weiter Einführung von digitalen Lernnachweisen** 5

Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“: **Sichtbar.sein.selbst.gestalten**

### Titelthema:

## GENERATION Z – CHANCE ODER CHALLENGE?

**Gen Z in der mentalen Krise** 6  
| Prof. Dr. Juliane Staubach und Prof. Dr. Stefanie Wannow

**Keine Macht den Generationen! Personalisierung statt Stereotype in der Lehre** 10  
| Prof. Dr. Paul Goldmann

**Die Bildung zur Wirklichkeit – Ontologische Betrachtungen zur Hochschullehre für die Generation Z** 14  
| Prof. Dr. rer. nat. Stefan Schramm

**Ein Lehrauftrag für die Generation Z** 18  
| Dr. Florian Neymeyer

## BERICHTE AUS DEM *h/b*

**Eigenständiges Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Promotionsrecht etabliert sich bundesweit** 20  
| Karla Neschke

***h/b*-Kolumne: Zeitenwende!** 21  
| Jochen Struwe

## FACHBEITRÄGE

**Quality of Applied Research and its Regional Impact** 22  
| Dr. Thomas Brunotte, Dr. John Edwards, Dr. Martin Jaekel and Dominik Koc

## FACHBEITRÄGE

**Gendersensible Sprache an Hochschulen** 26  
| Prof. Dr. Jan Schneider

**Das Kontinuum von Qualifizierung und Gesundheitsversorgung in den Blick nehmen** 30  
| Prof. Dr. Marion Grafe und Prof. Dr. Tobias Fischer

## HOCHSCHULPOLITIK

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: **Netzwerk Reallabore baut Portal auf** 35

Kollaboratives Forschen gesucht: **Stifterverband vergibt Hochschulperle des Monats**

Kritische Infrastruktur an Hochschulen: **HRK fordert: Bund muss mehr Verantwortung übernehmen** 36

Generationenwechsel steht an: **Mehr als 40 Prozent der Hochschulprofessuren in Deutschland müssen bis 2033 voraussichtlich neu besetzt werden**

Landessprache in der Lehre: ***h/b*-Positionspapier „Die Bedeutung der Landessprache in der Lehre“ findet international Beachtung** 37

Forschungsförderung: **„Angewandte Forschung liegt in unserer DNA“ – Vier Förderangebote für Forschung an HAW** 38

## AKTUELL

**Editorial** 3

**Neues aus der Rechtsprechung** 39

**Leserbrief** 40

**Veröffentlichungen** 41

**Neuberufene** 42

**Themen der nächsten Ausgaben | Autorinnen und Autoren gesucht | Impressum** 43

**Seminarprogramm** 44

# Generation Z: Chance oder Challenge?

Die Generation Z bewegt sich mühelos zwischen realer und virtueller Welt, vernetzt sich global und ist bestens informiert: in der Breite und der Tiefe?!



Prof. Dr. Jörg Brake  
Chefredakteur

Die Generation Z – geboren zwischen Mitte der 1990er- und frühen 2010er-Jahre – ist in den Hörsälen angekommen und bringt frischen Wind in die Hochschul-landschaft. Doch während der eine oder die andere ihre Eigenheiten als Herausforderung betrachtet, liegen in ihrer Denkweise und ihren Werten große Chancen.

für sie keine Nebensache, sondern Grundvoraussetzungen.

Für Hochschulen bedeutet dies die Möglichkeit, sich als moderne, zukunftsorientierte Institutionen zu positionieren. Nachhaltigkeit als Bestandteil der Lehre, diversitätsfreundliche Strukturen und praxisnahe Studieninhalte sind nicht nur Forderungen der Generation Z, sondern auch zukunftsweisende Entwicklungen, von denen alle profitieren.

Zugleich leidet die Generation Z besonders stark unter Stress, Leistungsdruck und Zukunftsängsten. Juliane Staubach und Stefanie Wannow beleuchten auf Seite 6 die mentale Krise der Generation Z und zeigen Lösungsansätze auf.

Das Generationenkonzept verspricht eine gute Orientierung, wie sich Mitglieder einer Kohorte verhalten. Paul Goldmann hinterfragt auf Seite 10 das Generationenkonzept und stellt die individuelle Person in den Mittelpunkt.

Wahrheit darf keine Frage von Konsens und Machtverhältnissen sein. Stefan Schramm argumentiert auf Seite 14, dass Bequemlichkeit der falsche Weg in der Ausbildung der Generation Z ist. Doch wie können Hochschulen die Generation Z wirklich erreichen?

Lehren auf Augenhöhe und das aktive Einbinden digitaler Werkzeuge sind vielversprechende Ansätze. Florian Neymeyer, Lehrbeauftragter, beschreibt auf Seite 18 seine Erfahrungen mit der Generation Z und zeigt, wie digitale Methoden den Unterricht bereichern können.

Die Generation Z stellt Hochschulen vor neue Herausforderungen – doch sie bietet ebenso große Chancen. Wer sich den Veränderungen stellt und die Bedürfnisse dieser Generation ernst nimmt, kann langfristig profitieren. Die Hochschulen der Zukunft sind digitaler, nachhaltiger und diverser – nicht trotz, sondern gerade wegen der Generation Z.

Die Generation Z ist in einer digitalisierten Welt aufgewachsen. Sie erwartet moderne Lehrmethoden, digitale Tools und eine flexible Gestaltung des Studiums. Klassische Frontalvorlesungen wirken auf viele Studierende überholt. Stattdessen sind interaktive Formate, Online-Ressourcen und hybride Lernmodelle gefragt. Hochschulen, die diesen Anforderungen gerecht werden, können nicht nur die Qualität der Lehre verbessern, sondern auch ihre Attraktivität steigern.

Doch die Digitalisierung ist kein Selbstläufer. Viele Kolleginnen und Kollegen kämpfen mit der Umstellung, technische Infrastrukturen sind oft unzureichend, und auch nicht jeder Studierende fühlt sich im digitalen Raum wohl. Hier ist ein Umdenken gefragt: Digitale Lehre muss didaktisch sinnvoll integriert und mit persönlichem Austausch kombiniert werden. Hochschulen, die diesen Balanceakt meistern, profitieren von motivierteren und selbstständigeren Studierenden.

Nachhaltigkeit, Diversität und Work-Life-Balance sind zentrale Anliegen der Generation Z – und sie fordert, dass Hochschulen diese Werte aktiv mitgestalten. Nachhaltige Campus-Konzepte, diversitätsbewusste Lehrpläne und eine stärkere Verbindung zwischen Studium und gesellschaftlicher Verantwortung sind

*Ihr Jörg Brake*

Hochschule Koblenz

## Zwei Millionen Euro für neuen Studiengang „Robotik und Künstliche Intelligenz“

Die Hochschule Koblenz richtet einen neuen Bachelorstudiengang „Robotik und Künstliche Intelligenz“ ein. Das Land Rheinland-Pfalz unterstützt das Vorhaben mit zwei Millionen Euro. Ziel ist es, ein innovatives und praxisnahes Studienangebot zu schaffen, das interdisziplinäre Kompetenzen in Robotik, KI und Informatik vermittelt. Der Studiengang soll den Transfer digitaler Technologien in die regionale Wirtschaft stärken.

„Mit dem neuen Studiengang wird eine Lücke im Bildungsangebot in Rheinland-Pfalz geschlossen“, so Wissenschaftsminister Clemens Hoch. „Robotik entwickelt sich zu einer Schlüsseltechnologie

des 21. Jahrhunderts. Unterstützt durch Künstliche Intelligenz werden Robotikanwendungen in industriellen Prozessen immer wichtiger für den Unternehmenserfolg.“ Der Studiengang trage zur digitalen Transformation bei und helfe Unternehmen, technologische Innovationen schneller umzusetzen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der engen Zusammenarbeit mit regionalen Partnern. Die geplante Weiterentwicklung des ehemaligen Rasselsteingeländes in Neuwied als Bildungs-, Forschungs- und Anwendungszentrum (BIFAR) wird ausdrücklich begrüßt. Hier soll ein Robotik-Zentrum entstehen, das Bildung von

der Schule bis zur Hochschule vernetzt. Die Kooperation soll den Wissens- und Technologietransfer stärken, neue Anwendungsfelder erschließen und die Gründung von Unternehmen fördern.

Neben dem Bachelorstudiengang ist auch ein Zertifikatsprogramm für die Weiterbildung von Fachkräften in kleinen und mittleren Unternehmen geplant. So will die Hochschule dem steigenden Bedarf an Experten für die Digitalisierung und Automatisierung in Industrie und Wirtschaft begegnen.

*Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit*

Transformationslabore

## Acht Hochschulen und Kommunen erhalten Unterstützung

Mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin startet das Förderprogramm „Transformationslabor Hochschule“ in die zweite Runde. Der Stifterverband unterstützt acht Hochschulen und Kommunen in ihren gemeinsamen Kollaborationsvorhaben. Im Rahmen des einjährigen Programms nehmen die Tandemteams an Methoden-, Strategie- und Vernetzungsworkshops teil. Sie erhalten ein begleitendes Coaching und eine finanzielle Unterstützung von je 25.000 Euro. Ziel ist, sie als aktive und kompetente Gestalter transformativer Prozesse zu stärken. Hochschulen und Kommunen müssen intensiver miteinander zusammenarbeiten, um als aktive und kompetente Gestalter regionale Transformationsprozesse zu stärken. Gemeinsam können sie bessere Antworten auf drängende gesellschaftliche Herausforderungen wie Klimawandel, Fachkräftemangel und soziale Integration finden. Das Programm „Transformationslabor Hochschule“ adressiert diese Herausforderungen und unterstützt die Kooperation von Hochschulen und Kommunen. Das Förderprogramm wird von Bildungschancen und der Gemeinnützigen Bruno Steinhoff Stiftung für Wissenschaft und Forschung unterstützt. In einem

Tandemteam durchlaufen Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschulen und Kommunen verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen. Sie erhalten eine finanzielle Förderung für ein konkretes Projekt, das eine gesellschaftliche Herausforderung adressiert und bearbeitet. Die acht ausgewählten Hochschulen und ihre Partnerkommunen sind:

- Universität Hamburg & Bezirk Altona
- Hochschule Bochum & Stadt Herne
- Technische Universität Braunschweig & Stadt Braunschweig
- Friedrich-Schiller-Universität Jena & Stadt Jena
- Universität Münster, Fachhochschule Münster & Stadt Münster
- Hochschule Niederrhein & Stadt Mönchengladbach
- Hochschule Stralsund & Stadt Stralsund
- Universität Würzburg & Stadt Würzburg

Die eingereichten Kooperationen und ihre Projekte spiegeln die Vielfalt möglicher Ansätze wie räumliche Transformation oder Transformationsgovernance wider. So widmen sich einige Kooperationen der Gestaltung urbaner Räume,

in denen Wissenschaft und Gesellschaft auf neue Weise miteinander interagieren können. Dabei entstehen beispielsweise mobile Dialogformate oder partizipative Planungsprozesse, die Bürgerinnen und Bürger einbinden. Andere Projekte entwickeln innovative Strukturen, um wissenschaftliche Expertise und lokale Entscheidungsprozesse enger zu verzahnen. Zukunftsräte, thematische Foren oder gemeinsame Strategieworkshops sollen helfen, Wissenschaft und Praxis besser zu verbinden. Die Auftaktveranstaltung bietet neben Projektvorstellungen und Impulsvorträgen vom Stifterverband und dem Schirmherrn des Förderprogramms, Uwe Schneidewind, Raum für interaktive Formate, in denen die Teilnehmenden erste Ansätze für ihre Zusammenarbeit entwickeln. Dabei stehen Themen wie Vertrauen, Kollaboration und institutionelle Vielfalt im Fokus.

*Stifterverband*

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

## CyberSecurity-Verbund LSA II

# Harzer Forschungsteam arbeitet an EU-weiter Einführung von digitalen Lernnachweisen

Mit unzähligen Karten gefüllte Geldbörsen könnten bald der Vergangenheit angehören. EU-Bürger sollen künftig über eine digitale Brieftasche – die European Union Digital Identity Wallet (EUDI-Wallet) – wichtige persönliche Dokumente direkt auf dem Smartphone abrufen können. Während die gesetzlichen Grundlagen mit der eIDAS-2.0-Verordnung bereits stehen, werden die technischen Voraussetzungen in zahlreichen europäischen Projekten erforscht und erprobt. Die Hochschule Harz beteiligt sich im Rahmen des vom Land Sachsen-Anhalt und der EU geförderten Projekts „CyberSecurity-Verbund LSA II“ an der Entwicklung einer Lösung. Jüngst hat sich das Team um Projektleiter Prof. Dr.-Ing. Patrick Rempel mit der Lissi GmbH einen starken Softwarepartner an Bord geholt. „Die große Herausforderung und Chance bei den digitalen Identitäten liegt in der Vielzahl europäischer Akteure, die Daten einspeisen und abrufen müssen – etwa muss ein digital ausgestellter Führerschein einer deutschen Gemeinde von der Polizei in Spanien geprüft werden können“, erläutert Rempel. Neben Behörden sind auch

Banken, Krankenkassen und Bildungseinrichtungen potenzielle Datenlieferanten und -nutzer. Im Fokus des Projekts steht die europaweite, fälschungssichere Ausstellung von Lernnachweisen und Zeugnissen, etwa für digitale Bewerbungsverfahren.

Lissi hat sich in der Fachwelt bereits einen Namen gemacht, indem das Entwicklerteam als Finalist in einem Innovationswettbewerb der Bundesagentur für Sprunginnovationen gegen globale Player wie Google und Samsung antrat. Rempel betont: „Aus personellen und finanziellen Gründen können wir keinen eigenen Connector entwickeln, der mit allen EUDI-Wallets der EU kompatibel ist. Ohne die Unterstützung von Lissi könnten wir unsere Lösungsansätze nicht realitätsnah erproben.“ Die Demonstration des Prozesses zur Ausstellung elektronischer Lernnachweise und Zeugnisse bei verschiedenen Ministerien stieß auf großes Interesse. Das Land Sachsen-Anhalt treibt unter dem Onlinezugangsgesetz (OZG) u. a. die digitale Zeugnisausfertigung voran.



Foto: Ricarda Erbe/Hochschule Harz

Dokumente und Karten sollen künftig in einer digitalen Brieftasche auf dem Smartphone abgerufen werden, zu den technischen Voraussetzungen wird auch an der Hochschule Harz geforscht.

Zudem fließt die Forschung direkt in die Lehre an der Hochschule Harz ein. Als Koordinator des Studiengangs Verwaltungsdigitalisierung und -informatik verfolgt Rempel das Ziel, theoretische Grundlagen zu digitalen Identitätsnachweisen zu vermitteln und Studierende in Laborübungen sowie semesterübergreifenden Projekten praktisch arbeiten zu lassen. Der Studiengang wird sowohl als Bachelorvariante als auch dual angeboten.

*Hochschule Harz*

## Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“

# Sichtbar.sein.selbst.gestalten

Die interaktive Plattform „sichtbar.sein.selbst.gestalten“ des IFiF-Projekts Prof:inSicht unterstützt Wissenschaftlerinnen bei der Entwicklung persönlicher Sichtbarkeitsstrategien. Dass Sichtbarkeit in der Wissenschaft sowohl für den persönlichen Erfolg als auch den Transfer in die Gesellschaft enorm wichtig ist, steht außer Frage. Gleichzeitig ergeben sich für Frauen in der Wissenschaft besondere Herausforderungen. Wissenschaftlerinnen widersprechen den etablierten Geschlechterstereotypen und weichen damit von den Rollenerwartungen an Frauen ab. Dies führt zu ungleichen Voraussetzungen für Männer und Frauen für die Herstellung von Sichtbarkeit. Vor diesem Hintergrund analysierte ein interdisziplinäres Team der Hochschule

München im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts Prof:inSicht die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft. Auf Basis dieser Forschungsergebnisse hat das Projektteam die interaktive Plattform „sichtbar.sein.selbst.gestalten“ entwickelt (sichtbar-sein.hm.edu). Hier finden Wissenschaftlerinnen forschungsbasierte Informationen, um ihre Sichtbarkeit individuell und authentisch zu gestalten. Die Best-Practice-Tipps können individuell ausgewählt und in einem übersichtlichen Handout heruntergeladen werden. Dieses Angebot hilft Wissenschaftlerinnen, Sichtbarkeit zu verstehen, Bedenken abzubauen und Strategien zur Herstellung von Sichtbarkeit zu entwickeln. Gleichzeitig können Hochschulen eine aktive Rolle beim Abbau

von Geschlechterstereotypen und der Förderung der Sichtbarkeit von Frauen übernehmen. Auch dazu enthält die Plattform Tipps für die Kommunikationsabteilungen der Hochschulen. Zur intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema Sichtbarkeit bieten sich insbesondere Workshops für Wissenschaftlerinnen an. Diese können ebenfalls über die Webseite gebucht oder mithilfe der frei verfügbaren Train-the-Trainer-Materialien selbst durchgeführt werden. Zum Konfigurator „Mein Weg zu mehr Sichtbarkeit“:

<https://profinsicht-konfigurator.hm.edu/>

*Prof. Dr. Gabriele Fischer*

## Gen Z in der mentalen Krise

Depressiv, erschöpft, gestresst, einsam, hoffnungslos – erschreckend vielen jungen Menschen geht es nicht gut.

Prof. Dr. Juliane Staubach und Prof. Dr. Stefanie Wannow



Foto: privat

**PROF. DR. JULIANE STAUBACH**  
(Erstautorin)

Professorin für Marketing  
juliane.staubach@w.thm.de  
Tel.: +49 (0) 641 309 2755  
Orcid: 0009-0004-7006-8868



Foto: privat

**PROF. DR. STEFANIE WANNOW**

Professorin für Marketing  
stefanie.wannow@w.thm.de  
Tel.: +49 (0) 641 309 2724  
Orcid: 0000-0002-9412-8659

Beide:  
THM Technische Hochschule  
Mittelhessen  
Fachbereich Wirtschaft/  
THM Business School  
Wiesenstr. 14  
35390 Gießen

In der Europäischen Union sind etwa 50 Millionen Menschen von Depressionen, Erschöpfung und Suchterkrankungen betroffen (Bundesministerium für Gesundheit 2025). Die zunehmenden Fälle von Depressionen, Angstzuständen und sozialen Problemen betreffen weltweit eigenen Angaben zufolge die Generation Z, kurz Gen Z, mit den Geburtsjahren 1995 bis 2010 stärker als andere Generationen (McKinsey Health Institute 2024). In einer globalen Umfrage mit über 22.000 Befragten schätzen nur etwa die Hälfte der Gen Z und der Millennials (Geburtsjahre 1980 bis 1995) ihre psychische Gesundheit als gut oder sehr gut ein; 40 Prozent der Generation Z und 35 Prozent der Millennials sagen, dass sie sich ständig oder meistens gestresst fühlen (Deloitte 2024).

Und es wird schlimmer: Stress, Erschöpfung und Selbstzweifel empfinden mehr als 33 Prozent der 14- bis 29-jährigen Befragten der Gen Z in einer repräsentativen Studie 2024 in Deutschland – Tendenz seit 2022 steigend (Wunderlich 2024). Die Techniker Krankenkasse weist in ihrer repräsentativen Umfrage 2023 nach, dass es den Studierenden in Deutschland vor allem in Bezug auf ihre mentale Gesundheit deutlich schlechter geht als 2015 (Techniker Krankenkasse 2023).

In unserer 2025 online durchgeführten Studie zum Thema „Mental Health Claims“ zeigte sich gemäß eines in der klinischen Psychologie standardisierten und geprüften Fragebogens, dass über zehn Prozent der Befragten eine hohe psychische bzw. seelische Belastung und damit ein erhebliches Risiko für das Vorliegen einer behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung aufweisen; 50 Prozent fühlen sich mindestens manchmal hoffnungslos. Im Folgenden

werden dazu vier mögliche Ursachen sowie vier Lösungsansätze thematisiert.

### Mediennutzungsverhalten

Die Covid-19-Pandemie, in der soziale Erfahrungen und Kompetenzaufbau in entscheidenden Lebensjahren beeinträchtigt wurden, sowie die zunehmende Bildschirmzeit und Nutzung von sozialen Medien gelten als wichtige Treiber der mentalen Gesundheitskrise junger Menschen (Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste 2024). Aktuell haben in Deutschland knapp 25 Prozent der Minderjährigen, das sind 1,3 Millionen Jungen und Mädchen, ein riskantes Nutzungsverhalten in Bezug auf soziale Medien – dreimal so viele wie im Jahr 2019! Bild- und videobasierte Plattformen wie Instagram und TikTok sind besonders gefährlich für die mentale Gesundheit. Sechs Prozent der 10- bis 17-Jährigen erfüllen derzeit Sucht-Kriterien einer pathologischen Nutzung von sozialen Medien und sechs Prozent gelten als süchtig nach digitalen Spielen (DAK-Gesundheit 2024).

Eine Studie im Jahr 2024 unter 2.000 landesweit repräsentativen US-Amerikanern ergab, dass die Befragten der Gen Z täglich fast sieben Stunden Medieninhalte konsumieren (6,6 Stunden), mehr als jede andere Generation. 36 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Stimmung „oft“ durch etwas, das sie in den sozialen Medien sehen, negativ beeinflusst wird. Die Gen Z hatten mit Abstand am häufigsten das Gefühl, zu viel Medien zu konsumieren: 66 Prozent stimmten dieser Aussage zu (New York Post 2024). Durch einen hohen Medienkonsum kann Zeit für das Erreichen von Zielen in Beruf und Ausbildung, für persönliche Treffen mit Freunden und Familie und für Hobbys oder Sport fehlen.

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14936200>

## **„Stress, Erschöpfung und Selbstzweifel empfanden mehr als 33 Prozent der 14- bis 29-jährigen Befragten der Gen Z in einer repräsentativen Studie 2024 in Deutschland – Tendenz seit 2022 steigend.“**

### **Ständiger Vergleich in den sozialen Medien**

Menschen haben immer unterschiedliche Kanäle zur Pflege sozialer Kontakte genutzt, sich in Relation zu Personen in ähnlicher Situation bewertet und nach positiver Interaktion und sozialer Anerkennung gestrebt. Neu ist, dass in sozialen Medien überwiegend ideale, oft stereotype Influencer und Lebenswelten präsentiert sind. Neu ist auch, dass das Feedback öffentlich ist und sichtbare Bewertungen wie Likes und (hasserfüllte) Kommentare auf eigene Beiträge zu hohem sozialem Druck und Angst führen können. Insbesondere bei defizitärer Medienkompetenz, die durch exzessive Nutzung und geringe emotionale und kognitive Reflexion der Inhalte gekennzeichnet ist, kann dies zu Unzufriedenheit mit sich und der eigenen Situation führen (Aubry et al. 2024; Orben et al. 2024; Valkenburg et al. 2022).

Neben dem Suchtpotenzial von sozialen Medien deuten viele Studien auf einen Zusammenhang mit Ängsten, Depressivität, Essstörungen oder Stress hin (Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste 2024, S. 4). Eine Analyse von 50 Studien aus 17 Ländern zeigt z. B. auf, dass die Nutzung sozialer Medien mittelbar zu schlechter mentaler Gesundheit, Körperbildsorgen und zu gestörtem Essverhalten zu führen scheint. Dies kann durch die ständigen sozialen Vergleiche, die internalisierten Schönheitsideale und die Objektivierung (engl. „self-objectification“) sowie das Betrachten und Auswerten von Bildern erklärt werden, die reduziert auf das Aussehen sind (Dane und Bhatia 2023). Dazu passt: Während im Jahr 2019 insgesamt 10.571 Personen mit der Hauptdiagnose „Essstörung“ im Krankenhaus in Deutschland behandelt wurden, waren es im Jahr 2023 bereits 12.106 Personen, die überwältigende Mehrheit in der Altersgruppe der Gen Z (Statistisches Bundesamt 2024).

### **Quarterlife Crisis**

Bereits 2001 zeigten die beiden Autorinnen Robbins und Wilner in ihrem Bestseller „Quarterlife Crisis“ auf, wie sich Menschen in ihren 20er-Jahren durch (zu) viele Optionen und ständige Veränderungen überfordert fühlen. Mangelnde Stabilität, z. B. der Umzug aus dem Zuhause in eine neue Stadt, die überwältigende Wichtigkeit von eigenverantwortlichen Entscheidungen und der beginnende „Ernst des Lebens“ wie

ein wenig erfüllender Berufsalltag oder oberflächliche Beziehungen, verunsichern darin die jungen Erwachsenen. Die Studie zeigte tiefe Selbstzweifel und Hoffnungslosigkeit auf, nicht selten gepaart mit dem Gefühl, die beste Zeit des Lebens sei bereits vorbei (Robbins und Wilner 2001). Obwohl die Existenz der Quarterlife Crisis genau wie die Midlife-Crisis nicht wissenschaftlich validiert werden konnte, sind Gefühle von Verunsicherung, Sorge und Angst häufig mit einem Wandel der Lebensumstände einhergehend. Deshalb ist sehr wahrscheinlich, dass sie die Gen Z betreffen, die im Jahr 2025 15 bis 30 Jahre alt ist. Die Sinus Jugendstudie 2024 bestätigt dies: Der Übergang ins Berufs- und Erwachsenenleben ist mit Angst besetzt (Sinus Institut 2024).

### **Verlust des Vertrauens in die Beeinflussbarkeit gesellschaftlicher Probleme**

Die Mehrheit der Befragten im Alter von 14 bis 29 Jahren einer repräsentativen Studie von 2024 in Deutschland geht davon aus, dass sich die wirtschaftliche Situation in Deutschland verschlechtern wird. Sie zeigt eine tiefsitzende mentale Verunsicherung und einen Vertrauensverlust in die Beeinflussbarkeit der persönlichen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen (Wunderlich 2024). Laut einer Befragung von 16- bis 30-Jährigen im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung gehen 40 Prozent davon aus, dass sich die gesellschaftlichen Verhältnisse ohnehin nicht ändern lassen, und fast jeder Zweite fühlt sich von den Problemen in der Welt oftmals überfordert (McDonnell et al. 2024). Die ökologische Nachhaltigkeit bleibt ein Hauptanliegen der Generation Z und der Millennials, wobei 62 Prozent der Gen Z und 59 Prozent der Millennials angaben, sich im letzten Monat wegen des Klimawandels ängstlich oder besorgt gefühlt zu haben (Deloitte 2024). Es müssen reale, positive und nachhaltige Zukunftsaussichten für die Gen Z und künftige Generationen geschaffen werden.

### **Förderung der mentalen Gesundheit durch Unternehmen**

Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben die Wichtigkeit mentaler Gesundheit erkannt und

Initiativen zu Work-Life-Balance, Stressabbau und Konfliktbewältigung implementiert. Auch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ist wichtig, um Mitarbeitende zu finden und zu behalten. Im Jahr 2021 verursachten psychische Probleme mehr als zehn Prozent der Krankschreibungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich und Deutschland (Statista 2022). Eine Reduzierung des Krankenstands und eine Erhöhung der Motivation kann die Kosten für Maßnahmen zur mentalen Gesundheit ausgleichen.

Unternehmen könnten die Gesellschaft zudem authentisch und weniger idealisiert in ihrer Kommunikation abbilden. In einer nicht repräsentativen Online-Umfrage im Rahmen einer Bachelorthesis an der THM mit 160 Teilnehmenden wünschten sich 77 Prozent Werbung „ohne Filter und bearbeitete Effekte“ und 82 Prozent eine „realistische und alltägliche Szenerie“. 30 Prozent der Befragten wünschten sich, Personen mit diversen Körperformen und verschiedenen Altersklassen in der Werbung zu sehen.

Manche Marken sehen eine gesellschaftliche Verantwortung, auf mentale Gesundheit in ihrer Kommunikation explizit hinzuweisen, um das Thema zu entstigmatisieren. Beispiele sind Asics mit ihrer Initiative „Take a desk break to move your mind“ oder Maybelline mit der Initiative „Stay brave“, die in Kooperation mit einer Non-Profit-Organisation explizit auf Gefahren von sozialen Medien hinweist (Horberry 2025). In unserer Studie zum Thema Mental Health Claims betrachteten 68 Prozent der Befragten die Thematisierung von Mental Health durch Marken (eher) positiv. Nur 14 Prozent standen dieser Entwicklung (eher) negativ gegenüber.

### Staatliche Interventionen

Medienkonzerne wie Meta, TikTok und Netflix haben ein Interesse, die Zeit der User auf ihren Plattformen zu maximieren, da dies zu ihrem wirtschaftlichen Erfolg beiträgt: Ausgefeilte, geheime Algorithmen, kurze Bewegtbilder mit Musik, Belohnungssysteme wie Badges, Gamification – immer neuen Formate und Tools erhöhen die Attraktivität der Kanäle und des Contents. Die Algorithmen fördern „Bubbles“ und Verschwörungstheorien. Fake News, Populismus und Hate Speech sind verheerend für die Demokratie und die persönlich Betroffenen. Auch diese Inhalte können Bildschirmzeit verlängern und mehr Werbeeinnahmen generieren.

Ausreichende freiwillige Maßnahmen dieser Unternehmen gegen Mediensucht oder problematische Inhalte sind kaum zu erwarten. Staatliche Interventionen wie Alters- und Zeitbegrenzungen bei Apps für Minderjährige, Handyverbote in Schulen und Gesetze

zur Löschung strafbarer Inhalte können notwendig zum Schutz der mentalen Gesundheit sein.

In jedem Fall ist eine umfassende Aufklärung zu Medienkompetenz und Unterstützung für von Mediensucht betroffene Familien und junge Erwachsene notwendig. Viele (vor allem bildungsnahe) junge Menschen nutzen bereits Maßnahmen wie Handy ausschalten, bestimmte Apps löschen und problematische Aspekte mit Nahestehenden besprechen (Sinus Institut 2024).

### Verantwortung der Gesellschaft, Schulen und Hochschulen

Die große Frage für alle Akteure in Politik und Gesellschaft ist, wie sie junge Menschen für eine positive Vision im Land begeistern und sie an politischen Veränderungsprozessen fair beteiligen können. Hoffnungslosigkeit angesichts der Klimakrise ist z. B. nachvollziehbar und muss durch reale Veränderungen der Politik adressiert werden.

Unsere Gesellschaft tabuisiert emotionale und seelische Nöte oft oder legt sie Betroffenen als Schwäche aus. Diese fühlen sich dadurch unverstanden und ausgegrenzt, was sich negativ auf die Nutzung von Präventions- und Heilungsmaßnahmen auswirkt. Diese sind jedoch notwendig, um Folgekosten zu vermeiden (Bundesministerium für Gesundheit 2025). Die 2,9 Millionen Studierenden in Deutschland haben einer repräsentativen Studie zufolge in den vergangenen Jahren mehr Antidepressiva verordnet bekommen als erwerbstätige Vergleichspersonen (Techniker Krankenkasse 2023). Die Anerkennung ihrer mentalen Notlage führte an vielen Hochschulen bereits zu niederschweligen Angeboten für (erste) Hilfe. Nicht jede Überforderung ist eine Depression: Oft brauchen junge Menschen nur zwei, drei Gespräche mit einer geschulten Person, die empathisch zuhört, die richtigen Fragen stellt und hilft, Gedanken zu sortieren. Die THM bietet Studierenden z. B. eine psychologische Beratung, Prüfungscoaching und eine zentrale, individuelle Studienberatung. Diese Maßnahmen müssen stetig evaluiert und bei Bedarf ergänzt und verbessert werden.

Um passende Präventionsmaßnahmen zu entwickeln, ist eine belastbare Datenbasis zur psychischen Gesundheit von Studierenden erforderlich, z. B. durch regelmäßige Befragungen mit standardisierten Messinstrumenten an unterschiedlichen Hochschulen, um Vergleichsdaten zu schaffen.

### Impulse für mentale Gesundheit in den Vorlesungen

Didaktisch können Lehrende Formate und Einheiten in die Curricula und Vorlesungen integrieren,

die mentale Gesundheit in ihren unterschiedlichen Facetten thematisieren und damit entstigmatisieren. Mit Aufklärung, Coaching-Elementen und niederschweligen Übungen wie bewusstem Atmen kann man Achtsamkeit, Selbstreflexion und Resilienz der Studierenden fördern. Konstruktives persönliches Feedback kann Selbstvertrauen stärken. Lehrende und Mitarbeitende können sich informieren, um psychische Erkrankungen leichter zu erkennen und auf Hilfsangeboten hinzuweisen.

Virtuelle Lehre ist eine großartige Bereicherung. Sie kann im Übermaß jedoch gerade in den ersten Semestern zu einer geringeren sozialen Vernetzung und Einsamkeit von Studierenden führen. Das Kennenlernen von Kommilitonen und der persönliche Austausch vor Ort erleichtern Formate wie Exkursionen, Diskussionen, Planspiele in Präsenz und Gruppenarbeiten. Die Förderung von Festen und einer aktiven Fachschaft im Fachbereich und das Angebot

von attraktiven Lern- und Aufenthaltsräumen für Studierende können zu einem Gemeinschaftsgefühl beitragen.

## Fazit

Das Thema mentale Gesundheit ist sehr komplex, da es durch soziale, umweltbedingte sowie innere psychologische Faktoren beeinflusst wird und vielfältige Lösungen braucht, die nicht alle hier dargestellt werden können. Vielen jungen Menschen der Gen Z geht es mental nicht gut – und neben Eigenverantwortung, Unternehmen und dem privaten Umfeld können auch staatliche Institutionen wie Bildungseinrichtungen Beiträge zum psychischen Wohlbefinden leisten. Sich um junge Menschen zu kümmern, die sich stark erschöpft, depressiv und einsam fühlen, ist richtig – und wichtig für die gesellschaftliche, geistige und wirtschaftliche Zukunft des Landes. ■

- Aubry, Raphaël; Quiamzade, Alain; Meier, Laurenz L. (2024): Depressive symptoms and upward social comparisons during Instagram use: A vicious circle. In: *Personality and Individual Differences* Vol. 217, Article 112458. DOI: 10.1016/j.paid.2023.112458.
- Bundesministerium für Gesundheit (2025): Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Online unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/gesundheits-und-wohlbefinden-am-arbeitsplatz.html>.
- DAK-Gesundheit (2024): Problematische Mediennutzung bei Kindern und Jugendlichen in der post-pandemischen Phase. Hrsg. v. DAK. Online unter [https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/dak-studie-mediensucht-2023-24\\_56536](https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/dak-studie-mediensucht-2023-24_56536).
- Dane, Alexandra; Bhatia, Komal (2023): The social media diet: A scoping review to investigate the association between social media, body image and eating disorders amongst young people. In: *PLOS global public health* 3 (3), e0001091. DOI: 10.1371/journal.pgph.0001091.
- Deloitte (2024): Global 2024 Gen Z and Millennial Survey. Living and working with purpose in a transforming world. Online unter <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>.
- Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2024): Zum Zusammenhang zwischen der Nutzung sozialer Medien und Essstörungen – Aktuelle Studienlage. Online unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/1030100/47b213fcb2e7f7b06af-124854c1df211/WD-8-057-24-pdf.pdf>.
- Horberry, Roger (2025): 6 mental health campaigns that are making a difference. Online verfügbar unter <https://www.gwi.com/blog/mental-health>.
- McDonnell, Sophia; Döbele, Christoph; Feldmann, Derrick; Görtz, Regina von (2024): Junges Engagement für sozialen Wandel Ergebnisse einer Befragung junger Menschen zu politischen Einstellungen und politischem Engagement. Berselmann-Stiftung. DOI 10.11586/2024171. Online unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gennow-junges-engagement-fuer-sozialen-wandel>.
- McKinsey Health Institute (2024): Percentage of people who reported poor or very poor health for different health dimensions globally as of 2022, by generation. Online verfügbar unter <https://www.statista.com/statistics/1493735/poor-social-physical-spiritual-mental-health-global-per-generation/>.
- New York Post (2024): Generation Scroll: Gen Z spends a quarter of their day consuming content. Online verfügbar unter <https://nypost.com/2024/11/11/lifestyle/gen-z-spends-a-quarter-of-their-day-consuming-content/>.
- Orben, Amy; Meier, Adrian; Dalgleish, Tim; Blakemore, Sarah-Jayne (2024): Mechanisms linking social media use to adolescent mental health vulnerability. In: *Nat Rev Psychol* 3 (6), S. 407–423. DOI: 10.1038/s44159-024-00307-y.
- Robbins, Alexandra; Wilner, Abby (2001): *Quarterlife Crisis: The Unique Challenges of Life in Your Twenties*. New York, NY: Penguin Publishing Group.
- Sinus Institut (2024): Sinus Jugendstudie 2024. Online verfügbar unter <https://www.sinus-institut.de/media-center/presse/sinus-jugendstudie-2024>.
- Statista (2022): Mental Health – Market Data Analysis & Forecast Report. Market Insights report (Article ID: did-123542-1). Online verfügbar unter <https://www.statista.com/study/123542/mental-health-report/>.
- Statistisches Bundesamt (2024): Anzahl der in deutschen Krankenhäusern vollstationär behandelten Fälle von Essstörungen in den Jahren 2000 bis 2022. Online unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/219152/>.
- Techniker Krankenkasse (2023): Gesundheitsreport – Wie geht's Deutschlands Studierenden? Online unter <https://www.tk.de/resource/blob/2149886/e5bb2564c786aedb3979588fe64a8f39/2023-tk-gesundheitsreport-data.pdf>.
- Valkenburg, Patti M.; Meier, Adrian; Beyens, Ine (2022): Social media use and its impact on adolescent mental health: An umbrella review of the evidence. In: *Current opinion in psychology* 44, S. 58–68. DOI: 10.1016/j.copsyc.2021.08.017.
- Wunderlich, Philipp (2024): Studie Jugend in Deutschland. So pessimistisch wie noch nie. Online verfügbar unter <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/studie-jugend-100.html>.

# Keine Macht den Generationen! Personalisierung statt Stereotype in der Lehre

Generationskonzepte erfreuen sich unbestreitbarer Aufmerksamkeit, sollten bei genauerer Betrachtung jedoch verworfen werden. Dieser Beitrag plädiert für eine fundierte Personalisierung in der Hochschullehre als Alternative zum Generationsdenken.

Prof. Dr. Paul Goldmann



Foto: privat

## PROF. DR. PAUL GOLDMANN

Professur für ABWL, insb. Personalmanagement  
 Westsächsische Hochschule Zwickau  
 Kornmarkt 1  
 08056 Zwickau  
[paul.goldmann@fh-zwickau.de](mailto:paul.goldmann@fh-zwickau.de)  
<https://www.fh-zwickau.de/wiw/personen/professorinnen/prof-dr-rer-pol-paul-goldmann/>  
<https://orcid.org/0000-0001-9695-8405>

Das Leitthema dieser Ausgabe der DNH widmet sich der Frage, ob die sogenannte Generation Z eine Chance oder Challenge für den Hochschulkontext darstellt. Damit befindet sich diese Ausgabe in guter Gesellschaft des medialen und auch akademischen Diskurses, in dem eine Vielzahl an Beiträgen die (häufig nicht schmeichelhaften) Besonderheiten einzelner Generationen oder Generationsunterschiede propagiert. Insofern erscheint es plausibel, die Idee, dass sich verschiedene Geburtsjahrgänge in z. B. Einstellungen und Bedürfnissen voneinander unterscheiden, in die Hochschullehre zu übertragen und somit wegweisende Implikationen für das tägliche Handeln abzuleiten.

Dieser Gedanke stößt zweifelsfrei auf offene Ohren. Aus Sicht von Dozierenden wäre es erleichternd zu wissen, wie die Zielgruppe der Studierenden denkt, fühlt, handelt und letztlich effektiv lernen kann. Denn so könnten wir unsere Lehre für die Zielgruppe anpassen und durch diese Personalisierung die Lehrqualität weiter erhöhen. Generationskonzepte versprechen uns dafür eine einfache Orientierungshilfe, indem sie vorgeben, dass Mitglieder einer Generation über gleiche Werte, Einstellungen, Verhaltensweisen etc. verfügen und die Generationen sich zueinander unterscheiden. Somit könnten wir im Übergang der Studierendenschaft von einer Generation auf die nächste unsere Lehre mit größerer Sicherheit auf die Spezifika der jeweils aktuell studierenden Generation anpassen und für Lernerfolg und Zufriedenheit sorgen. Mit Blick darauf, dass ein Generationswechsel in der Studierendenschaft

etwa alle 15 bis 20 Jahre ansteht, wäre der Anpassungsaufwand für die eigene Lehre über einen langen Zeitraum skalierbar. Diese Vorstellung finde ich zunächst recht ansprechend.

Jedoch sorgen einige Studien sowie konzeptionelle Unschärfen für enorme Zweifel an der Validität von Generationskonzepten. Die hier angeführten Erkenntnisse stammen vorwiegend aus dem Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie, lassen sich jedoch auf die Hochschullehre übertragen. In diesem Beitrag plädiere ich dafür, in der weiteren Entwicklung der Hochschullehre den Generationen und Generationsunterschieden keine Macht, im Sinne von Aufmerksamkeit, zu schenken. Ich kritisiere die Vorstellung von Generationsunterschieden als Fundament für die Hochschullehre, greife anschließend die zugrunde liegende Idee der Personalisierung der Hochschullehre für einzelne Zielgruppen auf und gebe Handlungsempfehlungen für die Lehre.

## Generationen: Realität oder Stereotypisierung?

Generationskonzepte ordnen Menschen aufgrund ihres Geburtsjahrs einer Kohorte zu (z. B. Baby Boomer, ca. 1945 bis 1965; Generation X, ca. 1965 bis 1980; Generation Y, ca. 1980 bis 2000; Generation Z ab ca. dem Jahr 2000; Costanza et al. 2012; Schröder 2023). Eine Generationskohorte soll aufgrund ihrer ähnlichen Geburtsjahre auch ähnliche Einstellungen, Verhaltensweisen und Kognition aufweisen und sich zu anderen Kohorten unterscheiden, wodurch

sich arbeits- und lernbezogene Phänomene erklären lassen könnten. Diese einfache und intuitive Konzeptionalisierung reduziert die existente Komplexität, indem man sich nun nur noch auf Eigenschaften von Gruppen anstatt auf individuelle Unterschiede im Kontext der Hochschullehre fokussiert. Jedoch handelt es sich hierbei um ein lediglich heuristisches Instrument, das mit Blick auf empirisch widerlegende Evidenz sowie methodische und konzeptionelle Bedenken keine (weitere) Aufmerksamkeit finden sollte (Rudolph & Zacher 2022).

Dem konzeptionellen Argument, dass Generationen aufgrund von historischen Makro-Level-Ereignissen (z. B. Anschläge auf das World Trade Center, Corona-Pandemie) in ihrer Kohorte ähnliche Persönlichkeitseigenschaften entwickeln, mangelt es an einer theoretisch plausiblen, empirisch belegbaren Erklärung (Ravid et al. 2024). Zudem zeigen Meta-Analysen, dass Unterschiede in arbeitsbezogenen Variablen zwischen Generationen klein oder nicht signifikant sind (Ravid et al. 2024) und es mehr Varianz innerhalb einer Generation zu geben scheint als zwischen verschiedenen Generationen (Costanza et al. 2012). Darüber hinaus liegt dem Vorgehen, Geburtsjahrkohorten zu bilden, die Idee eines Kohorteneffekts zugrunde. Die Generationskohorten werden jedoch anhand von Alter und Perioden gebildet. Damit sind diese Kohorteneffekte linear mit Alterseffekten (z. B. Lebensphasen) und Periodeneffekten (historische Events, die gleichzeitig alle Menschen betreffen – unabhängig vom Alter eines Einzelnen) verbunden (Ravid et al. 2024). Diese Alters- und Periodeneffekte sind im Gegensatz zu Kohorteneffekten plausible und empirisch belegte Gründe für Unterschiede in arbeitsbezogenen Variablen (Schröder 2024) und somit hilfreicher als Generationskonzepte. Letztlich ist eine weitere Kritik an der Generationsforschung, dass die Generationen nicht einheitlich operationalisiert werden und somit Studienerkenntnisse nur eingeschränkt aussagekräftig sind. So zeigen Costanza et al. (2012), dass verschiedene Studien Unterschiede von bis zu vier Jahren in den Startdaten und von bis zu neun Jahren in den Enddaten einer Generation aufweisen.

Das ursprüngliche Generationskonzept von Karl Mannheim ist vielschichtig aufgebaut und kann tiefgehende Analysen ermöglichen (Albert et al. 2019). Jedoch sorgt das im öffentlichen und teils auch im wissenschaftlichen Diskurs verkürzte Verständnis von Generationen als Kohorten von Geburtsjahrgängen für potenziell fehlleitende Erkenntnisse. Bemühungen, die Hochschullehre aufgrund von etablierten Generationsstereotypen anzupassen, laufen Gefahr, die Situation zu „verschlimmbessern“.

**„Erst mal ist der grundlegende Gedanke, den die Generationskonzepte bedienen, jedoch erstrebenswert: eine Ausrichtung der Lehre an den Bedürfnissen der Zielgruppe.“**

### Die Alternative zu Generationen: datenbasierte Personalisierung

Die Erkenntnis, dass eine Orientierung an Generationskonzepten Gefahren birgt, erscheint zunächst unbefriedigend. Erst mal ist der grundlegende Gedanke, den die Generationskonzepte bedienen, jedoch erstrebenswert: eine Ausrichtung der Lehre an den Bedürfnissen der Zielgruppe. Unsere Zielgruppe, die Studierenden, nutzt unsere Lehre, um ihre Kompetenzen zu entwickeln. Wenn Dozierende nun tatsächlich wüssten, wie es um die Bedürfnisse, Motive und Verhaltensweisen von Studierenden steht, könnten sie Angebote schaffen, die zu diesen personenbedingten Merkmalen passen. Durch die Passung von Person zu Situation wird sodann eine Motivation zum Lernen ausgelöst und Studierende kommen ihrem Ziel der Kompetenzentwicklung näher.

Die Herausforderung besteht nun darin, dass dieses grundlegende Modell der Motivationspsychologie (Rheinberg 1995) einer Betrachtung auf Ebene des Individuums bedarf, möchte man die Lehrsituation ansprechend gestalten. Dies ist für Dozierende in den allermeisten Studiengängen aufgrund der Gruppengrößen nicht praktikabel, da schlicht zu viele individuelle Unterschiede zu bedienen wären. Eine Individualisierung des Lehrangebots ist somit in der Regel nicht möglich. Dem gegenüber steht häufig die Standardisierung: ein Lehrangebot, das allen Studierenden gleichermaßen angeboten wird. Die Standardisierung nimmt keine Rücksicht auf individuelle Unterschiede und ist zwar besser umsetzbar, jedoch nicht von höchster Qualität.<sup>1</sup> Zwischen Individualisierung und Standardisierung liegt die Personalisierung, welche an die Charakteristika von einer gewissen Zahl an Zielgruppen (teilweise) angepasste Angebote schafft.

Generationskonzepte sind eine Form der Personalisierung, indem sie jede Generation als eine distinkte Zielgruppe verstehen. Aufgrund der zweifelhaften

<sup>1</sup> Die Qualität einer Dienstleistung wird aus Sicht des Kunden definiert (vgl. Nerding et al. 2019). Im Kontext der Hochschullehre heißt dies, dass das, was die Studierenden erleben, die Qualität der Lehre ist. Die Individualität der Studierenden prägt das Erleben und somit die wahrgenommene Qualität der Lehre.

Fundiertheit von Generationsunterschieden ist dies jedoch nicht empfehlenswert. Dennoch können wir die Personalisierung nutzen, um die Qualität unserer Lehre zu erhöhen. Dies bedeutet, dass Dozierende für ihren Lehrkontext relevante Zielgruppen identifizieren, deren gruppenspezifische Merkmale erforschen und letztlich ihre Lehre an diese Merkmale anpassen. Die Gewinnung von Daten zur eigenen Zielgruppe ist essenziell, um personalisierte Lehrangebote auf ein solides Fundament zu stellen.

### Entwicklung von Lernenden-Personas

Das wesentliche Instrument zur Personalisierung sind sogenannte Personas. Eine Lernenden-Persona bildet die relevanten, durchschnittlichen Merkmale einer spezifischen Zielgruppe der Hochschullehre ab und umfasst z. B. soziodemografische Merkmale, Ziele, Motive, Bedürfnisse und Frustrationsmomente. In der Hochschullehre ließen sich beispielsweise Lernenden-Personas für deutschsprachige Studierende und nicht deutschsprachige Studierende, für Vollzeit- und Teilzeitstudierende, für Studierende ohne und mit Kind erstellen. Für die Erstellung von Lernenden-Personas sind empirische Daten notwendig. Während einige von diesen aus externen Quellen (z. B. wissenschaftliche Studien) oder internen Quellen (z. B. Studierendenstatistik der Hochschule) gewonnen werden können, ist eigene

empirische Forschung für einen signifikanten Teil der Daten unumgänglich, um den Besonderheiten der eigenen Studierendenzielgruppen gerecht zu werden. Entsprechend liefert dieser Beitrag kein reales Beispiel von Lernenden-Personas, da dieses nicht verallgemeinerbar wäre. Zur Illustration soll diese mithilfe von ChatGPT erstellte Gegenüberstellung zweier fiktiver Personas genügen, die die Zielgruppen „lokaler Student“ und „internationale Studentin“ repräsentieren (siehe Tabelle 1).

Unter Betrachtung der beiden (noch recht generischen) Personas könnte eine Dozentin oder ein Dozent ihr Lehrangebot oder eine Hochschule ihr Studienangebot anpassen. Auf Ebene der Lehre wäre z. B. ein asynchrones, mehrsprachiges Angebot zur Wiederholung von Lehrinhalten für die internationale Studentin hilfreich, die womöglich nicht an jeder Lehrveranstaltung teilnehmen kann oder aufgrund von Sprachbarrieren nicht 100 Prozent der Inhalte versteht. Auf Ebene einer Hochschule sollten nicht nur Studien- und Prüfungspläne für Studierende gut strukturiert aufbereitet und sichtbar gemacht werden. Es ist auch zu erwarten, dass (internationale) Studierende Ansprechpersonen für Belange benötigen, die außerhalb des Hochschulbereichs liegen (z. B. Amt für Migration). Je mehr aussagekräftige, relevante Details eine Lernenden-Persona enthält, umso besser können Implikationen für eine personalisierte Lehre abgeleitet werden.

Merkmale der Persona	Lokaler Student	Internationale Studentin
<b>Name</b>	Max Müller	Anna Garcia
<b>Studiengang</b>	BWL (Bachelor)	BWL (Bachelor)
<b>Herkunft</b>	Aus der Region der Hochschule	Lateinamerika
<b>Wohnsituation</b>	Pendelt täglich aus dem Elternhaus zur Hochschule	Studentenwohnheim in Campusnähe
<b>Finanzierung</b>	BAföG	20 Std./Woche Nebenjob
<b>Ziele</b>	Abschluss in Regelstudienzeit, Qualifikation für den regionalen Arbeitsmarkt	Abschluss in BWL als international anerkannte Qualifikation, Berufseinstieg in Deutschland nach Studienende
<b>Hauptbedürfnisse</b>	Klar strukturierte Studien- und Prüfungspläne, Praxiserfahrung durch Praktika und Studienprojekte	Unterstützung bei Verwaltungsprozessen in und außerhalb der Hochschule, Sprachtraining
<b>Frustrationsmomente</b>	Komplexe Bürokratie, unklare Verwaltungsprozesse, zu wenig Praxisbezug im Studium	Sprachliche Missverständnisse von Inhalten und Prozessen, kulturelle Barrieren im Studium, Zeitmanagement von Studium und Nebenjob

Tabelle 1: Gegenüberstellung fiktiver Lernenden-Personas

Angemerkt sei, dass das Bilden von Personas kein Mittel ist, das eine einhundertprozentige Passung zu den Mitgliedern der repräsentierten Zielgruppe verspricht. Schließlich weist jede Zielgruppe eine innere Heterogenität auf, sodass eine Persona die Zielgruppe nur hinreichend genau widerspiegelt. Dieser inneren Heterogenität kann begegnet werden, indem zusätzliche Personas gebildet werden, die eine intersektionale Perspektive einnehmen, z. B. eine Persona für internationale Studierende mit Kind. Dabei gilt es für Lehrpersonen, eine Balance zwischen Repräsentanz von Subgruppen und Umsetzbarkeit zu finden.

Um aussagekräftige Lernenden-Personas zu erhalten, dienen folgende Schritte und Leitfragen als Orientierungshilfe (hier auf Ebene einer Lehrveranstaltung):

### 1. Identifikation von Zielgruppen

- Welche Zielgruppen befinden sich in meiner Lehrveranstaltung? Welche sind mir bewusst?
- Wer könnte Zielgruppen kennen, die ich möglicherweise übersehe (z. B. International Office, Gleichstellungsbeauftragte)?

### 2. Recherche von verfügbaren Informationen

- Welche wissenschaftlichen Studien existieren über die Zielgruppen?
- Welche hochschulinternen Informationen liegen mir zu den Zielgruppen vor?
- Welche Qualität haben die Daten/Informationen?
- Welche Wissenslücken habe ich zu den Zielgruppen?

### 3. Erhebung eigener Daten

- Wie kann ich die Wissenslücken durch eigene Datenerhebung (qualitativ, quantitativ) schließen?
- Wer unterstützt mich dabei?

### 4. Arbeit mit Lernenden-Personas

- Auswertung aller Daten und Erstellung einer Lernenden-Persona je Zielgruppe (ggf. entstehen dabei weitere, bisher übersehene Lernenden-Personas)

- Verplausibilisieren der Lernenden-Personas (z. B. durch direkten Austausch mit der jeweiligen Zielgruppe)
- Ableitung von Anpassungsbedarfen für die Lehrveranstaltung

### 5. Folgeprozesse

- Teilen der Erkenntnisse mit Kolleginnen und Kollegen, ggf. Publikation
- Kontinuierliche Überarbeitung der Lernenden-Personas durch regelmäßige (empirische) Überprüfung, ggf. Ableitung neuer Anpassungsbedarfe

## Fazit

Die Generation Z ist weder Chance noch Challenge für den Hochschulkontext. Aufgrund von einem verbreiteten, verkürzten Verständnis des Generationskonzepts sind bestehende Erkenntnisse zur Generation Z wissenschaftlich zumindest sehr kritisch zu bewerten. Zudem widerspricht die Idee, die Hochschullehre nur dann wesentlich anzupassen, wenn ein Generationswechsel bevorsteht, dem Gedanken einer kontinuierlichen Entwicklung der Lehre. Personalisierung in der Hochschullehre löst sich von einem Generationsdenken, wirkt jedoch ebenfalls zielgruppenorientiert. Während Personalisierung eine vielversprechende Idee zur Entwicklung der Lehrqualität ist, benötigt sie ein wissenschaftlich fundiertes, datenbasiertes Vorgehen. Dieses setzt einigen Aufwand voraus, da regelmäßig Daten durch Beforschung der eigenen Lehre und Zielgruppe gesammelt werden müssen. Interessierte Dozierende seien in diesem Zusammenhang auf den Forschungszweig des Scholarships of Teaching and Learning (SoTL) verwiesen, für den z. B. die Hochschuldidaktik Sachsen ein LehrNetzwerk anbietet, das Personen zusammenbringt, die mithilfe wissenschaftlicher Methoden die Lehre an deutschen Universitäten und Hochschulen erforschen und verbessern möchten. Interessierte finden hier Gleichgesinnte für einen Erfahrungsaustausch und gemeinsame SoTL-Projekte. ■

Albert, Mathias; Hurrelmann, Klaus; Leven, Ingo; Quenzel, Gudrun; Schneekloth, Ulrich: Der Nutzen des Begriffs Generation in Soziologie und Jugendforschung. In: Köln Z Soziol, Jg. 71, 2019, S. 457–469. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00635-5>

Costanza, David P.; Badger, Jessica M.; Fraser, Rebecca L.; Severt, Jamie B.; Gade, Paul A.: Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. In: J Bus Psychol, Jg. 27, 2012, S. 375–394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>

Nerdinger, Friedemann W.; Blickle, Gerhard; Schaper, Niclas: Arbeits- und Organisationspsychologie (4. Auflage). Springer, 2019. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>

Ravid, Daniel M.; Costanza, David P.; Romero, Madison R.: Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation. In: Journal of Organizational Behavior, 2024, S. 1–23. <https://doi.org/10.1002/job.2827>

Rheinberg, Falko: Motivation. Kohlhammer, 1995.

Rudolph, Cort W.; Zacher, Hannes: Generations, we hardly knew ye: An obituary. In: Group & Organization Management, Jg. 47, Nr. 5, 2022, S. 928–935. <https://doi.org/10.1177/10596011221098307>

Schröder, Martin: Work motivation is not generational but depends on age and period. In: J Bus Psychol, Jg. 39, 2024, S. 897–908. <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09921-8>

## Die Bildung zur Wirklichkeit – Ontologische Betrachtungen zur Hochschullehre für die Generation Z

Hochschullehre muss kritisches Denken fördern, den Zugang zur objektiven Wirklichkeit eröffnen und die Balance zwischen individuellen Lernwegen und universellen Bildungsstandards wahren – als Grundlage für wissenschaftlichen Fortschritt und eine zukunftsfähige Gesellschaft.

Prof. Dr. rer. nat. Stefan Schramm



Foto: HTW Dresden

### PROF. DR. RER. NAT. STEFAN SCHRAMM

Professor für Angewandte Organische Chemie  
HTW Dresden - Hochschule für Technik und Wirtschaft  
University of Applied Sciences Dresden  
Friedrich-List-Platz 1  
01069 Dresden  
Stefan.Schramm@htw-dresden.de  
<https://www.htw-dresden.de/luc/ueber-uns/personen/professoren/schramm-prof-dr-rer-nat-stefan>  
ORCID: 0000-0002-6109-0893

Stellen Sie sich eine Physikvorlesung vor, in der der Professor den Studierenden erklärt: „Gravitation ist keine objektive Kraft, sondern ein soziales Konstrukt, das wir entwickelt haben, um unser Weltbild zu organisieren. Wenn Sie das Gefühl haben, dass die Gravitation für Sie nicht gilt, dann lassen Sie sich nicht von den Normen der Physik einschränken – entwickeln Sie Ihre eigene Realität.“ So absonderlich dieser Ansatz in den Naturwissenschaften klingt, offenbart er eine Schwäche sozialkonstruktivistischer Bildungsmodelle. Sie verkennen, dass es eine unabhängige, also objektive und erkennbare Wirklichkeit gibt. Eine Wirklichkeit, die unsere Erkenntnisse nicht nur begrenzt, sondern sie erst ermöglicht.

Es gibt Tatsachen, die unabhängig von unseren eigenen Perspektiven und Einstellungen existieren. Die jüngste Vergangenheit zeigt: Virusinfektionen können verheerend sein – unabhängig von ihrer Herkunft oder unserem Glauben an ihre Existenz. Im Kontext der aktuellen Ereignisse erscheint es umso verwunderlicher, dass die vorherrschende epistemische Haltung in der Generation Z eine konstruktivistische ist. Eine Generation, die von Geburt an in einer digitalisierten Welt aufgewachsen ist – sogenannte Digital Natives –, von sozialen Medien, algorithmischen Filterblasen und personalisierten Inhalten geprägt, generalisiert ihre eigenen Erfahrungen. Diese Umstände fördern die Anschauung, dass Realität subjektiv und stark von individuellen Perspektiven, sozialen Kontexten und kulturellen Konstruktionen abhängt. Verstärkt wird diese Haltung durch postmoderne und relativistische Diskurse in Bildung

und Gesellschaft, geprägt von Überzeugungen, dass „Wahrheit“ oft nur eine Frage von Perspektive, Konsens oder Machtverhältnissen sei. Dadurch verliert die Idee einer objektiven, unabhängigen Wirklichkeit an Bedeutung, und die Vorstellung, dass Realität beliebig konstruierbar und flexibel ist, wird normalisiert. Diese Perspektive negiert die Existenz einer Wirklichkeit jenseits unserer Wahrnehmung und Interpretation. In der akademischen Bildung mündet dies darin, dass Studierende nicht dazu befähigt werden, die Bedingungen und Strukturen ihrer Wahrnehmung kritisch zu hinterfragen, sondern lediglich bestehende Narrative zu reproduzieren. Wenn Wahrheit nur eine Frage von Konsens oder Machtverhältnissen ist, verlieren wissenschaftliche Standards ihre Bedeutung.

### Was ist „objektive Existenz“?

Der Begriff „Existenz“ leitet sich historisch vom lateinischen „existere“ ab, was wörtlich „herausstehen“ bedeutet und darauf verweist, dass sich etwas durch seine Eigenschaften von anderen Dingen abhebt. Die zeitgenössische Denkschule des Neuen Realismus nach ihrem führenden Vertreter Markus Gabriel beschreibt Existenz durch den Umstand, dass etwas in einem Sinnfeld erscheint, unabhängig davon, ob es wahrgenommen, gedacht oder sprachlich konstruiert wird (Gabriel, Eckoldt 2019; Gabriel 2013). Ein Sinnfeld ist eine allgemein abstrahierte Form eines Gegenstandsbereichs, der auch nicht physikalische Objekte wie Gedanken, Ideen oder Konzepte enthalten kann. Die Existenz eines Objekts ist nicht die

***„Es gibt Tatsachen, die unabhängig von unseren eigenen Perspektiven und Einstellungen existieren. Eine Wirklichkeit, die unsere Erkenntnisse nicht nur begrenzt, sondern sie überhaupt erst ermöglicht.“***

Konsequenz der Verortung durch einen Beobachter in einem Sinnfeld, sondern die Voraussetzung hierfür. Im eingangs erwähnten Beispiel existiert Gravitation nicht, weil wir sie wahrnehmen, sondern wir existieren erst und nehmen sie wahr, weil Gravitation existiert. Dies ist unabhängig davon, dass unser aktuelles Verständnis Gravitation nur näherungsweise beschreibt. Damit sind Objekte nicht darauf angewiesen, von einem Subjekt erkannt oder definiert zu werden, um zu existieren. Verschiedene Sinnfelder haben jeweils eigene Regeln und Bedingungen. Ein Virus existiert – ob wir es mögen oder nicht – völlig unbeeindruckt von unseren Gedanken in einem anderen Sinnfeld als eine literarische Figur, die erst dann existiert, wenn wir uns mit ihr beschäftigen. Das Virus kümmert sich nicht um die Interpretationen, die wir ihm zuschreiben, während die literarische Figur vollständig von ihnen lebt. Beide Welten werden in Diskussionen oft verwechselt. Eine Verwechslung, die oft genauso fruchtlos wie faszinierend ist, da sie logische Falschaussagen produziert. Alle Sinnfelder sind real, auch wenn ihre Art der Existenz sich unterscheidet. Es gilt: Nicht alles, was gedacht oder sprachlich konstruiert wird, besitzt objektive Existenz. Etwas existiert erst dann objektiv, wenn es nicht bloß ein Produkt unseres Denkens oder unserer kulturellen Praktiken ist, sondern in einem eigenständigen und unabhängig zugänglichen Sinnfeld verankert ist. Objektive Existenz kann damit durch wissenschaftliche oder methodisch fundierte Verfahren erschlossen werden, auch wenn sie nicht immer vollständig durch diese beschrieben oder verstanden werden kann. Wissenschaft dient somit als Werkzeug, um objektive Existenz zu entdecken, aber ist nicht ihr Ursprung.

Erkenntnis besteht damit darin, objektive Existenz – also Wirklichkeit – zu entdecken, nicht sie zu konstruieren. Die Bildung zur Wirklichkeit sollte damit die Aufgabe haben, Wahrheiten nicht stetig neu zu konstruieren und zu interpretieren, sondern objektive und intersubjektiv überprüfbare Tatsachen zu vermitteln. Sie soll so Studierende an eine unabhängige Wirklichkeit heranführen, die nicht beliebig

verhandelbar ist. Digitale Medien und gesellschaftliche Erwartungen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass wissenschaftliche Erkenntnisse und Fakten unabhängig von persönlichen Präferenzen existieren.

Dies bedeutet nicht, dass soziale und kulturelle Kontexte irrelevant sind, gleichsam aber, dass sie immer im Lichte unabhängiger Wirklichkeit überprüft werden müssen. Es gibt universelle Wahrheiten, die durch wissenschaftliche Methoden entdeckt, erschlossen und beschrieben werden können. Diese Wahrheiten sind nicht relativ oder sozial konstruiert, sondern objektiv, weil sie unabhängig zugänglich und damit überprüfbar sind. Diese wissenschaftlich fundierten Tatsachen sind wahr, auch wenn man nicht daran glaubt. Anstatt Studierende in ihren individuellen Konstruktionen zu bestärken, sollte Bildung vielmehr dazu anregen, die subjektiven Perspektiven im Lichte objektiver Wirklichkeit zu reflektieren und so den Prozess des kritischen Denkens als Auseinandersetzung mit den Grundlagen der Realität zu kultivieren.

Es stellt sich die Frage, wie solche Prinzipien auf die Erfahrungswelt der Generation Z angewendet werden können, zu denen neben der angesprochenen Digitalaffinität oft auch eine ausgeprägte Sensibilität für gesellschaftliche und ökologische Themen sowie eine Erwartungshaltung bezüglich Flexibilität und individueller Förderung zählen (Scholz 2014). In der Reaktion hierauf erscheint auf den ersten Blick das Zuschneiden des Bildungsprozesses auf derartige individuelle Präferenzen folgerichtig. Erfolgt dies aber in einem zu starken Ausmaß, entsteht die Gefahr, dass zentrale Bildungsziele – wie kritisches Denken, das Erkennen objektiver Zusammenhänge und die Fähigkeit, persönliche Perspektiven kritisch zu hinterfragen – verwässert werden. Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Tendenz, Studierenden in großem Umfang Ausnahmen bei Prüfungsstandards oder Fristen zu gewähren, um auf individuelle Lebensumstände vollumfänglich Rücksicht zu nehmen. Es besteht die Gefahr, dass Abgabefristen

## *„Wenn Wahrheit nur eine Frage von Konsens oder Machtverhältnissen ist, verlieren wissenschaftliche Standards an Bedeutung.“*

beliebig verlängert oder Prüfungsanforderungen reduziert werden, ohne dass dabei klare, objektive Kriterien für wissenschaftliche Leistung bestehen bleiben. Dies führt nicht nur zu einer Entwertung der Prüfungen selbst, sondern vermittelt den Eindruck, dass akademische Standards flexibel und abhängig von subjektiven Bedürfnissen sind, anstatt eine objektive Basis für die Bewertung von Kompetenz und Wissen zu bilden.

Doch ist es auch problematisch, individuelle Ausgangssituationen komplett zu ignorieren, da sie die unterschiedlichen Hintergründe bilden. Sie prägen damit den Zugang zur Hochschulbildung und bestimmen individuelle Motivationen. Es wäre verfehlt, von allen Studierenden denselben Weg zur Erkenntnis zu erwarten. Stattdessen sollte die Lehre für die Generation Z darauf abzielen, den Zugang zur objektiven Wirklichkeit zu öffnen, während sie als Mittel zu diesem Zwecke an die individuellen Hintergründe und intrinsischen Motivationen anknüpft. Studierende sollten die Freiheit haben, im Rahmen ihres Studiums möglichst nach eigenem Interesse ein Curriculum zu wählen, welches optimal an eigene Interessen ankoppelt. Diese Freiheit ist nicht gleichzusetzen mit einer Freiheit, Realität innerhalb des Studiums subjektiv zu konstruieren, sondern ist die Möglichkeit, sich der Wirklichkeit ohne vorgefertigte und vorgegebene Ideologien zu nähern. In diesem Sinne ist eine zeitgemäße Hochschulbildung für die Generation Z die Emanzipation von individuellen und sozialen Konstruktionen, die jungen Menschen aktuell den Zugang zur Realität verstellen, und damit ein Prozess der Aufklärung, also dem Ausgang aus eben jenen selbst verschuldeten Denkfehlern.

Es ist die paradoxe Schönheit der Bildung, dass sie uns abverlangt, aus unserer individuellen Perspektive herauszutreten, um etwas Größeres zu verstehen, und uns damit in den Dienst der Erkenntnis und den Fortschritt der Menschheit zu stellen. Individuelle Lernwege sind wichtig, aber sie müssen auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet sein: den Zugang zu einer Wirklichkeit eröffnen, die unabhängig von unseren Perspektiven existiert. Denn Individualität entsteht erst durch die Begegnung des eigenen Selbst mit der Wirklichkeit. Erst der Austausch dieser Erfahrungen innerhalb eines gemeinsamen Rahmens bildet die Fähigkeit, selbstständig und kritisch zu denken. Er ist damit auch die Voraussetzung für die Entwicklung einer Gesellschaft auf

demokratischen Prinzipien, welche die Pluralität der sie konstituierenden Individuen anerkennt, schätzt und, getrieben durch die Erkenntnis von objektiver Wirklichkeit, dem Streben nach einem längeren, gesünderen, friedvolleren und wohlhabenderen, also objektiv besseren Leben aller Menschen verpflichtet ist. Nur eine Bildung, die auf objektiven Wahrheiten basiert – die Bildung zur Wirklichkeit –, kann gewährleisten, dass wissenschaftliche Erkenntnisse verantwortungsvoll in den Dienst einer demokratischen Gesellschaft gestellt werden.

Die aufgezeigten Schwächen des Konstruktivismus und die Herausforderungen durch die Erfahrungswelt der Generation Z machen deutlich, dass Hochschulen aktiv Strategien entwickeln müssen, um diese Defizite zu adressieren. Die folgenden fünf Vorschläge sind Ansätze, die genau hierauf abzielen.

### **1.) Vermittlung von epistemischen Grundlagen:**

Die Generation Z sollte lernen, wie Wissen generiert und überprüft wird, um die Bedeutung von Objektivität und wissenschaftlichen Methoden zu verstehen. Dies kann durch ein Kern-Curriculum mit Modulen wie wissenschaftlichem Denken, Methodologie, Epistemologie, die alle Studiengänge durchlaufen, unabhängig von der Fachrichtung geschehen. Beispiel: Alle Erstsemester durchlaufen Module, die grundlegende Konzepte wie den Unterschied zwischen Hypothese, Theorie und Gesetz, die Rolle von Experimenten und die Bedeutung von Reproduzierbarkeit erklären. Daraus abgeleitet werden Aufgaben, bei denen Studierende wissenschaftliche Artikel auf methodische Schwächen analysieren und diskutieren, ob die Schlussfolgerungen gerechtfertigt sind.

### **2.) Fördern von kritischem Denken:**

Curricula sollten darauf ausgerichtet sein, Informationen systematisch zu analysieren, Annahmen zu hinterfragen und Schlussfolgerungen zu ziehen, die auf objektiven Daten und logischen Argumenten basieren. Angesichts der Flut an Informationen und der Verbreitung von Meinungen und Falschinformationen, insbesondere durch digitale Medien, ist diese Kompetenz für die Generation Z unverzichtbar. Hochschulen tragen die Verantwortung, Studierende dazu zu befähigen, Fakten von Meinungen zu trennen und sich auf nachprüfbare Erkenntnisse zu stützen. Beispiel: Ein Kurs

in Datenanalyse lehrt nicht nur Methoden der Statistik, sondern konfrontiert Studierende auch mit widersprüchlichen oder verzerrten Datensätzen. So lernen sie, wie Daten kritisch hinterfragt und methodische Fehler erkannt werden.

**3.) Schaffung von realen Erfahrungsräumen:** Die Generation Z ist häufig virtuell verankert. Direkte, erfahrungsbasierte Lernmethoden helfen, den Kontakt zur physischen Realität zu stärken. Gleichzeitig bietet sich damit die Möglichkeit, Erkenntnisse praktisch anzubinden und durch konkrete Anwendungen realitätsbezogener Probleme Studierende zu motivieren. Dies verbindet den ontologischen Realismus mit den pragmatischen Interessen dieser Generation. Beispiel: Ein interdisziplinäres Projektpraktikum, in dem Studierende eine praktische Lösung für ein vorher formuliertes Umweltproblem entwickeln, verbindet reale Herausforderungen mit wissenschaftlicher Methodik.

**4.) Kultivierung von gemeinsamen Qualitätsstandards:** Die Lehre sollte das Gemeinsame – den Zugang zur Wirklichkeit und die Einhaltung objektiver Standards – betonen und Hyperindividualisierung vermeiden. Übermäßige Flexibilität, wie die unkritische Anpassung von Abgabefristen oder die Reduktion von Prüfungsanforderungen, kann zentrale Bildungsziele wie kritisches Denken und methodische Strenge verwässern. Bildung darf nicht zu einer Dienstleistung verkommen, die subjektive Wünsche nach Abschlüssen und Zertifikaten bedient, sondern muss intersubjektive Maßstäbe kultivieren und weiterentwickeln. Prüfungsregeln sollten Flexibilität mit klaren Grenzen kombinieren, etwa durch alternative Kompensationsleistungen bei Fristüberschreitungen, die den gleichen Anspruch an methodische Qualität wahren. So bleibt die Individualisierung ein Mittel zum Ziel und führt nicht zur Verwässerung objektiver Bildungsstandards. Beispiel: Einführung von „Student-Peer-Reviewing“. Studierende bewerten anonym die Arbeiten anderer in einem vorgegebenen, standardisierten Format. Dies fördert den Austausch und das Verständnis für gemeinsame Qualitätsstandards, während individuelle Beiträge erhalten bleiben.

**5.) Bildung als Prozess des aktiven Erkenntnisgewinns:** Studierende sollten sich nicht bloß als passive Rezipienten von Wissen betrachten, sondern aktiv in den Prozess der Wissensgenerierung, -prüfung und -anwendung einbezogen werden. Dieser Ansatz verschiebt den Fokus von passivem Konsumieren zu einem dynamischen, kreativen und lösungsorientierten Lernen. Studierende übernehmen die Rolle von Forschenden, die Fragestellungen formulieren, Hypothesen entwickeln, Experimente durchführen und ihre Ergebnisse kritisch reflektieren und sich somit die Erkenntnis der Wirklichkeit selbst erschließen. Ein Beispiel ist das forschungsbasierte Lernen: In einem Praktikumskurs erhalten Studierende offene Fragen, die noch nicht vollständig erforscht sind, z. B.: „Wie entwickelt man einen effizienten Katalysator zum Abbau von Kunststoffen?“ Sie müssen hierzu die Fachliteratur intensiv analysieren, eigene Experimente entwerfen und durchführen, Ergebnisse kritisch reflektieren und diese in einem Praktikumsbericht schriftlich zusammenfassen.

## Fazit

Die Hochschulbildung für die Generation Z sollte sich darauf konzentrieren, objektive Wahrheiten zu vermitteln und kritisches Denken zu fördern, um Studierende zu befähigen, die Realität zu verstehen und verantwortungsvoll zu handeln. Durch eine solche Bildung wächst eine Generation heran, die nicht nur den Herausforderungen der Zukunft gewachsen ist, sondern auch aktiv eine faktenbasierte und gerechte Gesellschaft mitgestaltet. Hochschulen können so zu Orten werden, die weit mehr leisten als bloße Wissensvermittlung. Sie werden zu Foren der Erkenntnis, in denen junge Menschen die Fähigkeit entwickeln, die Welt kritisch zu analysieren, kreativ zu gestalten und nachhaltig zu verbessern.

Menschen, die auf diese Weise gebildet werden, können mit Verstand, Innovationskraft und Verantwortungsbewusstsein die großen Aufgaben der Zukunft bewältigen. Damit wächst die Zuversicht auf eine Gesellschaft, in der wissenschaftliche Erkenntnisse und menschliches Handeln eng miteinander verzahnt sind, um das Wohl aller Menschen zu fördern und eine lebenswerte Welt zu erschaffen. ■

Gabriel, Markus; Eckoldt Matthias (2019): Die ewige Wahrheit und der Neue Realismus: Gespräche über (fast) alles, was der Fall ist, Carl-Auer Verlag.

Gabriel, Markus (2013): Warum es die Welt nicht gibt, 2013, Ullstein eBooks.

Scholz, Christian (2014): Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt, Wiley-VCH.

# Ein Lehrauftrag für die Generation Z

Dieser Beitrag ist eine Reflexion einer Lehrerschaft mit der Generation Z.

Dr. Florian Neymeyer



Foto: privat

DR. FLORIAN NEYMEYER

Bereichsleiter HR,  
IT & Organisation; Lehrbeauftragter  
Hochschule Neu-Ulm (HNU)  
Wileystraße 1  
89231 Neu-Ulm  
florian.neymeyer@hnu.de  
www.hnu.de  
ORCID 0009-0004-7408-6035

Die Freiheit der Lehre kann für Lehrbeauftragte herausfordernd sein: Sie sind angewiesen auf die eigene Erfahrung im Umgang mit jüngeren Menschen. Hilfreich für neue Lehrbeauftragte zeigt sich hier der Einsatz von Mentorinnen und Mentoren im Hochschulbetrieb. Dennoch benötigen Lehrbeauftragte wie alle Dozierenden ein hohes Maß an Eigeninitiative und Selbstorganisationsfähigkeit insbesondere mit digitalen Werkzeugen. Eine zusätzliche Herausforderung kann das Einlassen auf die Anforderungen und Bedürfnisse einer jüngeren Generation sein.

## Begegnung auf Augenhöhe

Studierende der Generation Z legen besonderen Wert auf Augenhöhe (Koç Aslan et al. 2023) und den souveränen und zugleich kritischen Umgang mit digitalen Werkzeugen (Crețu et al. 2020). Die Begegnung auf Augenhöhe kann durch den Abbau von Hierarchie und den Einsatz digitaler Werkzeuge erfolgen. Bewährt hat sich das online verfügbare Werkzeug „Mentimeter“

(www.mentimeter.com) für die Erstellung von Live-Umfragen. Zum Abbau von Hierarchie trägt das Duzen bei. Hierzu sollte das Einverständnis der Beteiligten eingeholt werden. In einer anonymen Umfrage zu Beginn der ersten Vorlesung („Ist Duzen okay?“, n=41) stimmten 75,6 Prozent dem Duzen zu („Ja“), 24,4 Prozent reagierten mit „Mir egal; mach halt“ und niemand wählte die Option „Nein“. Ungefähr zehn Studierenden enthielten sich bei der Abstimmung.

## Ritualisierte Einstiegsfragen

Zur Aktivierung der Studierenden bewährt sich die Nutzung von Live-Umfragen. Zu Beginn jeder Vorlesung können Einstiegsfragen genutzt werden, um auf die aktuelle persönliche Situation der Studierenden einzugehen, ein kurzes Feedback zur letzten Vorlesung zu erhalten und zu den aktuellen Themen überzuleiten. Die Studierenden stimmen dabei via Smartphone, Tablet oder Laptop ab. Ein Beispiel hierzu in Abbildung 1. Anschließend bietet sich eine offene Frage an, zum Beispiel:

„Diese Fragen gehen mir durch den Kopf.“ Durch die Möglichkeit, sich anonym via Mentimeter zu melden, stellten die Studierenden hier nicht nur Fragen zu aktuellen Inhalten, sondern auch zu ihrer Lebenssituation und immer wieder zur Klausur am Ende der Vorlesung. An den Einstiegsfragen nahmen ungefähr zwei Drittel der anwesenden Studierenden teil. An den offenen Fragen beteiligte sich durchschnittlich jeder fünfte Studierende. Um die Teilnahme auch für zukünftige Umfragen hochzuhalten, ist das kurze Eingehen auf die

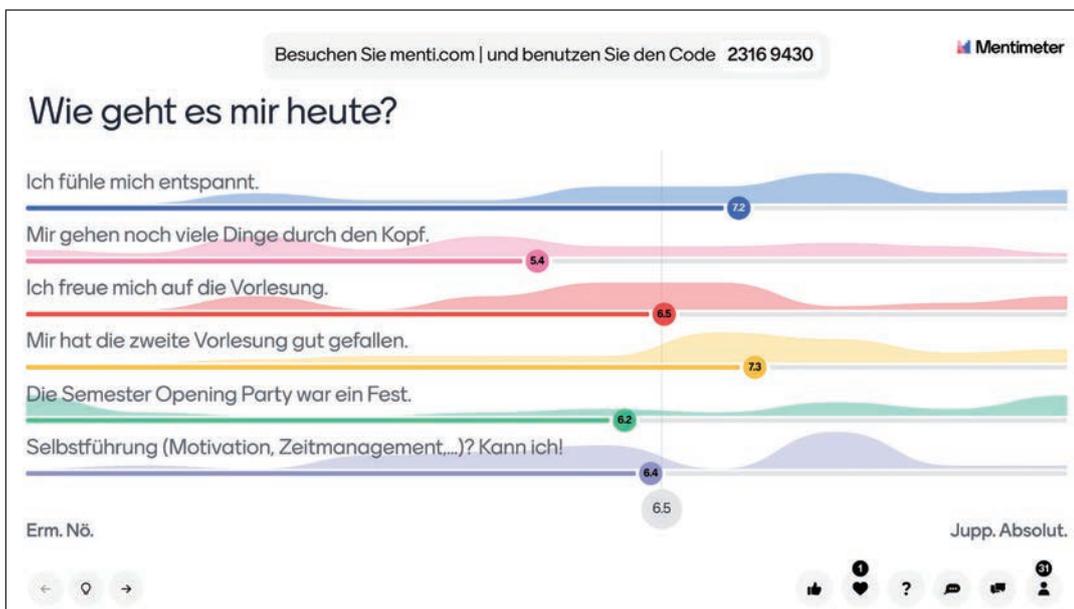


Abbildung 1: Beispielhafte Abfrage via Mentimeter vom 22.10.2024.

Fragen zentral. An dieses Ritual zu Beginn jeder Vorlesung kann ein Rückblick auf die Inhalte der letzten Stunde anknüpfen.

### Beteiligung durch Live-Umfragen

Der Einbau von Übungsaufgaben zur Erarbeitung und Vertiefung der Lerninhalte im Rahmen der Vorlesung ist eine Standard-Lehrmethode. Die Beantwortung dieser Übungsaufgaben durch persönlichen Wortbeitrag kann für alle Beteiligten mühsam sein. Alternativ kann insbesondere bei der Generation Z der Einsatz digitaler Methoden die Beteiligung erhöhen. Tatsächlich senkt sich zum Beispiel durch den Einsatz von Live-Umfragen (z. B. Mentimeter) die Einstiegshürde zur Beantwortung, und die Bearbeitung von Übungsaufgaben kann so schneller erfolgen. Über den Verlauf des Semesters beteiligten sich rund 25 Prozent der Studierenden aktiv über Mentimeter, wobei die Übungsaufgaben meist in Kleingruppen bearbeitet wurden und nur jeweils eine Person aus jeder Kleingruppe antwortete.

### Regelmäßiges Feedback

Zur persönlichen Reflexion des Lehrenden und weiteren Einbindung der Studierenden kann regelmäßiges Feedback unterstützen. In einer Live-Umfrage erzielt beispielsweise die Feedbackmethode „I like, I wish, I wonder“ (Neymeyer 2024) hohe Beteiligung und ermöglicht, inhaltliches Feedback zum Vorlesungsstil und zu verschiedenen Aspekten der Vorlesung zu erhalten. Zur Abfrage wählte ich anonymisierte offene Antworten via Mentimeter. Auf die Frage „I like ♥ – Das hat mir gefallen“ antworteten 34 Studierende; gelobt wurden schwerpunktmäßig die vielen Praxisbeispiele und Übungen sowie die gute Atmosphäre. An der Frage „I wish ★ – Das hätte ich mir gewünscht/wünsche ich mir“ nahmen 22 Studierende teil; Schwerpunkte hier waren neben witzigen Antworten („Ein Porsche – sonst alles super“) vor allem der Wunsch, das Skript regelmäßig aktualisiert mit den Lösungen zu den Übungsaufgaben zur Verfügung gestellt sowie Hinweise zur Prüfung zu bekommen. Um diese Inhalte drehten sich auch die Beiträge zu „I wonder (?) – Das frage ich mich“ (12 Teilnehmende). Wichtig ist, insbesondere bei der Frage nach Feedback, auf die Antworten einzugehen und Anregungen umzusetzen, wie in diesem Fall das Skript regelmäßiger zu aktualisieren und die Vorstellungen zur Prüfung darzulegen.

### Aufwand – Nutzen

Der Aufwand zur Erarbeitung der Vorlesungsinhalte sollte nicht unterschätzt werden. Häufig können Lehrende auf gute Vorlagen von erfahreneren Dozierenden oder gute Lehrbücher zurückgreifen. Jede weitere Veranstaltung erfordert weniger Vorbereitungszeit. Der nicht monetäre Nutzen liegt in der großen Wertschätzung der Studierenden für praxisnahe Vorlesung und in der persönlichen Weiterbildung durch Vertiefung des idealerweise persönlichen Interessensgebiets. Dies kann auch den beruflichen Alltag bereichern. Ein weiterer nicht monetärer Nutzen ist die Vernetzung mit Studierenden und der positive Aufmerksamkeitseffekt für den eigenen Arbeitgeber: Darüber hinaus erleichtert die Tätigkeit als Lehrbeauftragter die Akquise von Werkstudierenden, Praktikanten und Abschlussarbeiten, was gewinnbringend für beide Seiten ist.

### Persönliches Fazit

„Die junge Generation verliert zunehmend den Respekt vor den Professoren“, lautet ein zusammenfassendes semifiktives Statement aus Gesprächen mit aktiven Lehrenden (vgl. Weiland 2022, S. 65 f. und S. 72). Dies kann ich nach der ersten Lehrerfahrung nicht bestätigen. Dieser Teil der Generation Z zeigte sich mir gegenüber aufgeschlossen und wertschätzend; geholfen hat hierbei aus meiner Sicht die Begegnung auf Augenhöhe und das aktive Einbinden mittels digitaler Werkzeuge.

Welche Gründe sprechen für einen Lehrauftrag?

1. Persönliche Weiterbildung in einem Interessensgebiet.
2. Vernetzung mit Studierenden (und potenzielle Gewinnung von Mitarbeitenden).
3. Sinnstiftende Tätigkeit mit viel Gestaltungsspielraum.
4. Wertschätzung durch die Studierenden.

Welche Voraussetzungen sollte ein erstmalig Lehrbeauftragter mitbringen?

1. Hohe intrinsische Motivation und Idealismus.
2. Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zur Augenhöhe mit der jüngeren Generation.
3. Hohe Selbstorganisationsfähigkeit, insbesondere mit digitalen Werkzeugen.
4. Kommunikationsstärke und Bereitschaft zur Methodenvielfalt der Lehre. ■

Crețu, I.; Grigore M.; Scripcariu, I.: Get Ready For Gen Z, Our Next Generation of Medical Students, *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 2020.

Koç Aslan, Salih; Özdemir, Dilek; Özel, Zübeyde: Generation Z Workplace Expectations: Nursing Students' Perspectives, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2023.

Neymeyer, Florian: Methodensammlung: I like I wish I wonder, siehe [www.inflos.de/methodensammlung/interaktion\\_illikewishiwonder.html](http://www.inflos.de/methodensammlung/interaktion_illikewishiwonder.html) – Abruf am 24.02.2025.

Weiland, Achim: Karriereziel Hochschulprofessur. Wege zur Berufung und Anforderungen im Berufsalltag, Schäffer Poeschel 2022.

Eigenständiges Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

## Promotionsrecht etabliert sich bundesweit

Vor mittlerweile zwölf Jahren begann im Jahr 2013 die politische Diskussion über die Einführung des Promotionsrechts an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, da immer mehr Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) die vom Wissenschaftsrat 2009<sup>1</sup> benannten Kriterien für die Vergabe des Promotionsrechts an private Hochschulen erfüllten. Im Jahr 2014 wurde in Baden-Württemberg erstmals eine Bestimmung für das eigenständige Promotionsrecht in das Landeshochschulgesetz aufgenommen. Der *hib* hat diese Entwicklung mit seiner hochschulpolitischen Arbeit unterstützt und vorangetrieben, der sich – verstärkt von weiteren Akteuren aus dem HAW-Bereich – mittlerweile fast alle weiteren Bundesländer angeschlossen haben. Es folgte die Einführung des Promotionsrechts in die Landeshochschulgesetze in Hessen (2015), Schleswig-Holstein (2016), Sachsen-Anhalt (2020), Berlin (2021), Nordrhein-Westfalen (2022) und in Bayern (2023). In Bremen wurde 2023 eine bereits seit Längerem bestehende Option auf ein Promotionsrecht für andere Hochschulen aufgrund der erfolgten bundesweiten Entwicklungen erweitert und konkretisiert. Im vergangenen Jahr führten mit Brandenburg, Thüringen, Saarland und Hamburg vier weitere Bundesländer das Promotionsrecht ein. In zwölf Bundesländern besteht nun die Möglichkeit, Promotionen unter Federführung von Hochschulen für angewandte Wissenschaften durchzuführen.

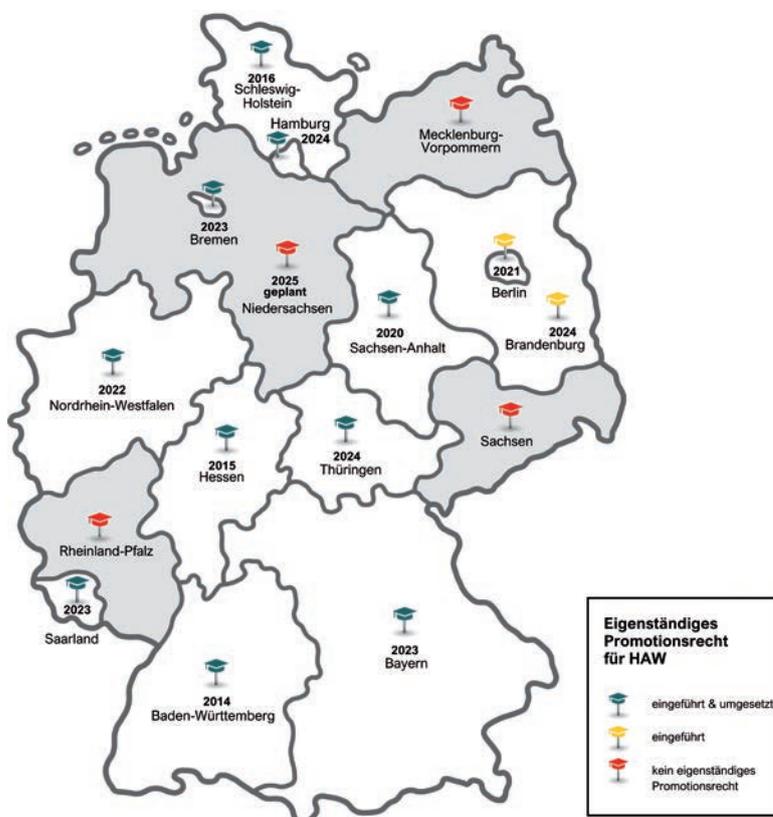
Durch diese Weiterentwicklung gelingt es den HAW, sich sowohl personell besser aufzustellen, als auch mehr Drittmittel einzuwerben. Die letzten amtlichen Zahlen von 2022 bestätigen, dass die Drittmiteleinahmen der HAW im Vergleich zum Vorjahr 2021 um elf Prozent erneut gestiegen sind.<sup>2</sup> Das Qualifikationsziel der Promotion bietet für wissenschaftlich Mitarbeitende an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine relevante

Karrierperspektive. Das eigenständige Promotionsrecht an HAW ist zudem ein wichtiger Baustein dafür, die Attraktivität der Professuren an HAW zu steigern. Damit kann es auch zur Lösung der derzeitigen Probleme bei der Nachbesetzung beitragen.

In den Bundesländern, die das eigenständige Promotionsrecht bereits eingeführt haben, wird es an forschungsstarke Organisationseinheiten verliehen. Der Zugang für die Professorinnen und Professoren zu diesen Einheiten und damit zum Promotionsrecht setzt eine definierte Forschungsstärke, die über einen längeren Zeitraum von mindestens drei Jahren erbracht wurde, voraus. Die meisten Bundesländer legen entsprechende Kriterien in Rechtsverordnungen fest, in denen die Höhe eingeworbener Drittmittel und die Anzahl an Veröffentlichungen pro Professur vorgegeben werden. Darüber wird auch das Mitwirken einer Mindestanzahl an

forschungsstarken Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an einer solchen Organisationseinheit festgelegt. Zwischen der Einführung der gesetzlichen Möglichkeit zur Verleihung des Promotionsrechts und dem Erlassen der Rechtsverordnung lagen im Einzelfall bis zu acht Jahre. Die Bundesländer, in denen diese Verordnung noch aussteht, sind in der Abbildung gelb markiert.

Der Wissenschaftsrat beschreibt die Organisation von forschungsstarken und damit promotionsberechtigten Bereichen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften durch die vier folgenden Modelle: (1) Dezentrales Modell, (2) Zentrales Modell, (3) Ein-Standort-Modell und (4) das Zentrale Kooperative Modell.<sup>3</sup> Unterscheidungsmerkmal ist dabei die Organisationsstruktur der vom Gesetzgeber jeweils gewählten Forschungseinheit, an die das Promotionsrecht verliehen werden kann. Die ersten drei Modelle beschreiben



Grafik: *hib*/Nadja Held, Karla Neschke

1 Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Vergabe des Promotionsrechts an nichtstaatliche Hochschulen. Berlin 2009.

2 Destatis: Pressemitteilung Nr. 350 vom 17. September 2024.

3 Wissenschaftsrat: Ausgestaltung der Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier. Köln 2023, S. 17.

**h/b**-Kolumne**Zeitenwende!**

Jochen Struwe

Nach 14 Jahren im **h/b**-Bundespräsidium und entsprechend vielen Präsidiumskolumnen ist dies meine letzte – ich verabschiede mich satzungsgemäß aus diesem Amt. Meine Kolumnen haben nicht immer und nicht allen Freude bereitet, aber Klartext – aufgewachsen im Ruhrgebiet – ist nun mal meine Sprache.

Viel erreicht, aber nie am Ziel, so mein Fazit dieser 14 Jahre. Ich erinnere mich an mein erstes Gespräch mit dem Vorstand des Verbandes der Privaten Hochschulen, und die erste Frage, die mir dort gestellt wurde, lautete: „Ist der **h/b** eine Gewerkschaft?“ Nein, sind wir nicht. Aber wir sind ein, nein, der Berufsverband von weit über 8.000 der etwa 22.000 HAW-Professorinnen und -Professoren. Und als solcher vertreten wir deren Interessen, die sich durchaus von denen der Wissenschaftsministerien, der HAW-Leitungen, der

Kolleginnen/Kollegen anderer Hochschularten unterscheiden können, wenn auch nicht zwangsläufig müssen.

Es muss jedem, es muss jeder klar sein: Letztlich müssen wir für diese, für unsere Belange allein einstehen, das nimmt uns niemand ab. Die vielen anderen Stakeholder in unserem System werben auch für ihre jeweiligen Anliegen, völlig legitim. Aber ich nehme für uns in Anspruch, dass unsere Berufsgruppe, dass wir – als originäre Träger der Wissenschaftsfreiheit – zusammen mit den Studierenden den Kern jeder HAW bilden. Und daraus leite ich ab, dass unsere Vorstellungen im Hochschulsystem maßgeblich beachtet werden müssen. Denn wer ist näher dran an guter Lehre, ertragreicher Forschung, gewinnbringendem Transfer als wir?

Es reicht allerdings nicht, darauf zu setzen, dass allein die ehrenamtlichen **h/b**-Funktionäre die Sachen richten. Sich erst im täglichen Betrieb nach und nach Freiheitsrechte, Selbstverwaltungsrechte, Dienstrechte schleichend abnehmen zu lassen und dann, irgendwann, den **h/b**-Rechtsschutz zu bemühen, ist irgendwie schräg. Jeder, jede Einzelne ist aufgefordert, den eigenen Beitrag zur Wahrung dieser Rechte zu leisten, tagtäglich. Das mag anstrengend sein, lohnt aber.

Unser System ist derart auf Kante genäht – demokratisch, finanziell, bürokratisch, belastungsbezogen –, dass die Funktionsfähigkeit seit Langem leidet

und verloren zu gehen droht. Allein dass deshalb im täglichen Betrieb das in meinen Augen höchste Ziel, unsere Studierenden „zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat (zu befähigen)“,<sup>1</sup> zu oft aus den Augen gerät, ruft gerade in diesen Zeiten jede/n von uns zu unverzüglichem und starkem Handeln auf (im Übrigen zugleich die zentrale Aufforderung der Bundestagswahl vom 23. Februar).

Allerdings: Auch wenn Bildung einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren unseres Landes ist, müssen wir berücksichtigen, dass dessen Ressourcen endlich sind und es weitere mindestens gleichrangige Aufgaben gibt: die Sicherung unserer äußeren und inneren Freiheit, die Bewältigung des Klimawandels, die Sanierung der öffentlichen Infrastruktur, die Entbürokratisierung und Digitalisierung unserer Prozesse, um nur die vordringlichsten zu nennen.

In diesem Sinn: Strengt euch an, jede/r Einzelne, nehmt es selbst in die Hand! Die fetten Jahre sind vorbei, es werden viele magere folgen. Gestaltet diese Zeitenwende im Interesse unserer demokratischen Gesellschaft, unserer Hochschulen, auch im eigenen Interesse und im Interesse der uns folgenden Generationen!

Ihr/euer Jochen Struwe  
Vizepräsident der **h/b**-Bundesvereinigung  
Ehrenmitglied des **h/b** Rheinland-Pfalz

1 So § 7 HRG und alle Landeshochschulgesetze.

die neue Entwicklung seit 2013. Das Promotionsrecht wird dabei entweder an forschungsstarke Fachrichtungen einer HAW, einen Zusammenschluss von forschungsstarken Fachrichtungen mehrerer HAW oder ein landesweites, zentrales Promotionskolleg von HAW eines Bundeslands verliehen. Das vierte Modell ist in seinem Wesen eine institutionalisierte kooperative Promotion. Diese kooperative Promotion war ein geeignetes Instrument in der Anfangsphase, hat sich aber nur punktuell bewährt und konnte sich in der Fläche aus verschiedenen Gründen nicht etablieren. Das Land Brandenburg hat sich für ein zentrales Modell in einem variierten Format entschieden, bei dem das Promotionsrecht an eine gemeinsame Einrichtung der HAW oder fachlich abgrenzbare Teile dieser Einrichtung verliehen wird. Im Unterschied zu

den bisherigen zentralen Modellen erfolgt die Errichtung des brandenburgischen Kollegs durch eine Kooperationsvereinbarung und nicht als Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Ein wichtiger weiterer Differenzierungsansatz für das eigenständige Promotionsrechts an HAW ist die Entwicklungsperspektive für das Promotionsrecht. Sie ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg, denn der wissenschaftliche Nachwuchs wird das Promotionsvorhaben am ehesten in einem für sein Forschungsvorhaben verlässlichen wissenschaftlichen Umfeld durchführen. Die Entwicklungsperspektive des Promotionsrechts ist derzeit in der Gesetzgebung noch unterschiedlich ausgestaltet. Sie sollte nach der erfolgreichen Evaluierung jedoch die Entfristungsoption

eröffnen, denn dieser wesentliche Aspekt wird maßgeblich über den nachhaltigen Erfolg bei der Etablierung des Promotionsrechts an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften entscheiden.

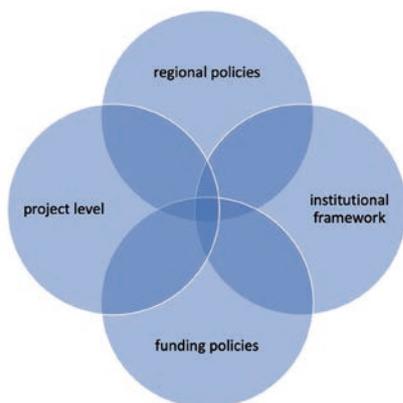
Karla Neschke

## Quality of Applied Research and its Regional Impact

At a workshop on 25 September 2024 in Brussels, a subgroup of the CoARA working group “Towards Transformations” attempted to differentiate between different spheres of interest which may mask or override the quality assessment of applied research and discussed initial criteria for assessing the regional impact of applied research.

Dr. Thomas Brunotte, Dr. John Edwards, Dr. Martin Jaekel and Dominik Koc

A first difficulty for the evaluation of applied research that has a regional impact is the overlapping of spheres of interest (Fig. 1). It is not uncommon for applied research with a regional impact to be integrated into regional development policy. However, the specific objectives of a regional development policy must not be congruent with objectives inherent to science. What is of value for regional development does not necessarily have to be of scientific value – and vice versa. Such research is often also linked to institutional strategies, e. g. the specific goals of a university that wants to establish itself as an important reference partner in a particular region and foster regional development. It is not uncommon for funding structures to play a role, e. g. by stipulating certain thematic settings or prescribing forms of work such as project work. And research work that is often organised in project form is accompanied by its own structures and specifications. The regional impact of applied research therefore encounters a high density of external requirements and wishes that can mask or override academic creativity and originality. However, this does not rule out the possibility that applied research with a regional focus can exhibit a high degree of creativity and originality as well as research quality.



**Figure 1:**  
Overlapping spheres of interest

### The institutional framework

In a first keynote Robert Tijssen, Professor Emeritus, Leiden University, presented an analytic model of regional engagement and impact processes at the institutional level. Tijssen highlighted that it is important to incorporate a wide variety of sources of information including qualitative and quantitative aspects. Combining the results of two pilot studies (Regional Innovation Impact of Universities, UASiMAP) and a survey in which

30 Higher Education Institutions (HEIs) including 20 large universities and 10 smaller Universities of Applied Sciences (UAS) were asked to produce a self-assessment report, the following types of indicators were mentioned: Regional engagement and

outreach; Research, Entrepreneurship and Innovation; and Education and Human Resources. Tijssen also distinguished between impact potential from a prospective view giving a formative assessment (e. g. consortia, alliances, and platforms with external partner or dedicated facilities and infrastructures on the qualitative side and the number of workspaces, the amount of funding or the share of research publications on the quantitative side) and impacts from a retrospective view providing a summative assessment (e. g. successful outreach activities and research-related contributions to local policy initiatives on the qualitative side and the number of graduates with jobs at regional employers and revenues by regional firms related to joint research-related innovations on the quantitative side).

Furthermore, Tijssen provided a definition of research-related regional impact of a higher education institution: “Research-related regional impact of a higher education institution is demonstrable and/or perceptible benefits to individuals, groups, organisations, and society (including human and non-human entities), which are located in a HEI’s local or regional geographic environment, in the present and future that are causally linked (necessarily or sufficiently) to research.”

### Regional Policies

A second keynote within the workshop was held by Nicola Dotti from the European Commission, DG Research & Innovation, who summarised the so-called Science, Research and Innovation Performance Report of the European Union (SRIP report 2024). His focus was on the regional development policy level from a European perspective. Challenges that the European Union faces are an underutilised research and innovation ecosystem, the existence of a research and innovation divide, and a technological gap. Consequently, the Commission’s aim is to make trade-offs between excellence vs. concentration, directionality vs. diversification, and efficiency of allocating gains vs. expected long-term gains. The issue in Europe is how to find a balance between optimal levels of concentration

while still not exacerbating the already existing research and innovation divide, meaning that research and innovation can be concentrated in a region but needs to be distributed. While this approach is very understandable from a policy making perspective it is evident that such necessary balances between regions of the European Union must not match with research immanent developments and cannot be the sole criteria for assessing the quality of applied research. On the other hand, it cannot be denied that such aspects often play an important role in the design of funding programmes and in the selection of research projects to be funded, particularly in the case of cohesion funds which have a specific relevance for applied research. This can easily lead to a confusion between regional development policy and quality criteria for the evaluation of applied science. And, of course, this does not only apply to the level of the European Union; similar problems also exist in the member states and in the regions.

### Epistemic Interest, Interest in Cooperation, and Measuring the Quality of Science

The two keynote speeches covered a wide range of aspects, enabling completely different perspectives on the assessment of the quality of applied research. While questions of networking and the anchoring of a University of Applied Sciences in the respective region play an important role in the institutional perspective, questions of innovative strength and political development goals are decisive for the quality assessment of applied research against the background of regional development policy. This naturally raises the question of how researchers themselves would view the quality of their work. Roughly speaking, a scientist is first and foremost looking for recognition in his or her respective (international) specialist research community. In contrast, questions of institutional integration or the alignment with regional development goals are less important. The focus here is on the epistemic interest, i. e. the further development of the state of knowledge in the respective discipline. Here, publications and bibliometric indicators have become established for measuring quality, which make transparent how often a research achievement

has been received in the context of the respective subject or beyond. In the case of applied research, however, other goals and motives can be added to this epistemic interest alone. This applies in particular to the establishment, utilisation, and further development of collaborations with partners outside the academia. Such co-operations do not necessarily have to relate to institutional goals or regional development policy. They can be of high quality and substance even without such references. Co-operation with partners outside the university often takes place in jointly developed projects, in which the project partners may have different expectations of the results and success of the respective project. Accordingly, different factors, expectations, and interests also play a role in the evaluation of the project and the quality of its results. However, such projects in particular can have a considerable influence on the regional impact of applied science, as most of what happens in the field of applied science between universities and their regional partners takes place in such projects. Aspects of what constitutes a good collaboration, e. g. the sustainability of the collaboration, the development of a joint product or result, or noticeable changes in the respective partner also play a role in the evaluation of the underlying, jointly conducted applied research. These need not be identical with aspects of the quality assessment of the work on the research question on which the collaboration is based. It is therefore necessary to broaden the view in such a way that, on the one hand, the evaluation standards inherent to the scientific interest are not overlaid and, on the other hand, the other quality evaluation factors that make up the cooperative character of applied science are not lost from view. This was the subject of discussion at the workshop.

### Developing a Matrix of Assessment Criteria for Applied Research with Regional Impact

The workshop ended with a first sketch of a matrix for assessing applied research in its regional context. Parts of this matrix are drafted here. This overview is not complete and may well be improved, completed, or changed. Readers are invited to contact the corresponding author with their suggestions.



Foto: Barbara Formmann

**DR. THOMAS BRUNOTTE**  
Managing Director  
**h1b**-Bundesvereinigung  
Godesberger Alle 64  
53175 Bonn  
Deutschland  
thomas.brunotte@h1b.de  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7101-6171>



Foto: privat

**DR. JOHN EDWARDS**  
Secretary General  
EURASHE



Foto: privat

**DR. MARTIN JAEKEL**  
Head Research and Development  
& Technology Transfer  
Zurich University of Applied  
Sciences



Foto: privat

**DOMINIK KOC**  
Policy and Project Officer  
EURASHE

Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14936226>

## Conclusion

In order to balance the different levels and spheres of interest involved in initiating, designing, conducting, funding, or managing applied research with regional impact it is important to be open to the creativity and originality that is inherent to research. When research is dominated from outside, i. e. policy preferences, institutional requirements, thematic focuses of funding initiatives, it might well be that in the end research

only generates more of the same and not what is new. Even in settings like these it must be possible to come up with something completely new. This may be discovering a new problem nobody has thought of before, a novel idea for an alternative solution, or an innovative method. Most likely, original findings like these will not occur in settings that are driven by a certain policy, predefined thematic scopes, or institutional requirements. It is important to give researchers a say beyond the framework of the aforementioned settings and to

### Employment, Workforce & Education

Quantitative	Qualitative
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Potential number of new jobs created in the region through the research</li> <li>– Number of dual appointments professors/researchers in industry/professional practice</li> <li>– Number of theses addressing regional problems</li> <li>– Number of research projects addressing regional problems</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Business leaders' perspectives on new opportunities created by the research</li> <li>– Satisfaction of regional firms with research collaboration and results</li> <li>– New educational curricula/products developed from research (research lines, minors, masters, summer schools)</li> <li>– Can research project upgrade regional industry?</li> <li>– Use of research outputs in local education institutions</li> <li>– Can research project improve learning outcomes of students?</li> <li>– Tailor-made courses for regions (smart specialisation strategy present) as a result of research</li> </ul>

### Business and Industry

Quantitative	Qualitative
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Number of local companies using research results</li> <li>– Number of new start-ups or spin-offs in the region</li> <li>– Revenue of start-ups or spin-offs in the region</li> <li>– External financing of start-ups, spin-offs, spin-outs in the region</li> <li>– Survival rate of start-ups, spin-offs, spin-outs in the region</li> <li>– Growth rate of start-ups, spin-offs, spin-outs in the region</li> <li>– Revenue growth in regional firms as a result of applied research project</li> <li>– Number of workshops or training sessions provided to local businesses</li> <li>– Patents licensed to regional companies for commercial use</li> <li>– New products introduced by local firms using applied research</li> <li>– New services introduced by local firms using applied research</li> <li>– Funding or grants acquired for regional businesses (from outside the region)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Local firms reporting increased productivity after collaboration</li> <li>– Extent of follow-up action/commercialisation of theses in the region</li> <li>– Utilisation of research infrastructure and sharing</li> <li>– Mobility of researchers between public and private sectors</li> </ul>

### Consortia

Quantitative	Qualitative
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Number of other regions involved in research (other than home region)</li> <li>– Number of co-publications with private/public parties in region</li> <li>– Number of funded projects with local industry/non-academic organisations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Satisfaction of local partners in project consortia</li> <li>– Research cited in consultancy assignments with local companies or public institutions</li> <li>– Extent of collaboration with other local research institutions</li> </ul>

### Social Development

Quantitative	Qualitative
<b>Community Engagement and Inclusion</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Number of community meetings or public forums about research projects</li> <li>– Research initiatives developed in response to (local) community needs</li> <li>– Proportion of research projects conducted in collaboration with local NGOs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Community members' reported awareness of the institution's research projects</li> <li>– Increase in local community knowledge about research topics over time</li> <li>– Research specifically aimed at underrepresented community groups in the region</li> </ul>
<b>Education and Public Awareness</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Number of collaborative educational programs created with local schools</li> <li>– Creation of public information campaigns on research outcomes</li> <li>– Citizen Science events and local residents attending</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Attendance and feedback ratings for public workshops or lectures</li> <li>– Local media coverage frequency on applied research activities</li> <li>– Percentage of locals participating in lifelong learning programs</li> <li>– Reported trust in science of local residents as a result of researchers engagement</li> </ul>

Environmental Impact

Quantitative	Qualitative
<b>Sustainability and Resource Management</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of local businesses implementing sustainable practices from research</li> <li>- Frequency of regional sustainability workshops organized by researchers</li> <li>- Amount of sustainable technology adopted by regional industries based on research results</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Community reports on reduced environmental pollution due to research</li> </ul>
<b>Climate Adaptation and Resilience</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projects addressing climate resilience for local communities and businesses</li> <li>- Research initiatives designed to mitigate specific regional climate risks</li> <li>- Adoption rate of climate-resilient infrastructure in the region as a result of research</li> </ul>

Cultural Impact and Health

Quantitative	Qualitative
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of research initiatives focused on local culture &amp; heritage preservation</li> <li>- Research-driven initiatives for reducing regional social inequalities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Changes in regional health indicators based on research</li> </ul>

Policy and Governance

Quantitative	Qualitative
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of local policy proposals informed by research outcomes</li> <li>- Growth in publications or reports informing local or regional governance</li> <li>- Research briefs or white papers used in local policy decisions</li> <li>- Public mentions of research in local government sessions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alignment with regional/national/international agendas</li> <li>- Shared roadmaps/research agendas with other researchers or research institutions</li> <li>- Feedback from policymakers on the practical value of research for regional decision-making</li> </ul>

Innovation and Knowledge Transfer

Quantitative	Qualitative
<b>Knowledge Dissemination</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Number of research papers published in regional journals</li> <li>- Growth in regional academic citations of institution's research</li> <li>- Presence of research results in local research newsletters or updates</li> <li>- Presence of research results in interdisciplinary workshops conducted for knowledge exchange</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Annual surveys showing increased public understanding of research areas</li> </ul>
<b>Technology Transfer</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Patents registered in the region as a result of applied research</li> <li>- Rate of regional uptake of new technologies or innovations from applied research</li> <li>- Research used in regional hackathons or innovation challenges</li> <li>- Local grants awarded for the commercialization of research technologies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Technology licensing agreements with local firms based on research results</li> </ul>

provide room for creating something new. This can be achieved with small grant funding programmes offering seed money for exploring new ideas without the need to produce useful results. Failure is a possibility when new ideas and methods are explored. Success is

not guaranteed. Particularly within the field of research funding for applied research it is important to offer small grant funding schemes in addition to classic research project and project consortia that comply with external policies and funding preferences. ■

European Commission: Science, Research and Innovation Performance of the EU (SRIP) Report, 2024, [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/support-policy-making/support-national-research-and-innovation-policy-making/srip-report\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/support-policy-making/support-national-research-and-innovation-policy-making/srip-report_en) - Abruf am 27.02.2025.

Tijssen, Robert; Edwards, John; Jonkers, Koen: Regional Innovation Impact of Universities, Edward Elgar Publishing: Cheltenham, 2021.

UASiMAP: Mapping the Regional Impact of Universities of Applied Science. Results of a forward-looking project, <https://www.eurashe.eu/wp-content/uploads/2023/09/UASiMAP-Flagship-Report.pdf> - Abruf am 27.02.2025.

## Gendersensible Sprache an Hochschulen

Hinter dem scheinbaren Konsens zum Gendern an Hochschulen verbirgt sich eine politische Dimension und eine Diskussion, die kaum jemand zu führen wagt – und gerade deshalb sollte sie offen und kritisch geführt werden.

Prof. Dr. Jan Schneider



Foto: privat

### PROF. DR. JAN SCHNEIDER

Leiter des Instituts für Life Science  
Technologies ILT.NRW  
Technische Hochschule  
Ostwestfalen-Lippe  
Campusallee 12  
32657 Lemgo  
www.ilt.nrw  
www.th-owl.de  
ORCID 0000-0001-6401-8873

Wissenschaftliche Arbeit strebt in der Forschung und Lehre nach Erkenntnis bzw. deren Vermittlung und ist somit in besonderer Weise auf eine elaborierte Sprache angewiesen. Während auf der ersten Stufe der Erkenntnis, der Wahrnehmung, Sprache noch nicht erforderlich ist, greifen wir in der alltäglichen Erkenntnis bereits (meist ohne kritische Reflexion) auf Sprache zurück (Vollmer 2002). Wissenschaftliche Erkenntnis hingegen erfordert Abstraktion und eine Begriffsbildung zur Formulierung und Überprüfung von Hypothesen. Wissenschaftliches Arbeiten ist daher auf eine formalisierte Sprache angewiesen. Gerade deshalb ist hier eine Entwicklung der Sprache erforderlich, jedoch begleitet von einer kritischen Prüfung. Die Veränderung der Sprache ist folglich kein Tabu, sondern notwendig. Dies gilt generell. Die Flexibilität und Dynamik der Sprache ermöglicht, dass sie sich an gesellschaftliche Veränderungen – einschließlich veränderter moralischer Maßstäbe – anpassen kann. Gleichzeitig erfordert Sprache, insbesondere in einem Rechtsstaat, Verlässlichkeit, die unter anderem durch Rechtschreibregeln und Wörterbücher, auch in digitaler Form, gewährleistet wird. Variabilität und Stabilität stehen in einem Spannungsverhältnis, das eine ausgewogene Balance erfordert.

Seit Jahrzehnten kennen wir sinnvolle sprachliche Anpassungen mit Genderbezug, etwa die Einführung von Berufsbezeichnungen wie Diplomkauffrau oder die Paarform in der Ansprache („Liebe Kolleginnen und Kollegen!“). Auch in der Werbung für Berufe mit traditionell geschlechtsspezifischer Wahrnehmung sind Formulierungen wie „Kraftfahrer (w/m/d)“ sinnvoll. Empfehlungen zum Gendern an deutschen Hochschulen gehen weit darüber hinaus. Der Begriff Gendern

wird oft synonym mit genderneutraler, gendersensibler, gendergerechter oder inklusiver Sprache verwendet. Dabei implizieren diese Bezeichnungen bereits, dass die herkömmliche Sprache nicht inklusiv oder gerecht sei. Diese begriffliche Unschärfe führt dazu, dass unser Denken über Sprache schon vor einer ergebnisoffenen Analyse in eine bestimmte Richtung gelenkt wird. Dennoch wird in weiten Teilen der Academia das Gendern nicht kritisch hinterfragt oder überhaupt diskutiert. Empfehlungen aus den Gleichstellungsbüros fallen hier – so scheint es – auf einen fruchtbaren Boden, vergleichbar mit den Samen einer invasiven Pflanze, die hübsch anzusehen ist, weshalb niemand gerne über mögliche Folgen für das Ökosystem nachdenken möchte.

Das Gendern führt im Wissenschaftsbetrieb zu Konfliktsituationen, wie bei der Bewertung von studentischen Arbeiten, Publikationen und Anträgen. Auch Eingriffe durch manche Landesregierungen sorgen für zusätzliche Spannungen. Handreichungen für gendersensible Sprache werden als Empfehlungen herausgegeben, jedoch wie verbindliche Regeln wahrgenommen. Der dabei konstruierte moralische Rahmen erschwert eine kritische Diskussion: Jeder Versuch, die Empfehlungen zu hinterfragen, wird schnell moralisch sanktioniert – eine Gefahr, die auch für diesen Beitrag besteht. So entsteht ein Unbehagen gegenüber einem dirigistischen Ansatz, der mit den Werten einer liberalen, demokratischen Gesellschaft nur schwer vereinbar scheint. Ziel dieses Beitrags ist es, einen Diskurs anzuregen, in dem Sachargumente ausgetauscht werden können. Selbst wenn kein Konsens erzielt wird, könnte durch eine solche Diskussion das weitverbreitete Unbehagen – unabhängig von der persönlichen Haltung zum Gendern – gemindert werden.

*„Das macht deutlich: Wer im generischen Maskulinum den Teufel sieht, muss sich klar darüber sein, dass dann der Genderstern der Beelzebub ist.“*

## Akademikerslang

In der Gruppendynamik des Hochschulwesens lässt sich beobachten, dass sich mit dem Gendern ein Milieu-jargon herausbildet, dessen markante Gestalt oft den sprachlichen Inhalt überformt und dem Zweck einer Gesinnungsmarkierung dient. Mit diesem Virtue Signalling ähnelt das Gendern anderen Jargons, wie Jugendsprachen, deren Funktion unter anderem die Distanzierung von In-Group- und Out-Group-Zugehörigen ist, anstatt wirklich inklusiv zu sein. Sprachleitfäden mit schwachem Empfehlungscharakter, jedoch stark moralischem Zeigefinger führen in der Praxis zu einem Quasidiktat und problematischen Verhaltensweisen: auf der einen Seite das demonstrative Werben um Applaus – insbesondere bei männlichen Kollegen –, auf der anderen Seite Unaufrichtigkeit und Opportunismus aus Angst vor moralischer Ächtung oder beruflicher Benachteiligung.

Gendersensible Sprache wird mit Zielen verbunden, über die Konsens besteht, wie die Förderung von Inklusion zur Erhöhung von Diversität sowie die Sichtbarmachung von Leistungen unabhängig von sexueller Identität. Die vorgeschlagenen sprachlichen Empfehlungen scheinen vordergründig nur geringfügige Einschränkungen mit sich zu bringen, denen gewichtige Ziele gegenüberstehen. Dieses Narrativ hält einer genaueren Betrachtung nicht stand. Eine detaillierte Analyse zeigt, dass es sich nicht um eine Abwägungsfrage handelt, sondern dass das heutige Gendern seine selbst gesetzten Ziele nicht erreichen kann oder sogar gegenteilige Effekte bewirkt (Schneider 2025).

Dass immer wieder vor allem Prestige versprechende Bezeichnungen konsequent gegendert werden – etwa „Politiker:innen“ –, während andere, wie Täter oder Hintermänner, unangetastet bleiben, wird oft als Kritikpunkt genannt, sollte aber kein Grund zur Verärgerung sein, vielmehr ein Hinweis auf das ernst zu nehmende Bedürfnis nach Anerkennung. Wie sehr jedoch gesellschaftspolitische Motive der feministischen Sprachkritik die angebliche Inklusion und soziale Gerechtigkeit des Genderns tatsächlich untergraben, zeigen Aussagen aus dieser Bewegung. Ein Beispiel ist Prof. Gabriele Diewald, Co-Autorin eines Duden-Ratgebers zum „richtigen

Gendern“. Sie bezeichnet es als „Identifikation mit dem Aggressor“, wenn Frauen nicht gendern, sondern das generische Maskulinum verwenden (Diewald o. D.). Diese Sichtweise setzt nicht nur eine feindliche Opposition zwischen Männern und Frauen als naturgegeben voraus, sondern belegt Frauen selbst mit einem moralischen Damoklesschwert. Nicht immer tritt die Spaltungsabsicht so offen zutage. Wenn jemand beispielsweise argumentiert, Gendern sei richtig, weil eine bekannte Partei am rechten politischen Rand das Gendern ablehnt, wird damit implizit eine moralische Markierung gesetzt. Der Subtext lautet vereinfacht: Entweder gendert man oder steht den extremen Rechten nahe.

## Sprachliche Aspekte des Genderns

Bevor wir die politische Dimension verfolgen, richten wir den Fokus noch einmal auf die sprachlichen Aspekte und ihre vordergründigen Ziele. Viele, die das Gendern unkritisch übernehmen, scheinen nicht zu hinterfragen, ob es im Kontext von Diversität und Gerechtigkeit überhaupt Kritikpunkte gibt. Gleichzeitig sind zentrale Erkenntnisse und Argumente oft nicht bekannt. Angesichts des begrenzten Umfangs dieses Beitrags sollen hier ausgewählte Aspekte nur kurz angeschnitten werden, die jedoch eine vertiefte Auseinandersetzung lohnen (Schneider 2025).

- Die meisten Empfehlungen für gendersensible Sprache sind weit mehr als ein „minimalinvasiver Eingriff“. Besonders Gender-Gap-Formen (z. B. Gendersternchen) oder aus Partizipien abgeleitete Nomen bringen erhebliche grammatikalische, orthografische, semantische und stilistische Probleme mit sich. Neben Bedeutungsveränderungen durch veränderte Akzentuierung entstehen missverständliche oder sogar fehlerhafte Inhalte. Dies kann die Differenziertheit und Präzision der Sprache erheblich einschränken, wenn beispielsweise der Unterschied zwischen Querdenkenden und Querdenkern verschwindet.
- Selbst feministisch engagierte Frauen empfinden das Gendern teils als sexistisch (Pollatschek 2022). Die demonstrative Hervorhebung des Weiblichen (auch „Dr.'in“) kann Frauen

## „Gendersensible Sprache erscheint besonders in der Academia als Verteidigerin von Demokratie und Freiheit – und wird zugleich zu deren Prüfstein.“

als minderwertig oder unterstützungsbedürftig stigmatisieren, während das generische Maskulinum in der Lage ist, Intimität zu schützen und eine inklusive sprachliche Offenheit zu bewahren (Faßpöhler 2021).

- Die sprachhistorische Entstehung des generischen Maskulinums als unspezifische Form mit doppelter Bedeutungsreferenz (generisch und männlich) ist gut belegt (Trutkowski 2022). Dennoch deuten Pro-Gendern-Aktivist:innen dies als Ausdruck einer männlichen Verschwörung gegen Frauen (Pusch 1984; Diewald 2018).
- Sprachliche Wendungen mit mehrfacher Referenz sind nicht ungewöhnlich und meist unproblematisch – auch wenn sie mit einem anatomischen Geschlecht oder Gender assoziiert sind. Auffällig ist, dass aus Feminina abgeleitete generische Formen wie „Geschwister“ oder „die Arbeitskraft“ (Pronomen „sie, ihr“) nicht hinterfragt, sondern als Alternative empfohlen werden, z. B. „die professorale Kraft, sie, ihr“.
- An der häufig kolportierten wissenschaftlichen Eindeutigkeit, dass das generische Maskulinum grundsätzlich ein sprachliches Male-Bias mit sich bringt, lässt der Blick in entsprechende wissenschaftliche Studien erhebliche Zweifel aufkommen. Vielmehr scheint es bestimmte Spezialfälle zu geben, in welchen ein Bias vorliegt. Dass es das gibt, ist nicht anzuzweifeln. Dennoch geben nicht wenige Studien aufgrund des Studiendesigns, ihrer Durchführung und Interpretation sogar Anlass zu der Vermutung, dass eine inhärente Voreingenommenheit in politisch engagierten Wissenschaftsbereichen, wie in der Genderlinguistik, ein Hindernis für eine ergebnisoffene Arbeit darstellt (Schneider 2025).
- Eine Studie, die entsprechende Mängel mithilfe moderner technischer Messverfahren umgeht, findet keinen sprachlichen Male-Bias (Redl 2021), und schließlich zeigt eine Studie, dass Formen mit Gendersternchen umgekehrt ein sprachliches Female-Bias aufweisen (Körner 2022).

Das macht deutlich: Wer im generischen Maskulinum den Teufel sieht, muss sich klar darüber sein, dass dann der Genderstern der Beelzebub ist. Beim

Gendern handelt sich nicht um eine Abwägung von sehr wünschenswerten Zielen und einigen Sprachunbequemlichkeiten, weil mit zentralen Empfehlungen der Sprachleitfäden diese Ziele gar nicht zu erreichen sind (Schneider 2025). Sie genügen den eigenen Ansprüchen nicht, es sei denn, man hielte einen kollektiven Revanchismus à la Luise Pusch für adäquat.

### Politische Dimension des Genderns

Diese Ursprünge des Genderns, die weniger auf Inklusion als vielmehr auf Geschlechterkampf ausgerichtet sind, zeigen sich auch in seinen alltäglichen Erscheinungsformen. So lässt sich in Bezug auf das generische Maskulinum eine demonstrative – nicht selten sogar explizit geäußerte – „Ich-fühle-mich-nicht-angesprochen“-Haltung beobachten, die eher einem bewussten Missverstehen als einem tatsächlichen sprachlichen Problem entspringt. Eigentlich sollten wir aus der jüngeren deutschen Geschichte gelernt haben, welche Verantwortung die Empfängerseite in Kommunikationsprozessen trägt. Ein prägnantes Beispiel dafür ist die Skandalrede Philipp Jenningers zum 50. Jahrestag der Reichspogromnacht im Deutschen Bundestag. Diese Rede wurde korrekt formuliert, jedoch künstlich skandalisiert, was infolge enormen politischen Drucks zu Jenningers Rücktritt führte. Die wissenschaftliche Aufarbeitung dieses Vorgangs hat gezeigt, dass das vorsätzliche Missverstehen einiger Abgeordneter eine entscheidende Rolle spielte – und dass die Verantwortung des Zuhörers in Kommunikationsvorgängen oft unterschätzt wird. Tatsächlich dürfte in den allerwenigsten Fällen, in denen das generische Maskulinum verwendet wird, eine ausgrenzende oder diskriminierende Absicht vorliegen. Wie viel bewusster Wille zum Missverstehen und wie wenig Übernahme von Verantwortung sind daher im Spiel, wenn behauptet wird, patriarchale Kräfte würden Frauen bewusst oder unbewusst ausschließen und sie im besten Fall lediglich mitmeinen?

Dabei darf jedoch nicht ausgeblendet werden, dass noch andere Mechanismen am Werk sind. Besonders in akademisch geprägten Kreisen entfaltet das Gendern eine Wirkung. So empfinden manche das generische Maskulinum womöglich mittlerweile tatsächlich als unhöflich. In diesem Milieu – so die Vermutung – verliert das generische Maskulinum

sein doppeltes Referenzpotenzial und wird nur noch mit „männlich“ assoziiert. Das Gendern wird so zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung. Als Argument für das Gendern taugt dies jedoch wenig, da es gewissermaßen zirkulär verläuft und als Instrumentalisierung der Sprache zur Erreichung politischer Ziele verstanden werden muss. Nichtsdestoweniger wäre es ein Fehler, diesen Umstand im täglichen Umgang miteinander zu ignorieren.

Damit wird die eigentlich interessante Dimension des Genderns erkennbar, ihre politische Intention. Die Instrumentalisierung der Sprache erweist sich als Mittel zum Zweck der Gesinnungsbeeinflussung. Gendersensible Sprache erscheint besonders in der Academia als Verteidigerin von Demokratie und Freiheit – und wird zugleich zu deren Prüfstein. Die Beeinflussung beginnt bereits mit den eingangs angesprochenen Bezeichnungsvarianten des Genderns. Aber auch das Ausblenden oder die Fehlinterpretation wissenschaftlicher Erkenntnisse und das Marginalisieren sprachlicher Implikationen tragen dazu bei. Entscheidend dürfte aber das Moralisieren der Sprachempfehlungen sein, welches bei den einen zu einer kollektiven Gesinnungsdemonstration führt und bei anderen zur Einschüchterung. Die Folge: Eine Debatte, die kaum jemand zu führen wagt, ist kein gutes Zeichen für eine Demokratie. Um das zu erkennen, muss die Indoktrinierbarkeit des Menschen als Achillesferse der Demokratie herausgestellt werden. Die Soziobiologie und die moderne Evolutionstheorie können plausibel erklären, dass die politische Indoktrinierbarkeit eine Eigenschaft des Menschen ist, die im Zuge der

Evolution den Menschen in kleinen, abgegrenzten sozialen Gruppen Anpassungsvorteile brachte – in unseren heutigen vernetzten Gesellschaften mit demokratischen Strukturen birgt sie aber enorme Risiken. Dabei ist es leichter, die Indoktrinierung bei anderen zu erkennen, wie in Religionsgemeinschaften, bei Verschwörungstheorien oder an den Rändern des politischen Spektrums, wie selbst in hoch entwickelten Ländern, den USA und Europa, zu beobachten ist. Weitaus schwieriger ist es, die Indoktrinierung bei sich selbst zu realisieren, zumal wir gerne glauben, dass ein hoher Bildungsgrad dagegen schütze, und wir uns der Illusion hingeben, stets bewusst-rational urteilen und handeln zu können. Dies zu erkennen, ist die eigentliche intellektuelle Herausforderung im Zusammenhang mit dem Phänomen des Genderns.

### Fazit: ein alternativer Weg

Wünschenswert wäre eine offene Debatte, die nicht hinter vorgehaltener Hand geführt wird. Nur so können die in Hochschulen sichtbaren problematischen Verhaltensweisen wie Opportunismus, Unaufrichtigkeit, subtile Verdächtigungen sowie Sanktionierungen überwunden werden. Um den positiven Zielen gendersensibler Sprache dennoch gerecht zu werden, ist ein alternativer Ansatz für ein „sensible Gendern“ erforderlich. Dieser sollte als Kompromiss oder besser noch als Optimierung verstanden werden – ein Weg, der die berechtigten Anliegen aufgreift, ohne die genannten problematischen Nebenwirkungen zu verstärken (Schneider 2025). ■

Diewald, Gabriele: Interview mit Wellnitz, J. In: Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (Hrsg.) Kompendium Gendersensible Sprache ohne Erscheinungsdatum. S. 13.

Diewald, Gabriele: Zur Diskussion: Geschlechtergerechte Sprache als Thema der germanistischen Linguistik – exemplarisch exerziert am Streit um das sogenannte generische Maskulinum. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik 46(2), 2018, S. 283–299.

Faßpöhler, Swenja: Das ist die Logik von totalitären Systemen. 01.11.2021, [www.welt.de/kultur/plus234663496/Erotik-Svenja-Flasspoebler-ueber-das-Problem-des-Abstandhaltens.html](http://www.welt.de/kultur/plus234663496/Erotik-Svenja-Flasspoebler-ueber-das-Problem-des-Abstandhaltens.html) – Abruf am 3.10.2023.

Körner, Anita; Abraham, Bleen; Rummer, Ralf; Strack, Fritz: Gender Representations Elicited by the Gender Star Form. *Journal of Language and Social Psychology*, 2022, S. 1–19.

Pollatschek, Nele: They: Gendern auf Englisch. 2022, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/geschlechtergerechte-sprache-2022/346079/they-gendern-auf-englisch/> – Abruf am 06.10.2023.

Pusch, Luise F.: Das Deutsche als Männersprache – Aufsätze und Glossen, Suhrkamp, 1984.

Redl, Theresa; Frank, Stefan L.; de Swart, Peter; de Hoop, Helen: The male bias of a generically-intended masculine pronoun: Evidence from eyetracking and sentence evaluation. *PLoS ONE* 16 (4), 2021.

Schneider, Jan: Das missbrauchte Geschlecht – Gendern, geht das auch sensibel? Sargans, Dresden, Weltbuch Verlag, 2025.

Trutkowski, Ewa; Weiß, Helmut: Zeugen gesucht! Zur Geschichte des generischen Maskulinums im Deutschen. In: *Linguistische Berichte*, Heft 273.

Vollmer, Gerhard: Evolutionäre Erkenntnistheorie. Angeborene Erkenntnisstrukturen im Kontext von Biologie, Psychologie, Linguistik, Philosophie und Wissenschaftstheorie. 8., unveränd. Aufl., Stuttgart, Leipzig, Hirzel, 2002.

## Das Kontinuum von Qualifizierung und Gesundheitsversorgung in den Blick nehmen

Interprofessionelle Zusammenarbeit gilt als Schlüssel zur Lösung zahlreicher Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung. Dies erfordert bereits im Studium eine entsprechende Qualifizierung, die nicht an den Grenzen einzelner Fachbereiche haltmachen darf.

Prof. Dr. Marion Grafe und Prof. Dr. Tobias Fischer

Der Transfer zwischen Theorie und Praxis wird als eigenständige Leistungsdimension der Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) begriffen. Um dies zu realisieren, ist die Beziehung von Hochschule und Gesellschaft entsprechend zu gestalten. Im Sinne der Third Mission wird die Erwartung an Hochschulen formuliert, dass diese ihre Aktivitäten auf die „sozialen und kulturellen Bedarfe der Gesellschaft und die Forderungen aus Politik und Wirtschaft abstimmen“, d. h. eine Verflechtung der Hochschule mit ihrer Umwelt erfolgen soll (Maassen et al. 2019).

In diesem Artikel soll das Wechselspiel gesellschaftlicher Bedarfe und hochschulischer Aktivitäten am Beispiel der Gesundheitsversorgung verdeutlicht werden. Ausgangspunkt der Überlegungen sind die vielfach beschriebenen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung, die zum

einen durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende steigende Anzahl an multimorbid und chronisch Erkrankten und zum anderen durch den schon heute spürbaren Fachkräftemangel begründet sind (Wissenschaftsrat 2023). Hinzu kommt der Wandel im Lebensstil der Menschen, welcher mit gesundheitlichen Herausforderungen wie Übergewicht, Adipositas und ernährungsmitbedingten Erkrankungen im Zusammenhang steht (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2018). Die WHO betonte die Notwendigkeit vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen, die interprofessionelle Ausbildung in den Fokus zu rücken und diese an den Versorgungsbedarfen auszurichten, sodass angehendes Personal in gesundheitsassoziierten Bereichen in der Lage ist, den Anforderungen in der Gesundheitsversorgung kollaborativ zu begegnen (siehe Abbildung 1) (World Health Organisation 2010).

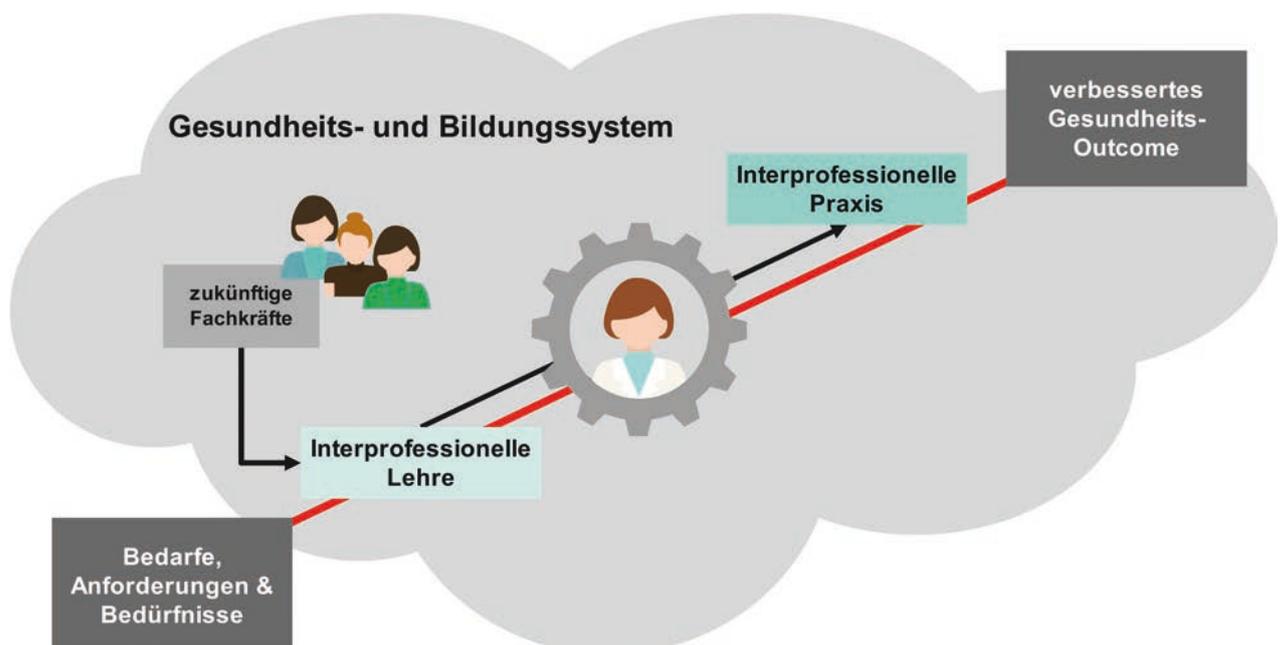


Abbildung 1: Gesundheits- und Bildungssystem nach WHO, 2010

Die Begriffe „interdisziplinär“ und „interprofessionell“ werden fälschlicherweise häufig synonym genutzt. Im medizinischen Kontext wird in der Regel von interprofessionell gesprochen, wenn zwei oder mehr unterschiedliche Professionen bzw. Berufe zusammenarbeiten. Unter interdisziplinär wird im medizinischen Kontext überwiegend gesprochen, wenn zwei Disziplinen aus der gleichen Profession zusammenarbeiten. Dies unterscheidet sich teilweise deutlich vom Verständnis der Interdisziplinarität in anderen Fachgebieten (Mahler et al. 2014). Der Begriff der Interprofessionalität kann als gemeinsame Arbeit verschiedener Berufsgruppen definiert werden, die zu Ergebnissen führt, die nicht durch die alleinige Arbeit einer Berufsgruppe erreicht werden könnten (Walkenhorst und Fischer 2025). Im vorliegenden Artikel wird unter Interprofessionalität die Zusammenarbeit unterschiedlicher Gesundheitsberufe verstanden, die auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet ist.

Insgesamt gibt es keine einheitliche Definition für den Begriff „Gesundheitsberuf“. Laut Bundesministerium für Gesundheit (BMG) werden darunter alle Berufe gefasst, die im weitesten Sinne etwas mit der Gesundheit zu tun haben. Für einen Teil dieser Berufe gibt es gesetzliche Regelungen, z. B. die Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und Diätassistenz (Bundesministerium für Gesundheit 2024). Die Studiengänge Oecotrophologie und Ernährungswissenschaft zählen nicht zu dieser Gruppe und werden daher häufig im Zusammenhang mit Gesundheitsberufen nicht erwähnt. Unberücksichtigt bleibt hierbei, dass die Ernährungsberatung bzw. Ernährungstherapie – neben zahlreichen anderen Einsatzfeldern – eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für die Studienberufe im Ernährungsbereich darstellt (Berufsverband Oecotrophologie e. V. 2025). Hinzu kommt, dass mit dem Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) vom 16. März 2017 die ambulante Ernährungstherapie bei seltenen angeborenen Stoffwechselerkrankungen (SAS) und Mukoviszidose als neues verordnungsfähiges Heilmittel in die Heilmittel-Richtlinie (Heilm-RL) aufgenommen wurde. Nach Erfüllung der Grundvoraussetzungen und weiterer spezifischer Qualifikation ist die Durchführung

der Ernährungstherapie gemäß Heilm-RL auch für assoziierte Studienberufe möglich (Hellbardt 2017; Gemeinsamer Bundesausschuss 2017). Es zeigt sich, dass auch Ernährungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und Oecotrophologen fest in der Gesundheitsversorgung verankert sind und daher im nachfolgenden zu den Gesundheitsberufen gezählt werden.

Im Gutachten des Wissenschaftsrats (2012) mit dem Titel „Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen“ wird beschrieben, dass die zukünftige Versorgung durch die bekannten gesellschaftlichen Veränderungen ein stärkeres Zusammenwirken der Gesundheitsberufe und dementsprechend neue Qualifikationswege und Kompetenzen erfordert (Wissenschaftsrat 2012). Im letzten Gutachten aus dem Jahr 2023 kommt der Wissenschaftsrat zu der Schlussfolgerung, dass trotz aller Bemühungen und Empfehlungen „Interprofessionalität in der Lehre weiterhin ein Desiderat“ bleibt (Wissenschaftsrat 2023). Dies ist angesichts der großen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung ein erschütternder Befund, dem doch zugleich einige bekannte Ursachen zugrunde liegen. So liegen den berufsqualifizierenden Studiengängen Berufsgesetze zugrunde, die zum Teil als historische Dokumente gewertet werden können. So stammt das Berufsgesetz der Logopädie zum Beispiel aus dem Jahre 1980 und beinhaltet dementsprechend – wie auch andere Gesetze – keine Hinweise auf Inhalte zur interprofessionellen Zusammenarbeit. Gleiches gilt für das Diätassistentengesetz, welches aus dem Jahr 1994 stammt und eine Akademisierung des Berufsstandes nicht berücksichtigt, sodass eine grundständige akademische Ausbildung gesetzlich aktuell nicht möglich ist (Gesetz über den Beruf der Diätassistentin und des Diätassistenten, zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 24.02.2021 (BGBl. I S. 274) geändert; Buchholz et al. 2015). Deutschland ist derzeit das einzige Land in Europa, bei dem die diätetische sowie die Ausbildung der Therapieberufe nicht vollständig akademisch stattfindet, und nimmt somit eine Schlusslichtfunktion ein (Buchholz et al. 2015; Nickel, Thiele 2023). Trotz zum Teil stark divergierender ordnungspolitischer Grundlagen sind in den vergangenen Jahren



Foto: FH Münster

#### PROF. DR. MARION GRAFE

Professur für  
Therapiewissenschaften/  
Physiotherapie  
FH Münster  
Fachbereich Gesundheit  
Zentrum für interprofessionelle  
Therapie und Prävention (ZiTP)  
Hüfferstraße 27  
48149 Münster  
Marion.grafe@fh-muenster.de

<https://www.fh-muenster.de/de/>  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7762-2663>



Foto: FH Münster

#### PROF. DR. TOBIAS FISCHER

Professur für Angewandte  
Ernährungswissenschaften  
FH Münster  
Fachbereich Oecotrophologie-  
Facility Management  
Center for Nutrition & Therapy (NuT)  
Corrensstraße 25  
48149 Münster  
Tobias.fischer@fh-muenster.de

<https://www.fh-muenster.de/de/>  
ORCID 0000-0001-9027-2461

---

#### Permalink:

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14936242>

*„Deutschland ist derzeit das einzige Land in Europa, bei dem die diätetische sowie die Ausbildung der Therapieberufe nicht vollständig akademisch stattfindet, und nimmt somit eine Schlusslichtfunktion ein.“*

zunehmend Aktivitäten zur Erprobung interprofessioneller Lehrkonzepte zu beobachten (Nock 2020). In der Umsetzung in den Regelstudienbetrieb stellen sich jedoch ganz allgemein vielfältige Herausforderungen wie unterschiedliche Studiengangslagen oder ein hoher Ressourceneinsatz (Pakosch et al. 2024).

In der Betrachtung des Wechselverhältnisses von Hochschule und Umwelt verdeutlicht sich die Notwendigkeit, Lösungen zur Überwindung dieser Herausforderungen zu finden. Hierzu soll ein Blick auf typische Versorgungssituationen von chronisch erkrankten Menschen geworfen werden, an der in der Regel verschiedene Gesundheitsberufe beteiligt sind. Zur Konkretisierung der Notwendigkeit einer interprofessionellen Zusammenarbeit im Gesundheitsbereich wird exemplarisch das Beispiel eines Schlaganfallpatienten dargestellt. Nach einem Schlaganfall können, z. B. durch eine Halbseitenlähmung, bewegungsbezogene Probleme, Schwierigkeiten bei der Planung und Durchführung von Alltagsaktivitäten oder auch Probleme mit der Kommunikation und der Nahrungsaufnahme auftreten. Diese Gesundheitsprobleme betreffen den Patienten selbst, aber auch die Angehörigen für einen langen Zeitraum. Die Betroffenen sind eingebettet in unterschiedliche gesellschaftliche oder familiäre Bezüge und haben individuelle Erwartungen an das, was sie auch nach dem Schlaganfallereignis wieder können möchten. Eine angemessene Versorgung rückt diese Ziele in den Mittelpunkt. Um die dargestellte Komplexität ausreichend zu berücksichtigen und somit eine zielorientierte, individualisierte Versorgung zu ermöglichen, ist interprofessionelle Zusammenarbeit unabdingbar. Aus Sicht der Patientinnen und Patienten sind unter Fachkräften häufig bestehende Professionsgrenzen dabei nicht von Relevanz. Der gesellschaftliche Auftrag, der aus den beschriebenen Anforderungen an die HAW resultiert, ist eine Analyse der eigenen Schwerpunkte dahingehend, ob Potenziale für eine interprofessionelle Gesundheitsversorgung ausreichend adressiert und auch umgesetzt werden und Barrieren für eine Zusammenarbeit im System Hochschule ausreichend identifiziert bzw. überwunden werden.

An der Fachhochschule Münster werden an verschiedenen Fachbereichen Studierende auf eine

mögliche Tätigkeit im Gesundheitswesen vorbereitet. Hierzu zählen u. a. die Disziplinen Physiotherapie, Logopädie, Oecotrophologie und Pflege. Um interprofessionelles Lernen zu fördern, gründete der Fachbereich Gesundheit im Jahr 2024 das Zentrum für interprofessionelle Therapie und Prävention<sup>1</sup> (ZiTP), in dem interprofessionelle Versorgung im Bereich der ambulanten Heilmittelversorgung erprobt und weiterentwickelt sowie in die Lehre eingebunden wird. Auch der Fachbereich Oecotrophologie – Facility Management (OeFM), als insgesamt interdisziplinäres Fachgebiet, fördert durch sein Institut für Nachhaltige Ernährung (iSuN) und das neu gegründete Kompetenzzentrum für Ernährung und Therapie (Center for Nutrition and Therapy; NuT<sup>2</sup>) den Austausch zwischen unterschiedlichen Professionen. Regelmäßige fachbereichsübergreifende interprofessionelle Lehrformate existieren bislang jedoch nicht.

Um die Potenziale der Interprofessionalität zu verdeutlichen, wird erneut auf das Fallbeispiel des Schlaganfallpatienten rekurriert. Eine Bewegungstherapie setzt z. B. einige funktionelle Fähigkeiten voraus, wie ein sicheres Gehen der Person ermöglichen. Gleichzeitig gilt es abzuklären, ob der Patient unter Schluckstörungen leidet, die die Nahrungsaufnahme beeinflussen und eine gezielte Vorgehensweise erfordern. Die Nahrungszubereitung und Nahrungsaufnahme erfordern zudem Alltagsfunktionen und feinmotorische Fähigkeiten der Hand, die in der Ergotherapie erarbeitet werden. Die hier aufgezeigten Schnittstellen verdeutlichen ein großes Kooperationspotenzial zwischen den Professionen. Insbesondere in der ambulanten Versorgung erfolgt eine derartige Kooperation in der Regel nicht bzw. nicht mit ausreichendem Austausch. Interprofessionelle Zusammenarbeit erfordert neben fundiertem Fachwissen auch ein Verständnis für andere Berufsgruppen, was aktuell nur begrenzt in den Studiengängen angebahnt wird.

Um die vom Wissenschaftsrat geforderten Qualifikationsziele zu erreichen, sollen die Studierenden der Fachbereiche Gesundheit und OeFM der Fachhochschule Münster künftig möglichst fachbereichsübergreifend praxisnah lernen. Aktuell findet zwischen den genannten Fachbereichen, trotz der aufgezeigten bestehenden thematischen Nähe und

1 <https://www.fh-muenster.de/de/zitp>

2 <https://www.fh-muenster.de/de/ernaehrung-therapie>

dem daraus resultierenden großen Potenzial der Zusammenarbeit, interprofessionelle Lehre aus diversen Gründen nur in geringem Umfang statt. Daher gilt es, gemeinsam innovative Lern- und Lehrformen zu entwickeln, um frühzeitig Begegnungen zu ermöglichen. Hierzu soll perspektivisch insbesondere das ZiTP und das NuT genutzt werden. Im ZiTP werden bereits heute komplexe Patientinnen und Patienten ergotherapeutisch, physiotherapeutisch und logopädisch versorgt. Dieses Zentrum soll als Interaktions- und Begegnungsraum für Studierende unterschiedlicher Gesundheitsberufe auch fachbereichsübergreifend geöffnet werden, um individuelle und praxisnahe Lernerfahrungen zu ermöglichen. Eine Erweiterung um die Expertise des NuT ist angesichts der dargestellten Zusammenhänge in der Versorgung dringend geboten und eröffnet auch Potenziale für die Forschung.

Gelingen soll dies durch fachbereichsübergreifende, innovative, wissenschaftsbasierte, interprofessionelle Lehrprojekte zu Themen wie Bewegung und Ernährung, gemeinsamen Beratungssimulationen und realen interprofessionellen

Versorgungserfahrungen, z. B. in interprofessionellen Anamnesen und interprofessionellen Fallbesprechungen. Durch dieses Vorgehen wird die Empfehlung für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2022 umgesetzt, welche anregte, die Kooperationsfähigkeit in heterogenen Teams als Kernkompetenz zu fördern (Wissenschaftsrat 2022).

Leiten sich die Studieninhalte von realen Versorgungsproblemen ab, ergibt sich daraus die zwingende Notwendigkeit, Lehrformate auch fachbereichsübergreifend zu entwickeln. So kann die Hochschule ihrer Verantwortung zur Verflechtung mit der Umwelt am Beispiel der Gesundheitsversorgung, z. B. durch die hier dargestellten, aber auch andere fachbereichsübergreifende Aktivitäten, wahrnehmen. Die auf diese Weise ausgebildeten Fachkräfte sind mit Kompetenzen ausgestattet, die es ihnen ermöglichen, in interprofessionellen Arbeitszusammenhängen professionell zu agieren. Gleichzeitig kann die Hochschule als Motor für Innovationen in Versorgungsstrukturen fungieren, die einen gesamtgesellschaftlichen Nutzen haben. ■

- Berufsverband Oecotrophologie e. V. (2025): Berufsbild. Interdisziplinarität ist die Stärke von Oecotropholog\*innen. Online verfügbar unter <https://www.vdoe.de/beruf/berufsbild/> – Abruf am 10.02.2024.
- Buchholz, D.; Ohlrich, S.; Valentini, L. (2015): Akademisierung der Diätetik in Deutschland am Beispiel der Hochschule Neubrandenburg. *Aktuelle Ernährungsmedizin* 40 (06), 379–383.
- Bundesministerium für Gesundheit (2024): Gesundheitsberufe – Allgemein. Was sind Gesundheitsberufe? Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein.html#c932/> – Abruf am 10.02.2025.
- Gemeinsamer Bundesausschuss (2017): Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses, Richtlinie über die Verordnung von Heilmitteln in der vertragsärztlichen Versorgung (Heilmittel-Richtlinie/HeilM-RL). Zuletzt geändert am 21. September 2017, veröffentlicht im Bundesanzeiger BAnz AT 23.11.2017 B1, in Kraft getreten am 1. Januar 2018. Online verfügbar unter [https://www.g-ba.de/downloads/62-492-1484/HeilM-RL\\_2017-09-21\\_iK-2018-01-01.pdf/](https://www.g-ba.de/downloads/62-492-1484/HeilM-RL_2017-09-21_iK-2018-01-01.pdf/) – Abruf am 15.03.2020.
- Gesetz über den Beruf der Diätassistentin und des Diätassistenten, zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 24.02.2021 (BGBl. I S. 274) geändert.
- Hellbardt, Mario (2017): Aufnahme der ambulanten Ernährungsberatung in die Heilmittel-Richtlinie des G-BA. *Ernaehrungs Umschau* 64 (10), M580-M583.
- Maassen, Peter; Andreadakis, Zacharias; Gulbrandsen, Magnus; Stensaker, Björn (2019): Hochschule in der Gesellschaft. *DUZ Wissenschaft & Management* 04. Online verfügbar unter <https://www.duz.de/beitrag/!/id/599/hochschule-in-der-gesellschaft>.
- Mahler, Cornelia; Gutmann, Thomas; Karstens, Sven; Joos, Stefanie (2014): Terminology for interprofessional collaboration: definition and current practice. *GMS Zeitschrift für medizinische Ausbildung* 31 (4), Doc40. <https://doi.org/10.3205/zma000932>.
- Nickel, Sigrun; Thiele, Anna-Lena (2023): *DUZ Spotlight – Gute Praxis International: Akademisierung der Therapieberufe* 02, 16. Online unter <https://www.che.de/download/spotlight-therapieberufe/>.
- Nock, Lukas (2020): Interprofessionelles Lehren und Lernen in Deutschland – Entwicklung und Perspektiven. Gemeinsam besser werden für Patienten. Online unter <https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2021-02/Interprofessionelles%20Lehren%20und%20Lernen%20in%20Deutschland%202020.pdf/> – Abruf am 10.02.2025.
- Pakosch, Anna; Stöhr, Monika; Bertram, Anke; Nadolny, Anne; Patzke, Robert; Allerkamp, Dennis (2024): Fächerübergreifender Kompetenzerwerb in der Hochschulbildung. *DNH-5*, S. 30–33.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (2018): *Gesundheit und Medizin – Herausforderungen und Chancen 2018*. Online unter [https://www.vbw-zukunftsrat.de/downloads/gesundheit\\_und\\_medizin/publikationen/vbw%20ZKR%202018%20Analyse%20und%20Handlungsempfehlungen%20Gesundheit%20und%20Medizin%20.pdf](https://www.vbw-zukunftsrat.de/downloads/gesundheit_und_medizin/publikationen/vbw%20ZKR%202018%20Analyse%20und%20Handlungsempfehlungen%20Gesundheit%20und%20Medizin%20.pdf).
- Walkenhorst, Ursula; Fischer, Martin (2025): *Interprofessionelle Bildung für die Gesundheitsversorgung*. Berlin, Heidelberg, Springer Berlin Heidelberg.
- Wissenschaftsrat (2012): Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, 1–113. Online verfügbar unter [https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2411-12.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5/](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2411-12.pdf?__blob=publicationFile&v=5/) – Abruf am 10.02.2025.
- Wissenschaftsrat (2022): Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre, 1–136. Online verfügbar unter <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.html/> – Abruf am 10.02.2025.
- Wissenschaftsrat (2023): Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gesundheitsfachberufe, 1–158. Online verfügbar unter [https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1548-23.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9/](https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1548-23.pdf?__blob=publicationFile&v=9/) – Abruf am 10.02.2020.
- World Health Organisation (2010): *Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice*.

DAS FACHJOURNAL  
FÜR TRANSFER-MACHER\*INNEN

# Transfer & Innovation

WISSENSCHAFT WIRKSAM MACHEN

## Holen Sie sich Ihr Transfer-Journal!

- 4 Ausgaben im Jahr
- Ab 198 € im Abonnement
- Campus- oder Unternehmenslizenz
- Print und/oder online only

## Veröffentlichen Sie bei uns:

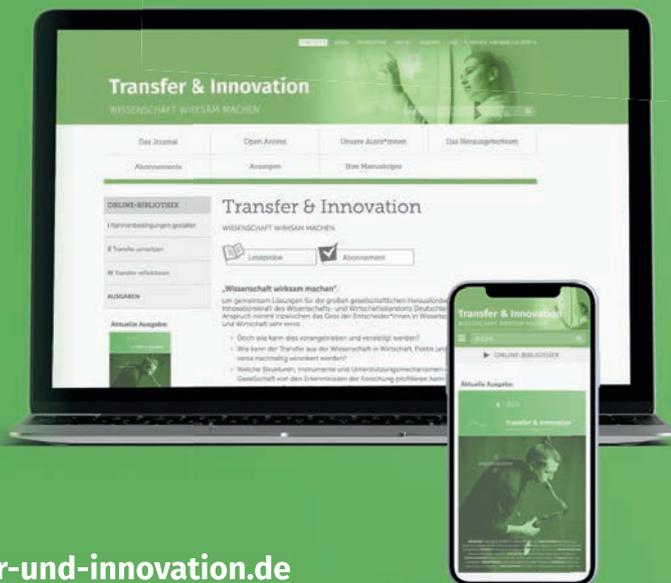
- Im Fachjournal
- Open Access only (mit Sonderkonditionen für Abonnenten)
- Im Fachjournal plus Open Access

### Mehr Infos:

Simone Ullmann

+49 (0)30 21 29 87-51

kundenservice@duz-medienhaus.de



**DUZ**  
medienhaus

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH

Franz-Mehring-Platz 1

10243 Berlin

www.duz-medienhaus.de

www.transfer-und-innovation.de

## Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

# Netzwerk Reallabore baut Portal auf

Das Reallabore-Innovationsportal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) wird künftig mit Beratung, Information, Vernetzung und Wissenstransfer die Planung, Umsetzung, Durchführung und Evaluation von Reallaboren unterstützen. Die Geschäftsstelle Reallabore des BMWK möchte Interessierte in den Aufbau und Pilotbetrieb des Innovationsportals einbeziehen.

Auf der künftigen Website des Reallabore-Innovationsportals wird ein Mitgliederbereich für das Netzwerk Reallabore eingerichtet. Zur Vorbereitung und zum Aufbau dieses Mitgliederbereichs und für die Planung der weiterführenden Beratungsangebote möchte die Geschäftsstelle die Expertise des Netzwerks möglichst umfassend erheben und die Netzwerkmitglieder gezielt in die Aktivitäten des Portals einbinden.

Bis zum 4. April 2025 werden Rückmeldungen unter den Netzwerkmitgliedern über eine Umfrage entge-

genommen. Die Website des Reallabore-Innovationsportals befindet sich noch im Aufbau. Unter anderem wird eine Landkarte mit Informationen zu Reallaboren in Deutschland entstehen. Damit alle Reallabore auf der Deutschlandkarte angezeigt werden können, besteht die Möglichkeit, selbst Eintragungen in einem Fragebogen online auf der Website vorzunehmen. Dabei können sowohl bereits abgeschlossene oder laufende als auch geplante Reallabore benannt werden. Voraussetzung dafür ist z. B., dass eine Innovation (Technologie, Produkt, Dienstleistung oder Ansatz) zeitlich befristet, unter möglichst realen Bedingungen sowie unter behördlicher Beteiligung (z. B. genehmigt auf Basis einer Experimentierklausel) erprobt wird und dessen Erkenntnisse zum regulatorischen Lernen beitragen können. Darüber hinaus können auch Projekte mit auf Dauer angelegter Infrastruktur, Testumgebung oder Plattform für mehrere unterschiedliche Erprobungen auf der Landkarte eingetragen werden.

Die bis zum 4. April 2025 eingetragenen Reallabore können bereits für den Start der Landkarte am 22. Mai berücksichtigt werden. Das Portal bleibt nach der ersten Anmeldefrist dauerhaft geöffnet, sodass auch spätere Mitteilungen für die Landkarte eingereicht werden können. Die nächsten Monate stehen ganz im Zeichen der Vorbereitung für den Pilotbetrieb: So ist eine Website im Aufbau, die Informationen und Vernetzungsangebote bereitstellen wird, das Beratungskonzept wird weiterentwickelt, es werden Fachgruppen und das Mentoringprogramm aufgebaut und die Auftaktveranstaltung vorbereitet.

### Anmeldung zum Reallabore-Innovationsportal unter

 <https://www.reallabore-innovationsportal.de/>

*KN*

## Kollaboratives Forschen gesucht

# Stifterverband vergibt Hochschulperle des Monats

Auch 2025 vergibt der Stifterverband seine Hochschulperle des Monats. Gesucht werden in diesem Jahr Hochschulprojekte zum Thema „Kollaborativ forschen – Innovation mit Unternehmen gestalten“. Wie kann die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft intensiviert werden? Der Stifterverband sucht im Jahr 2025 für die Hochschulperle des Monats mutige und kreative Projekte, die Forschung und Innovation verbinden, um sie überregional sichtbar zu machen und andere Hochschulen zu inspirieren. Denn die Zahlen sind alarmierend. Seit Jahren sinkt an Hochschulen der Anteil von Drittmitteln aus der Wirtschaft. Für Wissenschaft und Wirtschaft gehen damit bedeutende Innovationspotenziale verloren. Akteurinnen und Akteure, die Spielräume für gemeinsames Forschen heute schon

nutzen, können sich für die Hochschulperle des Monats bewerben. Kollaboration in der Forschung mit Unternehmen gibt es an vielen Stellen heute schon: Beispiele finden sich in der gemeinsamen Nutzung von Forschungsinfrastrukturen (Joint Labs), geteilten Personalstellen (Shared Professorship), gemeinsamen Innovationsformaten (Innovation-Sprints) und der Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Ausbildung (Industrie-Promotion).

Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die an einer Hochschule realisiert werden. Jeden Monat stellt der Stifterverband eine Hochschulperle vor. Aus den Monatsperlen wird einmal im Jahr per Abstimmung die Hochschulperle des Jahres mit einem Preisgeld von 3.000 Euro gekürt. Hochschulperlen

sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Weil sie klein sind, werden sie jenseits der Hochschulgrenzen kaum wahrgenommen. Weil sie glänzen, können und sollten sie aber auch auf andere Hochschulen ausstrahlen.

 [https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2025\\_01\\_22\\_hochschulperle\\_ausschreibung](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2025_01_22_hochschulperle_ausschreibung)

*Stifterverband*

## Kritische Infrastruktur an Hochschulen

# HRK fordert: Bund muss mehr Verantwortung übernehmen

Hochschulen werden in Deutschland immer häufiger Ziel von Cyberangriffen. Als große, intensiv vernetzte Institutionen mit komplexen IT-Infrastrukturen und einer hohen Zahl an Studierenden und Mitarbeitenden in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung sind sie besonders gefährdet. Angesichts der Gefahren besteht jetzt dringender Handlungsbedarf. Das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) fordert die künftige Bundesregierung daher auf, sich mit den entsprechenden Finanzmitteln entschlossen für die Stärkung der Cybersicherheit der Hochschulen als kritischer Infrastruktur einzusetzen. Die zu treffenden Maßnahmen hat die HRK in Empfehlungen ihrer Ständigen Kommission Digitalisierung zusammengestellt.

Hackerangriffe in der Vergangenheit haben gezeigt, wie groß der Schaden im Ernstfall sein kann: Studierende und Mitarbeitende können nicht auf Lernplattformen oder Datenbanken zugreifen, sensible Forschungsergebnisse, Personal- oder Patientendaten können abfließen, die Projektverwaltung ist gestört und die Auszahlung von Gehältern gefährdet. Auch Sicherheitsbehörden bewerten die Bedrohungslage als extrem hoch.

HRK-Präsident Prof. Dr. Walter Rosenthal: „Mit einem gezielten Mitteleinsatz des Bundes kann die Cybersicherheit der Hochschulen sehr schnell, konkret und entscheidend verbessert werden. Jetzt tätig zu werden, zahlt sich unmittelbar aus. Der Bund hat aufgrund der internationalen Dimension von Cybersicherheit und der Notwendigkeit zur länderübergreifenden Kooperation eine Zuständigkeit bei der Gefahrenabwehr.“ Die gemeinsame Verantwortung von Hochschulen, Ländern und Bund bleibe davon unberührt. Der Bund müsse jedoch die Anstrengungen der Hochschulen und Länder bündeln, abrunden und konsolidieren, so Rosenthal. Die HRK sei offen für innovative Lösungsansätze und entsprechende Finanzierungsmodalitäten auch unter Einbeziehung mehrerer Ministerien.

Die Empfehlungen der HRK-Kommission an den Bund betrachten die Gefahrenabwehr, die Verbesserung der Frühwarnsysteme sowie die Intensivierung der einschlägigen Forschung. Bei der Abwehr von Gefahren müsse etwa beachtet werden, dass Hochschulen auch über Daten aus Kooperationen verfügen und Cyberangriffe somit potenziell die Wettbewerbsfähigkeit

der deutschen Wirtschaft gefährden, heißt es in dem Papier. Hinsichtlich der Frühwarnsysteme sei u. a. der Informationsfluss zwischen und mit den Nachrichtendiensten zu verbessern, ohne dass dabei in die Hochschulautonomie eingegriffen werde. Darüber hinaus erkennt die HRK die bisherige Forschungsförderung des Bundes zur Cybersicherheit ausdrücklich an, empfiehlt aber zusätzliche Projekte für neue Schutz- und Abwehrtechnologien.

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/bund-muss-bei-cybersicherheit-der-hochschulen-mehr-verantwortung-uebernehmen-5104/>

HRK

## Generationenwechsel steht an

# Mehr als 40 Prozent der Hochschulprofessuren in Deutschland müssen bis 2033 voraussichtlich neu besetzt werden

Der bevorstehende Ruhestand der geburtenstarken Jahrgänge betrifft auch die Hochschulen. Ab 2029 erreichen bis 2033 jährlich mindestens 2.000 Professorinnen und Professoren in Deutschland das 65. Lebensjahr. Dieser Wandel birgt Herausforderungen, bietet aber auch Chancen für den akademischen Nachwuchs und die strategische Entwicklung der Hochschulen.

Laut Statistischem Bundesamt gab es 2023 insgesamt 43.078 hauptberufliche Professorinnen und Professoren unter 65 Jahren. Rund 44 Prozent von ihnen erreichen bis 2033 die Altersgrenze. „In den kommenden zehn Jahren müssen mehr als 40 Prozent der Professuren neu besetzt werden“, sagt Frank Ziegele, Geschäftsführer des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Dies erfordert Zeit und finanzielle Ressourcen.

Er warnt davor, den Generationenwechsel für Sparmaßnahmen zu nutzen, und fordert eine strategische Vorbereitung seitens Hochschulen und Politik.

### Unterschiede nach Hochschultypen und Fächern

Die Altersstruktur variiert stark nach Bundesländern, Hochschultypen und Fächern. Besonders betroffen sind

Pädagogische Hochschulen, wo 55 Prozent der Lehrenden bis 2033 das Pensionsalter erreichen. An privaten Fachhochschulen sind es nur 34 Prozent. Auch nach Fachrichtungen gibt es große Unterschiede: In Kunst und Medien, Geschichte, Zahnmedizin und Architektur steht eine hohe Zahl an Neubesetzungen an. Besonders in der Evangelischen Theologie erreichen über 60 Prozent der Professorinnen

und Professoren in den nächsten zehn Jahren die Altersgrenze.

„Dadurch könnten sich für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bessere Karrierechancen ergeben“, so Marc Hüsch, Leiter des CHE-Datenportals hochschuldaten.de. Gleichzeitig eröffnen sich für Hochschulen Möglichkeiten zur strategischen Neuausrichtung.



<https://www.che.de/2025/analyse-zur-alterstruktur-mehr-als-40-prozent-der-hochschulprofessuren-in-deutschland-muessen-bis-2033-vorausichtlich-neu-besetzt-werden/>

CHE

Landessprache in der Lehre

## **h/b-Positionspapier „Die Bedeutung der Landessprache in der Lehre“ findet international Beachtung**

Im Februar 2025 ist im Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften Wien (ÖAW) ein Sammelband „Die Sprache(n) der Wissenschaft“ mit Beiträgen aus dem vorangegangenen Symposium „Mehrsprachigkeit in der Wissenschaft“ erschienen. In dem über 200-seitigen Buch wird zunächst eine umfangreiche empirische Studie unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Österreich zu ihrer Sprachverwendung dargestellt. Die Untersuchungsergebnisse führten hier nach zur Fragestellung „Eine Lingua Franca für die Wissenschaft oder Multilingualität?“. Diese inzwischen weltweit kritisch geführte Diskussion ist im darauffolgenden gleichnamigen Abschnitt in den Beiträgen von internationalen Wissenschaftlern abgebildet worden. Der Band schließt mit einem Resümee ab, in dem neben der Zusammenfassung der wichtigsten Befunde sowohl aus der Studie als auch aus den Überlegungen der Expertinnen und Experten und der Benennung von Desideraten in der Sprachenpolitik ein starkes Plädoyer für Mehrsprachigkeit in der Wissenschaft und Empfehlungen für die Bildungs- und Wissenschaftspolitik formuliert worden sind. Sieben Empfehlungen sind von den Herausgebern aus dem Konsens heraus gearbeitet worden, dass der Sprachgebrauch in der Wissenschaft auch eine Frage von politischer Macht und Steuerung (sprich: Sprachenpolitik) darstellt.

Sehr erfreulich ist, dass in dem Band sowohl unser Positionspapier als auch einige Beiträge aus dieser Zeitschrift Die Neue Hochschule zum Thema Sprachenpolitik zitiert werden. Die Situationsanalyse als auch die Empfehlungen der ÖAW decken sich in vielerlei Hinsicht mit denen des Positionspapiers der **h/b**-Bundesvereinigung. So z. B., dass Englisch als Fremdsprache der Lernenden und Lehrenden aufgrund seiner nach wie vor bedeutenden Funktion für den internationalen Austausch zwar weiter gepflegt werden soll, aber ergänzend zur Landessprache, nicht als Ersatz für sie. Der deutsche Spracherwerb soll durch die Hochschulen gefördert werden, für Studierende auch durch Sprachmodule mit Anerkennung durch ECTS-Punkte. Die Hochschulsprachenzentren müssen entsprechend ausgestattet werden. Die Mehrsprachigkeit in der Wissenschaft soll sowohl im Publikationswesen als auch in der Hochschullehre Anerkennung und Förderung erfahren. Hervorgehoben wird die Mehrsprachigkeit im internationalen und insbesondere im europäischen Kontext. Dementsprechend soll die Gründung mehrsprachiger europäischer Qualitätsschriften und europäischer Publikations- und Zitationsbanken ermöglicht werden. Das alles sollte natürlich in Abstimmung mit den europäischen Nachbarländern geschehen.



<https://universitaetsverlage.eu/bucher-e-books/titel/die-sprachen-der-wissenschaft/>

*Prof. Dr. Olga Rösch  
Vizepräsidentin  
h/b-Bundesvereinigung e. V.*

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

## Forschungsförderung

# „Angewandte Forschung liegt in unserer DNA“ – Vier Förderangebote für Forschung an HAW

Die Carl-Zeiss-Stiftung fördert Forschung und Lehre in den MINT-Wissenschaften. Im letzten Geschäftsjahr wurden dafür rund 112 Millionen Euro an Fördermitteln bewilligt. 17 Prozent davon gingen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW). Die Stiftung ist damit einer der größten Drittmittelgeber für diesen Hochschultyp.

„Angewandte Forschung liegt in unserer DNA“, begründet Dr. Felix Streiter, Geschäftsführer der Carl-Zeiss-Stiftung, das starke Gewicht der Förderangebote für HAW. „Unser Stifter Ernst Abbe war Professor und Unternehmer zugleich. Langfristiger wissenschaftlicher Erfolg mit einem Nutzen für die Gesellschaft ergibt sich erst aus der Überführung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die praktische Anwendung. Und dafür stehen insbesondere die HAW.“

Zurzeit werden vier Programme angeboten, auf die sich forschungsinteressierte HAW-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler im MINT-Bereich bewerben können. Drei davon richten sich ausschließlich an Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Damit will die Stiftung den strategischen Auf- und Ausbau anwendungsbezogener Forschung an den Hochschulen in ihren drei Förderländern Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen stärken. Die Programme sollen Professorinnen und Professoren dabei unterstützen, trotz hoher Lehrbelastung

und vergleichsweise geringer Anzahl an Mitarbeitenden wichtige Forschungsfragen anzugehen. Die Programme werden grundsätzlich einmal pro Jahr ausgeschrieben. Alle eingereichten Anträge werden in wissenschaftlichen Peer-Review-Verfahren begutachtet.

Mit dem Programm „CZS Transfer“ unterstützt die Stiftung anwendungsorientierte Forschungsprojekte mit bis zu einer Million Euro für eine Laufzeit von bis zu vier Jahren. Antragsberechtigt sind Professorinnen und Professoren, unterstützt werden muss der Antrag von der Hochschulleitung. Das Programm wird zu wechselnden Themen ausgeschrieben.

Im Rahmen des Programms „CZS Stiftungsprofessuren HAW“ fördert die Carl-Zeiss-Stiftung Forschungsprofessuren. Damit soll die Forschungsleistung der HAW in einem bestimmten Feld gezielt gestärkt werden. Die Fördersumme beträgt 1,5 Millionen Euro für eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren. Gefördert werden neben W2- oder W3-Professuren eine Doktorandenstelle sowie weitere Personal- und Sachkosten, Investitionen und Maßnahmen der Wissenschaftskommunikation.

Das Programm „CZS Forschungsstart“ unterstützt neuberufene Professorinnen und Professoren bei der Aufnahme erster Forschungsaktivitäten. Der Anteil neuberufener Hochschulprofessoren, die sich in der Forschung

engagieren, soll so erhöht werden. Die Förderung ermöglicht ein konkretes Forschungsvorhaben für die ersten zwei Jahre an einer HAW. Neben der Qualität des Vorhabens stehen das wissenschaftliche Potenzial und die Forschungsvision der Person im Fokus. Die Fördersumme beträgt bis zu 150.000 Euro für zwei Jahre.

Neben den exklusiv für HAW vorbehaltenen Förderprogrammen können sich HAW-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler auch im Programm „CZS Wildcard“ um eine Förderung bewerben. In diesem Programm sollen Forschungsideen in einem sehr frühen Stadium verfolgt werden. Es unterstützt unkonventionelle Ideen, die radikal neu sind und hohes Innovationspotenzial besitzen. Gefördert werden interdisziplinäre Konsortien aus mindestens drei Wissenschaftlern aus allen Hochschultypen. Die Fördersumme beträgt bis zu 750.000 Euro pro Projekt über einen Zeitraum von zwei Jahren.

„Alle Förderangebote sind auf spezifische Bedarfe der Hochschulen zugeschnitten und zeichnen sich durch angemessene Erfolgsquoten aus“, sagt Felix Streiter. „Mit dieser Förderpalette möchte die Stiftung das Potential der HAW für den Transfer von umsetzungsorientierter Forschung in Wirtschaft und Gesellschaft weiter stärken.“

*Carl-Zeiss-Stiftung*

## Über die Carl-Zeiss-Stiftung

Die Carl-Zeiss-Stiftung unterstützt Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung in den MINT-Fachbereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Sie wurde 1889 von dem Physiker Ernst Abbe gegründet und ist heute eine der ältesten und größten privaten wissenschaftsfördernden Stiftungen in Deutschland. Sie ist alleinige Eigentümerin der Carl Zeiss AG und der SCHOTT AG. Ihre Fördertätigkeit wird aus den Dividendenausschüttungen der beiden Stiftungsunternehmen finanziert.

 <https://www.carl-zeiss-stiftung.de/foerderung/uebersicht-foerdermoeglichkeiten/>



## Neues aus der Rechtsprechung

### Überzahlung von Bezügen – Verweis wegen Nicht-Meldung?

Eine Beamtin bzw. ein Beamter ist aufgrund der besonderen beamtenrechtlichen Treuepflichten grundsätzlich verpflichtet, dass sie oder er seine Besoldungsunterlagen prüft und im Zweifel bei der die Bezüge bearbeitenden Behörde rückfragt. Nach der Rechtsprechung ist von jeder Beamtin bzw. jedem Beamten zu erwarten, die zustehenden Besoldungsbestandteile wie Grundgehalt und die zustehenden Zulagen zu kennen (etwa Obergerverwaltungsgericht Münster, Urteil vom 15. Oktober 2014, Az. 1 A 2375/12, juris). Daraus erwächst der Beamtin oder dem Beamten regelmäßig eine Pflicht zur Anzeige des Fehlers.

Das Bundesverwaltungsgericht hatte sich nun mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Verletzung dieser Dienstpflicht – wenn die Beamtin oder der Beamte also diesen Fehler nicht meldet – Gegenstand von disziplinarischen Maßnahmen sein kann. Zusammengefasst kann dies nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts nur bei vorsätzlichem Handeln der betreffenden Beamtin bzw. des betreffenden Beamten der Fall sein. In diesem Zusammenhang nimmt das Bundesverwaltungsgericht in Bezug auf die Erkundigungspflicht der Beamtin bzw. des Beamten Differenzierungen vor.

Im vorliegenden Fall hatte eine verbeamtete Lehrerin von Februar bis Juli 2016 pro Woche vier Unterrichtsstunden zusätzlich abgehalten. Dementsprechend erhöhte sich ab Februar 2016 ihre Besoldung. Erst im Mai 2018 stellte das Dienstleistungszentrum Personal des Landes Schleswig-Holstein fest, dass die Beamtin aufgrund eines Buchungsfehlers zu Unrecht über Juli 2016 hinaus erhöhte Besoldungsleistungen erhalten hatte und es hierdurch zu einer Überzahlung in Höhe von ca. 16.000 Euro brutto gekommen war. Dies hatte die Beamtin nicht mitgeteilt. Der Rückforderungsbetrag wurde seitdem anteilig von den Dienstbezügen der Beamtin einbehalten.

Im Sommer 2020 erhielt die Beamtin eine Disziplinarverfügung, mit der ein

Verweis ausgesprochen wurde, weil sie die Überzahlung nicht angezeigt hatte. Nach Widerspruch und Klage hob das Verwaltungsgericht zunächst die Disziplinarverfügung auf, während das Obergerverwaltungsgericht in der Berufungsinstanz das Urteil des Verwaltungsgerichts abänderte und die Klage der Beamtin abwies. Das Obergerverwaltungsgericht argumentierte, dass die Beamtin ihre Dienstpflichten grob fahrlässig und damit schuldhaft verletzt habe, weil sie ihre Dienstbezüge nach Reduzierung des Beschäftigungsumfangs nicht auf Überzahlungen überprüft habe. Blieben Besoldungsmittelungen trotz besoldungsrelevanter Änderungen aus, trafen, so das Obergerverwaltungsgericht, den Beamten Erkundigungspflichten.

Die Beamtin ging daraufhin in die Revision. Das Bundesverwaltungsgericht hob die Entscheidung des Obergerverwaltungsgerichts auf. Zwar setze eine disziplinarische Ahndung von Verstößen gegen Dienstpflichten nicht deren ausdrückliche gesetzliche Normierung voraus. In diesem Sinne zähle es grundsätzlich aufgrund des besonderen beamtenrechtlichen Treueverhältnisses zu den Dienstpflichten eines Beamten, Besoldungsmittelungen bei wesentlichen Änderungen der dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse auf ihre Richtigkeit zu überprüfen. Die Disziplinarwürdigkeit der Pflichtverletzung sei aber, so das Bundesverwaltungsgericht, nur bei Vorsatz zu bejahen. In diesem Zusammenhang differenziert das Bundesverwaltungsgericht hinsichtlich der Erkundigungspflicht des Beamten. Sie bestehe nur dann, wenn die Besoldungshöhe offenkundig fehlerhaft ist. Dies sei bei einer Abweichung von 20 Prozent regelmäßig der Fall, die jedoch im konkret zu entscheidenden Fall nicht vorlag.

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 5. Dezember 2024, Az. 2 C 3.24.

### Wann verschärfte Rückforderung nicht greift

Weist der Beamte seinen Dienstherrn ausdrücklich auf Unstimmigkeiten in den ihm gewährten Bezügen hin, darf er

sich aufgrund des überlegenen Wissens des Dienstherrn im Besoldungs- und Versorgungswesen regelmäßig darauf verlassen, dass dieser den Anhaltspunkten für Überzahlungen nachgeht und Fehler gegebenenfalls von Amts wegen berichtigt.

Das bedeutet konkret: In dem Fall hatte die Beamtin die Überzahlung (teilweise) für sogenannte Luxusaufwendungen (d. h. Aufwendungen, die sie sonst gerade nicht getätigt hätte, in dem Fall eine Reise – keine Sowie-so-Aufwendungen!) verbraucht. Wenn sich nun der Dienstherr erst danach um die Rückzahlung bemüht, kann dem Beamten bzw. der Beamtin nicht die verschärfte Haftung nach §§ 818 Absatz 4, 819 Absatz 1 BGB (die regelmäßig über die Besoldungsgesetze anwendbar sind) entgegenhalten werden. Nach diesem verschärften Haftungsmaßstab kommt es grundsätzlich darauf an, ob der Empfänger den Mangel des Rechtsgrundes der Leistung kannte.

Für die Beamtin war der Mangel danach in der hier gegenständlichen Konstellation gerade nicht offensichtlich. Sie hatte zwar erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Höhe ihrer Ausgleichszulagen, hat jedoch auf die Aufklärung der Unstimmigkeiten hingewirkt und durfte nach Rücksprache mit der beklagten Behörde letztlich von einer korrekten Abrechnung ausgehen. In dem Fall stand fest, dass die Beamtin mindestens vier- oder fünfmal telefonisch aufgrund von Zweifeln an der Richtigkeit der Auszahlungen im Überzahlungszeitraum bei der beklagten Behörde diesbezüglich nachgefragt hatte. In der Höhe, in der die Überzahlung für die Luxusaufwendungen verbraucht wurde, konnte sie somit nicht zurückgefordert werden.

Verwaltungsgericht Kassel, Urteil vom 3. September 2024, Az. 1 K 1751/21.KS.

*Dr. Christian Fonk*



## Neues aus der Rechtsprechung

### Konkurrentenstreitverfahren

Erneut hat die Rechtsprechung – hier das Oberverwaltungsgericht Münster – betont, dass der im Auswahlverfahren unterlegene Bewerber im Falle einer fehlerbehafteten, sein subjektives Recht aus Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz verletzenden Auswahlentscheidung nur unter einer weiteren Voraussetzung eine erneute Entscheidung über seine Bewerbung beanspruchen kann. Nämlich dann, wenn er glaubhaft machen kann oder sich in Würdigung

unstreitiger Sachumstände ergibt, dass seine Aussichten, in einem zweiten, rechtmäßigen Auswahlverfahren ausgewählt zu werden, offen sind, also seine Auswahl nicht nur theoretisch möglich erscheint. Daran fehle es, wenn die gebotene wertende Betrachtung aller Umstände des Einzelfalls klar erkennbar ergibt, dass der Rechtsschutzsuchende auch im Fall einer nach den Maßstäben der Bestenauslese fehlerfrei vorgenommenen Auswahlentscheidung im Verhältnis zu den Mitbewerbern chancenlos sein wird.

Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 23. Juli 2024, Az. 1 B 407/24.

*Dr. Christian Fonk*



### Leserbrief

zu „Warum sich unser Bildungssystem in Zeiten von ChatGPT neu erfinden muss“, DNH 1/2025, S. 24–27.

Zweifellos eine großartige Vision von Prof. Michael Clasen, unser zukünftiges Wissen auf die „Speicherorganisation in Hirnen und Datenbanken“ (Abbildung 1) zu komprimieren. Eine metaphysische Zäsur setzt er freilich mit dem Satz: „Alle technischen Hirne zusammen könnte man ‚Gott‘ nennen. ... und auch noch ein ‚Gottesbeweis‘ (sei) erbracht.“ Ein pantheistisches Gottesbild und ein Gottesbeweis via KI – da würde Leibniz staunen! Das ist mir zu einfach. Prof. Clasen möge mir erlauben, in seinem Quadranten 1 (Abbildung 2) zu wildern und Thomas von Aquin im auslaufenden Mittelalter zu zitieren: „Gott der Vater hat die Schöpfung gemacht durch sein Wort, welches sein Sohn ist, und durch seine Liebe, welche ist der Heilige Geist.“ Der Schöpfer, das Wort, die Liebe: im Gleichnis der Sprache ein schöner Dreiklang göttlicher Dreieinigkeit.

Ich folgere im Sinne der modernen Kosmologie, dass „Gott-Vater“ zeitlos allwissend als Schöpfer der Welt außerhalb – jenseits – unseres diesseits erfahrbaren Universums existiert und Kosmos, Natur und

Mensch Freiheitsgrade innerhalb einer statistischen Naturgesetzlichkeit zugesteht, ohne sie zu determinieren, nämlich zu Marionetten einer angeblichen göttlichen Vorherbestimmung (oder auch einer menschlichen KI) zu machen. Und weiter: „Gott-Sohn“, der als Mittler zwischen Gott und der Welt materiell in unserem Weltraum verweilte und göttliche Wahrheit – „Information“ – offenbarte; „Gott-Heiliger Geist“, der als Erhalter der Welt immanent in unserem Raum-Zeit-Kontinuum wirkt und geistige Prinzipien überträgt: den Geist der Liebe und der Versöhnung, den Geist des Friedens und der Verständigung, den Geist des Glaubens und der Hoffnung, den Geist der Logik und der Mathematik, den Geist des Guten gegen die zerstörende Macht des Bösen. Ich wage eine moderne Metapher: der Heilige Geist, die Software Gottes in der Welt.

*Prof. Dipl.-Ing. Paul Kalbhen  
VDE, Technischen Hochschule Köln, Hochschullehrer i. R.  
Am Sandberg 39, 51643 Gummersbach*



## Veröffentlichungen von Kolleginnen & Kollegen

### TECHNIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN

#### **Inclusive Design Thinking Cookbook**

V. Krásnohorská, R. Breitschwerdt (Wilhelm Büchner HS), K. Fischer (HS Trier) et al.  
EU Erasmus+ & University of Žilina 2025

#### **Evaluationskriterien für IT-Reifegradmodelle**

#### **Eine Analyse aus der Literatur mit beispielhafter Anwendung der Ergebnisse**

R. Kumpf, R. Breitschwerdt (Wilhelm Büchner Hochschule) und H. Nuhn  
Schriftenreihe der Wilhelm Büchner Hochschule (11) 2024

#### **Wissenschaftliches Schreiben in der Informatik**

#### **Effektive Präsentation und Strukturierung wissenschaftlicher Arbeiten**

K. Weicker (HTWK Leipzig)  
1. Auflage  
Springer Verlag 2025

### BETRIEBSWIRTSCHAFT/ WIRTSCHAFT/RECHT

#### **Ganzheitliche Corporate Governance Systematische Umsetzung eines integrierten Führungs- und Leitungssystems mit dem MITO-Modell**

H. F. Binner  
1. Auflage  
Springer Gabler 2025

### Energieorientierte BWL

#### **Eine Einführung**

J. Kals (HS für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen)  
2. Auflage  
Kohlhammer 2025

### Unternehmensführung

#### **Aufgaben und Techniken betrieblichen Managements**

H. Meier und J.-T. Bachmann  
(beide HS Bonn-Rhein-Sieg)  
7. Auflage  
NWB Verlag 2025

### SOZIALE ARBEIT/ GESUNDHEIT/BILDUNG

#### **Hypersexed and Overporned?**

#### **Erfahrungen zwischen Lust und Leid**

K. Möller (HS Esslingen) und Projektgruppe Sexware 2.0  
1. Auflage  
Verlag Hirnkost 2024

### Techniken für optimale Gesprächsführung.

#### **Wie Sie in Alltag und Berufsleben Gespräche erfolgreich führen**

T. Bindel (HTW Dresden)  
1. Auflage  
Springer Vieweg 2024

#### **Wissenstransfer bei Fach- und Führungskräftewechsel**

#### **Erfahrungswissen erfassen und weitergeben**

U. Reisach (HS Neu-Ulm),  
C. B. Nakhosteen, C. Erlach  
und W. Orians  
2. Auflage  
Hanser Verlag 2024

### Professionelle Sportkommunikation

#### **Anforderungsprofile, Erwartungshaltungen und Spannungsfelder**

J. Wiske (HS Ansbach)  
1. Auflage  
Springer Gabler 2024

### SONSTIGES

#### **Leitfaden für wissenschaftliche Arbeiten**

#### **Praktikums-, Seminar-, Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen**

M. Wördenweber (HS Bielefeld) und P. R. Melcher (HS Bonn-Rhein Sieg)  
3., neu bearbeitete und erweiterte Auflage  
Erich Schmidt Verlag 2025

### SONSTIGES

#### **Wer rettet die Welt?**

#### **Transformation gestalten in Zeiten der Polykrise**

K. Hegemann, D. Lud (beide HS Rhein-Waal) und F. Sohnrey  
1. Auflage  
Nomos Verlag 2025

Der Band „Wer rettet die Welt? Transformation gestalten in Zeiten der Polykrise“ entstand vor dem Hintergrund des anhaltenden Zustands tiefgreifender Herausforderungen von planetaren Grenzen und überschrittenen sicheren Handlungsspielräumen sowie von unüberbrückbar scheinenden Konflikten von Kriegen in Ukraine

und Nahost und fehlender Akzeptanz für nachhaltige Lösungen bis hin zu Erosionsprozessen in demokratischen Ordnungen. Die Basis der Beiträge bilden die Vorträge im Rahmen des wissenschaftlichen Symposiums am 5. Ethik-Tag an der Hochschule Rhein-Waal, Campus Kamp-Lintfort im Juni 2024.



## Neuberufene Professorinnen & Professoren

### BADEN-WÜRTTEMBERG

**Prof. Dr.-Ing. Helen Hein**, Bauingenieurwesen, insbes. nachhaltiges Bauen, DHBW Mosbach

**Prof. Dr. Leif Huff**, Produktgestaltung mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit, HS für Gestaltung Schwäbisch Gmünd

**Prof. Dr. Maren Rottler**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Messe-, Kongress- und Eventmanagement, DHBW Mannheim

### BAYERN

**Prof. Dr. Sophia Frank**, Future Skills, HS Coburg

**Prof. Dr. Nina Gaißert**, Bionik, TH Nürnberg GSO

**Prof. Dr.-Ing. habil. Lars Hahn**, Sustainable Textile Materials Engineering, HS Hof

**Prof. Dr. Michaela Honauer**, Design Research, TH Nürnberg GSO

**Prof. Dr.-Ing. Jonas Müller**, Kulinarik und Genusswirtschaft, TH Würzburg-Schweinfurt

**Prof. Dr. rer. nat. Fabian Spanhel**, Angewandte Mathematik mit Schwerpunkt Statistical Learning, HS München

**Prof. Michaela Teresa Ulrike Wühr**, Entwurfsmethodik, HS Fresenius

**Prof. Dorothea Zeeb**, Hebammenwissenschaft mit Schwerpunkt Professionsentwicklung, HS Landshut

### BRANDENBURG

**Prof. Dr. rer. pol. Damir Hrnjadovic**, Wirtschaftsingenieurwesen, insbes. Digitale Transformation (WTP1), TH Brandenburg

### HESSEN

**Prof. Dr. Hendrik Graßme**, Ethik und Care, Frankfurt University of Applied Sciences

**Prof. Dr.-Ing. Jens Heuschkel**, Betriebssysteme, Verteilte Systeme und Grundlagen der Informatik, HS Darmstadt

**Prof. Dr.-Ing. Steven Robert Lorenzen**, Künstliche Intelligenz im Bauwesen, Frankfurt University of Applied Sciences

### MECKLENBURG-VORPOMMERN

**Prof. Dipl.-Ing. Philipp Quack**, Entwerfen im Bestand, urbane Transformation, HS Wismar

### NIEDERSACHSEN

**Prof. Hayat Chaoui**, Klassischer Gesang/Vokalpädagogik, HS Osnabrück

**Prof. Dr. rer. nat. Christopher Reiche**, Messtechnik und Sensorik, Jade HS Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth

**Prof. Dr. Mariana-Claudia Voicu**, Mechatronik, HS Osnabrück

**Prof. Dr. Andreas Walker**, Informationswissenschaft mit dem Schwerpunkt Recherche und Informationsdienste, HS Hannover

**Prof. Dr. rer. nat. Matthias Westerschulte**, Nachhaltige Pflanzenbausysteme, HS Osnabrück

### NORDRHEIN-WESTFALEN

**Prof. Dr. Erik Angelone**, Sprach- und Übersetzungswissenschaft Englisch, insbes. Fachübersetzen in multimodalen Kontexten, TH Köln

**Prof. Dr. Elena Bender**, Organisationsentwicklung im Gesundheitswesen, HS Bielefeld

**Prof. Dr. Ute Bonenkamp-Menge**, Sustainable Finance und Sustainability Reporting, TH Köln

**Prof. Dr.-Ing. Thomas Dorka**, Angewandte Informatik, FH Südwestfalen

**Prof. Dr. rer. nat. Konrad Fögen**, Software Engineering, FH Aachen

**Prof. Dr. Dörte Heger**, Gesundheitsökonomie und nachhaltige Gesundheitssystemgestaltung, HS Bochum

**Prof. Dr.-Ing. Markus Machmerth**, Informationsverarbeitung, Signale und Systeme, HS Düsseldorf

**Prof. Dr. Jutta Schmitz-Kießler**, Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Sozialpolitik, HS Bielefeld

**Prof. Dr. Paul Schneider**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftsinformatik, FH Dortmund

**Prof. Dr. Andrea Schütze**, Technische Mechanik, FH Dortmund

**Prof. Dr. Anja Tenberge**, Data Science, HS Bochum

**Prof. Dr. rer. oec. Lara Wiesche**, Betriebswirtschaftslehre, insbes. Projektmanagement, TH Georg Agricola

**Prof. Dr. phil. Franz Zahradnik**, Soziale Arbeit und Soziale Ungleichheit, FH Münster

### RHEINLAND-PFALZ

**Prof. Dr. Anke Reich**, Wirtschaftsprivatrecht und Recht der Digitalisierung, HS Mainz

**Prof. Dr. rer. oec. Ralph Salzmann**, Fashion-/Brand Management, HS Trier

**Prof. Dr. rer. nat. Maik Weber**, Ingenieurinformatik, HS Trier

### SAARLAND

**Prof. Dr.-Ing. Theresa Kotulla**, Baubetrieb, HTW des Saarlandes

**Prof. Dr. rer. soc. Tamara Marksteiner**, Kindheitspädagogik mit dem Schwerpunkt digitale Medien, HTW des Saarlandes

## Neuberufene Professorinnen & Professoren



**Prof. Dr. rer. pol. Ina Wilhelm**, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Rechnungswesen und betriebliche Steuerlehre, HTW des Saarlandes

### SCHLESWIG-HOLSTEIN

**Prof. Britta Blotenberg**, Pflege, insbes. pflegerische Versorgung, HS Flensburg

**Prof. Dr. Anke Erdmann**, Chronische Erkrankungen und Langzeitpflege, FH Kiel

**Prof. Dr. rer. nat. Andreas Heinen**, Energiesystemmodellierung und -simulation, HS Flensburg

**Prof. Dr. phil. Kathrin Hormann**, Kindheitspädagogik, FH Kiel

**Prof. Dr. rer. nat. Klaas Ole Kürtz**, Wirtschaftsinformatik, insbes. Cybersecurity/IT-Sicherheit, FH Kiel

## Themen der nächsten Ausgaben

**3/2025: Blended Teaching**

## Autorinnen und Autoren gesucht

**4/2025: Digitalisierung der HAW in Verwaltung und Lehre**,  
Redaktionsschluss: 14. Juni 2025

**5/2025: HAW als Vorbilder: Nachhaltigkeit in der Praxis leben und lehren**,  
Redaktionsschluss: 15. August 2025



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](mailto:joerg.brake@hlb.de)

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

## Impressum

### Herausgeber:

**h/b**-Bundesvereinigung e. V.  
Godesberger Allee 64 | 53175 Bonn  
Telefon: 0228 555 256-0

### Chefredakteur:

Prof. Dr. Jörg Brake  
Kirschgartenstraße 19 | 67146 Deidesheim  
Telefon: 06326 218 119 3  
[joerg.brake@h/b.de](mailto:joerg.brake@h/b.de)  
(verantwortlich im Sinne des Presserechts für den redaktionellen Inhalt)

### Redaktion:

Dr. Karla Neschke | [karla.neschke@h/b.de](mailto:karla.neschke@h/b.de)  
Telefon: 0228 555 256-0

### Schlusskorrektur:

Manuela Tiller | [www.textwerk-koeln.de](http://www.textwerk-koeln.de)

### Gestaltung und Satz:

Nina Reeber-Laqua | [www.reeber-design.de](http://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@h/b.de](mailto:karla.neschke@h/b.de)

### Erscheinung:

zweimonatlich

### Fotonachweise:

Titelbild: Mono – istockphoto.com;  
S. 39/40: vegefox.com – stock.adobe.com  
S. 40: sdecoret – stock.adobe.com  
S. 42/43: Murrstock – stock.adobe.com  
S. 43: Gstudio – stock.adobe.com  
U4: magele-picture – stock.adobe.com

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

Redaktionsschluss dieser

Ausgabe:

28. Februar 2025

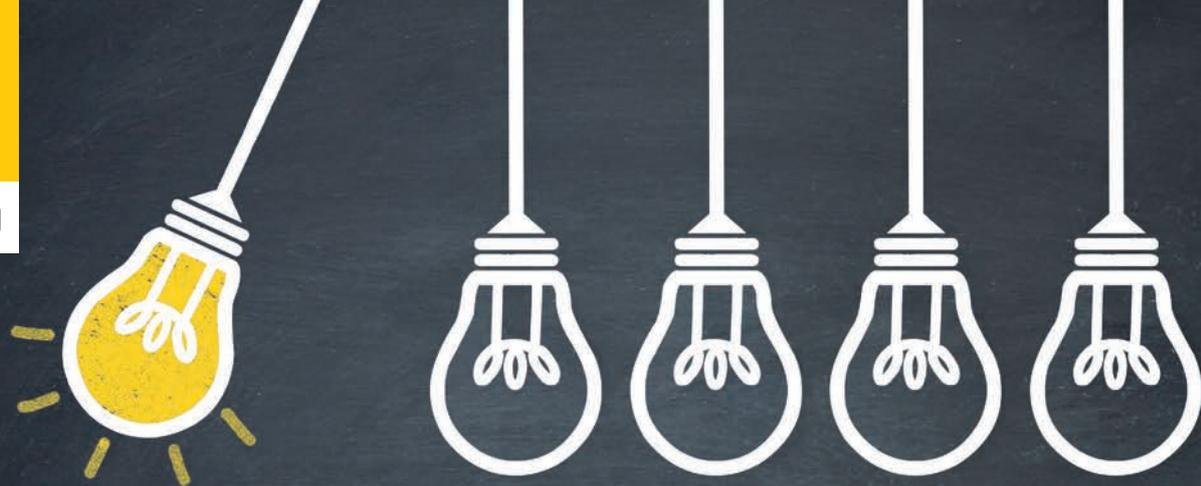
ISSN 0340-448 x

Persistent Identifier bei der  
Deutschen Nationalbibliothek:  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-20220916196>



**hlb**

Bundesvereinigung



# Seminarprogramm 2025

**FREITAG, 9. MAI 2025**

**Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

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

**FREITAG, 13. JUNI 2025**

**Bewerbung, Berufung und Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften**

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

**FREITAG, 5. SEPTEMBER 2025**

**Antragskompetenz steigern! Professionelles und erfolgreiches Beantragen von Forschungsprojekten**

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

**FREITAG, 7. NOVEMBER 2025**

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

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

**FREITAG, 14. NOVEMBER 2025**

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

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

**FREITAG, 21. NOVEMBER 2025**

**Prüfungsrecht und Prüfungsverfahren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften**

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

Anmeldung unter:

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