

Die Neue Hochschule **DNH**

FÜR ANWENDUNGSBEZOGENE WISSENSCHAFT UND KUNST

A close-up photograph of several hands holding and interlocking four large, colorful plastic gears. The gears are teal, orange, yellow, and red. The hands are positioned around the gears, with fingers visible, suggesting a collaborative effort to assemble or manage the mechanism.

Managen oder moderieren? Hochschulleitung an HAW

Führung an HAW als Balanceakt zwischen Management und Moderation

Prof. Dr. Jean Meyer | ab Seite 8

Führen einer Hochschule – einige grundsätzliche Überlegungen und Beispiele

Prof. Dr. Achim Weiland und
Prof. Dr.-Ing. Robert Watty
| ab Seite 12

Managen oder moderieren? Vom Sinn des Streits an Hochschulen

Prof. Dr. Marianne Egger de Campo | ab Seite 16

Mechanismen des Mitwirkenden- und Leitungswechsels im HAW-Studiengangskollegium

Dr. Peter-Georg Albrecht und
Prof. Dr. Susanne Borkowski
| ab Seite 20

Auswirkungen generativer KI auf die Informatik und auf Informatik-Studierende

Prof. Dr.-Ing. Oksana Arnold
| ab Seite 24

Berufungsverfahren an HAW: Ergebnisse einer hlb-Mitgliederbefragung

Prof. Dr. Sascha Armutat
| ab Seite 28

Lehre für internationale Studierende: Was gute Lehre sichtbar machen muss

Prof. Dr. Tetiana Paientko und
Prof. Dr. Jan-Hendrik Meier
| ab Seite 32

CAMPUS UND FORSCHUNG

h/b-Förderkolumne: Unter Begutachtung 4

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

Altersbedingte Unterschiede in der Forschung: **Erfolgsfaktor Generationenvielfalt in der Forschung**

Blended Intensive Programs: **Eine (zu wenig?) geschätzte Variante der Dozenten- und Studierendenmobilität** 5

Gateway Hochschulen Köln: **Das neue „Fit for Invest“-Businessplan-Handbuch** 6

Personalgewinnung in der Wissenschaft: **Personalstrukturen neu denken**

Hochschule Nordhausen: **Haltung vermitteln – Veranstaltungsreihe zur Demokratiestärkung** 7

Titelthema: MANAGEN ODER MODERIEREN? HOCHSCHULLEITUNG AN HAW

Führung an HAW als Balanceakt zwischen Management und Moderation | Prof. Dr. Jean Meyer 8

Führen einer Hochschule – einige grundsätzliche Überlegungen und Beispiele | Prof. Dr. Achim Weiland und Prof. Dr.-Ing. Robert Watty 12

Managen oder moderieren? Vom Sinn des Streits an Hochschulen | Prof. Dr. Marianne Egger de Campo 16

Mechanismen des Mitwirkenden und Leitungswechsels im HAW-Studiengangskollegium | Dr. Peter-Georg Albrecht und Prof. Dr. Susanne Borkowski 20

BERICHTE AUS DEM *h/b*

Internes Kolloquium/Delegiertenversammlung 2026: **Strategisch geschärft, einstimmig beschlossen** | Karla Neschke 22

h/b-Kolumne: Weniger ist mehr 23
| Judith Hauer

FACHBEITRÄGE

Auswirkungen generativer KI auf die Informatik und auf Informatik-Studierende 24
| Prof. Dr.-Ing. Oksana Arnold

Berufungsverfahren an HAW: Ergebnisse einer h/b-Mitgliederbefragung 28
| Prof. Dr. Sascha Armutat

Lehre für internationale Studierende: Was gute Lehre sichtbar machen muss 32
| Prof. Dr. Tetiana Paientko und Prof. Dr. Jan-Hendrik Meier

HOCHSCHULPOLITIK

Deutsche Forschungsgemeinschaft: **Künstliche Intelligenz in der Begutachtung von Förderanträgen** 36

Künstliche Intelligenz: **KI im Studium: Rechtsprechung verschärft Regeln**

HAW als Brückenbauer: **Seitenwechsel zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik neu denken** 37

Generationenwechsel: **Neue Chancen für Wissenschaft und Praxis** 38

Deutscher Akademischer Austauschdienst: **Schutz für bedrohte Talente**

AKTUELL

Editorial 3

Neues aus der Rechtsprechung 39

Autorinnen und Autoren gesucht 40

Veröffentlichungen 41
| Impressum

Neuberufene 42

Seminarprogramm 44

Der Balanceakt der Hochschulführung

Zwischen strategischer Steuerung, akademischer Freiheit und institutioneller Verantwortung



Foto: THWS

Prof. Dr. Jörg Brake
Chefredakteur

ben. Damit rückt eine Frage in den Mittelpunkt, die auf den ersten Blick einfach erscheint, tatsächlich aber den Kern moderner Hochschulführung berührt: Müssen Hochschulleitungen heute eher managen oder moderieren?

In dieser Ausgabe haben wir Autorinnen und Autoren eingeladen, dieses Spannungsfeld aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren und einzuordnen.

Jean Meyer beschreibt Hochschulleitung als Balanceakt zwischen Management und Moderation. Hochschulleitungen übernehmen dabei eine Vielzahl von Rollen: Sie sind Strategiegeber, Repräsentanten, Schlichter, Coaches und Moderatoren zugleich. Gerade HAW benötigen Führungspersönlichkeiten, die flexibel zwischen diesen Rollen wechseln können und dabei Orientierung geben, ohne die akademische Kultur einzuschränken (S. 8).

Achim Weiland und Robert Watty richten den Blick auf die besonderen Rahmenbedingungen von Hochschulen. Sie zeigen, dass Hochschulen keine

klassischen Unternehmen sind. Lehre, Forschung und Verwaltung folgen unterschiedlichen Funktionslogiken und verlangen differenzierte Formen der Führung. Erfolgreiche Hochschulleitung entsteht daher weniger durch Anweisung und Kontrolle als durch Kommunikation, Beteiligung und die Gestaltung tragfähiger Rahmenbedingungen (S. 12).

Einen weiteren wichtigen Akzent setzt Marianne Egger de Campo. Sie hinterfragt die Grundannahme der Debatte und argumentiert, dass Hochschulen von strukturellen Spannungen und Antagonismen geprägt sind. Konflikte seien nicht Ausdruck von Fehlentwicklungen, sondern notwendiger Bestandteil einer lebendigen akademischen Organisation. Die Aufgabe von Hochschulleitungen besteht deshalb nicht darin, Konflikte zu vermeiden, sondern produktive Formen ihrer Austragung zu ermöglichen (S. 16).

Peter-Georg Albrecht und Susanne Borkowski verlagern die Perspektive auf die operative Ebene der Studiengänge. Sie zeigen, wie wichtig klar geregelte Nachfolge- und Leitungsprozesse für Qualität, Kontinuität und Verantwortung sind (S. 20).

Gemeinsam machen die Beiträge deutlich: Führung an Hochschulen ist kein Entweder-oder. Sie verlangt die Fähigkeit, Widersprüche auszuhalten, unterschiedliche Interessen zu integrieren und gleichzeitig strategische Entwicklung voranzutreiben. Hochschulleitungen müssen Orientierung geben, ohne Autonomie zu beschneiden; Entscheidungen treffen, ohne Partizipation auszuschließen; Veränderung gestalten, ohne die Identität der Institution zu gefährden. Vielleicht liegt der Schlüssel erfolgreicher Hochschulführung gerade darin, Management und Moderation nicht als Gegensätze zu betrachten, sondern als komplementäre Fähigkeiten, die erst im Zusammenspiel ihre volle Wirkung entfalten.

Ihr Jörg Brake

h/b-Förderkolumne

Unter Begutachtung



von Dr. Elisabeth
Holuscha

Transfer gehört seit Jahren zu den großen Schlagworten der Forschungsförderung. Neu ist nun, wenn die Förderpolitik beginnt, sich nicht nur für Transfer zu interessieren, sondern für Strukturen, die ihn ermöglichen. Genau an dieser Stelle setzt die neue Transferinitiative F.A.S.T. des BMFTR an. Anders als viele Förderprogramme setzt sie nicht primär auf einzelne Projekte, sondern auf den Aufbau langfristiger Transferstrukturen. Die geplanten Transferhubs sollen Forschungsergebnisse, wirtschaftliche Bedarfe und Innovationsakteure systematisch zusammenbringen und damit eine Lücke schließen. Die Anforderungen sind hoch und die Zahl der geförderten Hubs begrenzt. Gerade deshalb wäre eine starke Beteiligung der HAW absolut wünschenswert.

Mit den neuen Förderlinien HAW-OpenSpace kehrt eine alte Herausforderung zurück: die Begrenzung der Antragszahlen pro Hochschule. Dazu braucht es interne Verfahren, die fachliche Qualität, strategische Passfähigkeit und Fairness zusammenbringen. Das ist leicht formuliert, aber: Wer entscheidet? Nach welchen Kriterien? Wie werden Fachkulturen vergleichbar gemacht und wie wird verhindert, dass ein hochschulinterner Verteilungskonflikt entsteht? Die Begrenzung kann eine Chance sein, weil sie Hochschulen ermöglicht, Forschungsstrategien ernst zu nehmen. Sie birgt auch Risiken: zusätzlichen Aufwand, enttäuschte Antragstellende, informelle Machtspiele und den Verdacht mangelnder Transparenz. Valide interne Auswahlverfahren werden selbst zum Erfolgsfaktor. Sie müssen früh starten, nachvollziehbar dokumentiert sein und die Balance halten zwischen wissenschaftlicher Exzellenz, Transferpotenzial und Hochschulprofil. Gute Forschung allein reicht nicht mehr aus; gefragt sind belastbare Strukturen – nach außen für den Transfer und nach innen für faire Entscheidungen.

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

Dr. Elisabeth Holuscha
Plan W.

Drittmittleinwerbung

Unsere aktuellen Empfehlungen für Ihren nächsten Antrag auf Fördermittel

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR)

ForschungsSchub

Förderung zur Stärkung der Forschungskapazitäten an HAW

Finanzierung: nach Förderbedarf

Laufzeit: projektabhängig

Antragstellung: 15.09.2026, nach Interessenbekundung wird gelost, wer einen Antrag stellen darf

Warum hier bewerben? Forschung braucht nicht nur gute Ideen, sondern auch Freiräume für ihren Aufbau. ForschungsSchub unterstützt HAW dabei, neue Forschungsschwerpunkte zu entwickeln und ihre Forschungsaktivitäten strategisch auszubauen. Gerade für Hochschulen, die ihre Forschungsprofile weiter schärfen wollen, ist das Programm ein wichtiger Baustein.

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

EU-Netzwerke

Aufbau und Weiterentwicklung europäischer Forschungsk Kooperationen

Finanzierung: nach Förderlinie

Laufzeit: projektabhängig

Antragstellung: laufend

Warum hier bewerben? Europäische Verbundprojekte beginnen lange vor dem eigentlichen Antrag. EU-Netzwerke finanziert die Partnersuche, Vernetzung und Vorbereitung gemeinsamer Vorhaben. Für HAW bietet das Programm die Chance, tragfähige Konsortien aufzubauen und den Einstieg in Horizon Europe strategisch vorzubereiten.

<https://www.eu-foerderberatung.de>

EXIST-Forschungstransfer

Weiterentwicklung von Forschungsergebnissen bis zur Gründung

Finanzierung: abhängig von Projektphase und Vorhaben

Laufzeit: mehrstufig

Antragstellung: laufend

Warum hier bewerben? Aus guten Forschungsergebnissen werden nicht automatisch erfolgreiche Innovationen. EXIST-Forschungstransfer unterstützt den Weg von der wissenschaftlichen Idee bis zur Unternehmensgründung. Für HAW mit anwendungsnahe Forschung und Gründungspotenzial gehört das Programm zu den attraktivsten Transferförderungen des Bundes.

<https://www.exist.de>

Altersbedingte Unterschiede in der Forschung

Erfolgsfaktor Generationenvielfalt in der Forschung

Eine aktuelle internationale Studie wirft ein neues Licht auf die Bedeutung unterschiedlicher Karrierephasen in der Wissenschaft. Forschende der University of Chicago analysierten die Publikationen von 12,5 Millionen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den Jahren 1960 bis 2020 und kommen zu einem differenzierten Ergebnis: Jüngere Forschende tragen besonders häufig zu disruptiven Innovationen bei, während

erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung, Einordnung und Stabilisierung wissenschaftlicher Erkenntnisse spielen. Die Untersuchung betrachtet dabei nicht das biologische Alter, sondern das sogenannte „akademische Alter“, also die Zeitspanne seit der ersten wissenschaftlichen Veröffentlichung. Demnach greifen Forschende zu Beginn ihrer wissenschaftlichen

Laufbahn häufiger aktuelle Literatur auf und entwickeln eher Ansätze, die bestehende Denkweisen infrage stellen. Mit zunehmender wissenschaftlicher Erfahrung wächst dagegen die Tendenz, vorhandenes Wissen zu verknüpfen, weiterzuentwickeln und in größere Zusammenhänge einzuordnen.

Für Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind diese Ergebnisse von besonderem Interesse. HAW leben von der Verbindung unterschiedlicher Perspektiven: Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler bringen neue Ideen, digitale Kompetenzen und den Blick auf aktuelle Entwicklungen ein. Erfahrene Professorinnen und Professoren verfügen hingegen über breite fachliche Netzwerke,

langjährige Praxisbezüge sowie Erfahrung in Forschung, Lehre und Transfer. Die Studie macht deutlich, dass wissenschaftlicher Fortschritt weder allein durch Erfahrung noch ausschließlich durch neue Perspektiven entsteht. Innovation benötigt beides: die Bereitschaft, bestehende Denkweisen zu hinterfragen, ebenso wie die Fähigkeit, Wissen zu bündeln, zu bewerten und weiterzugeben.

Gerade vor dem Hintergrund des bevorstehenden Generationenwechsels an vielen deutschen Hochschulen gewinnt diese Erkenntnis an Bedeutung. In den kommenden Jahren werden zahlreiche Professorinnen und Professoren in den Ruhestand treten. Gleichzeitig eröffnet sich damit die Chance, neue wissenschaftliche Impulse mit der

Erfahrung etablierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbinden.

Für die HAW bedeutet dies, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen junge Forschende früh Verantwortung übernehmen können und zugleich vom Wissen erfahrener Kolleginnen und Kollegen profitieren. Erfolgreiche Hochschulentwicklung entsteht dort, wo Erneuerung und Kontinuität nicht als Gegensatz verstanden werden, sondern als gemeinsamer Motor wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit.

Cui, Haochuan; Lin, Yiling; Wu, Lingfei; Evans, James A.: Aging and the narrowing of scientific innovation. DOI: 10.1126/science.ady8732

JB

Blended Intensive Programs

Eine (zu wenig?) geschätzte Variante der Dozenten- und Studierendenmobilität

Das ERASMUS+-Programm der Europäischen Union fördert verschiedene Formen der Dozenten- und Studierendenmobilität in der EU und assoziierten Staaten (vgl. Europäische Kommission, 2026). Regelmäßig verbindet man damit Auslandssemester, die aufgrund der Länge immer wieder Interessenten abschrecken. Eine zeitlich besser überschaubare Alternative bietet das BIP-Konzept („Blended Intensive Program“) an.

Grundsätzliche Anforderungen an ein BIP sind (vgl. NA, 2026):

- Beteiligung von mindestens drei Hochschulen aus der EU
- Teilnahme von jeweils mindestens fünf Studierende pro beteiligter Hochschule
- Umsetzung als eine reguläre Lehrveranstaltung, z. B. als Freies Wahlpflichtfach/Business Elective mit 2,5 bis 3 ECTS, mindestens aber eine „logische Ergänzung des Lehrprogramms“, mit Elementen des Präsenzunterrichts und der digitalen Lehre (z. B. für Vorbereitungs- und Feedback-Treffen)

Die beteiligten Hochschulen erhalten dafür ERASMUS-Mittel zur Gewährung von Reisekostenzuschüssen (oft ca. 400 bis 700 Euro pro Lehrkraft bzw. Student)

bzw. zur Organisation von Rahmenprogrammen vor Ort bei der gastgebenden Hochschule oder für einen Zuschuss zur Verpflegung in der Mensa. Die Beantragung erfolgt regelmäßig über die Auslandsämter der Hochschulen.

Wichtig ist eine attraktive Lernzielsetzung. Das Würzburger BIP 2026 als Beispiel beruhte auf der Übertragung des Akronyms ECTS (European Credits Transfer System) auf eine Beschäftigung mit den unterschiedlichen Kulturen der Europäischen Union und ihren kulturellen Wurzeln – „European Culture Treasures Studies“. Im Ergebnis produzierten die beteiligten Studierenden Informationsmedien für Studierende allgemein, die im Rahmen von ERASMUS ein Auslandssemester verbringen und dazu die Besonderheiten des Ziellandes verstehen wollen, einschließlich der drohenden Fettnäpfchen. Es entstanden Flyer, Kurzfilme und Webseiten-Konzepte. Die Arbeitsimpulse wurden von den belgischen und deutschen Lehrkräften vorbereitet, die Feedback-Runde vor der Notengebung durch die portugiesischen Lehrkräfte durchgeführt. So können Studierende auch kulturelle Unterschiede im Lehrverhalten erleben. Aufgrund des relativ knappen Zeitbudgets wird der Tiefgang der

Ergebnisse nicht unbedingt mit demjenigen eines regulären Seminars vergleichbar sein. Vorrangig ist daher das Meta-Ziel „interkulturelle Verständigung“. Dazu werden die Arbeitsteams gemischt zusammengesetzt, aus den verschiedenen Hochschulen, mit ihren wechselseitigen Befruchtungen, aber auch mit dem Potenzial (interkultureller) Konflikte. Dies lässt sich zumeist operativ bewältigen, z. B. durch neu zusammengesetzte Arbeitsteams oder veränderte Aufgabenstellungen.

Literatur

Europäische Kommission (2026): Mobilitätsprojekte für Studierende und Hochschulpersonal, Version 2026, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/de/programme-guide/part-b/key-action-1/higher-education-mobility-projects> – Abruf 08.05.2026.

NA Nationale Agentur für ERASMUS+ Zusammenarbeit beim DAAD Deutscher Akademischer Austauschdienst (2026): Blended Intensive Programmes (BIP), Version 2026, unter <https://eu.daad.de/infos-fuer-hochschulen/projektdurchfuehrung/mobilitaet-von-einzelpersonen-ka131/blended-intensive-programmes-bip/de/79417-blended-intensive-programmes-bip/> – Abruf 11.05.2026.

*Prof. Dr. Steffen Hillebrecht,
AR'in Claudia Lopes-Victorio, M. A.
beide: Business School der Technischen
Hochschule Würzburg-Schweinfurt*

Gateway Hochschulen Köln

Das neue „Fit for Invest“-Businessplan-Handbuch

Mit der Veröffentlichung des neuen „Fit for Invest“-Businessplan-Handbuchs legen die Gateway Hochschulen Köln einen aktualisierten und praxisorientierten Leitfaden für Gründerinnen und Gründer vor. Das Handbuch ist die Neuauflage eines Klassikers. Das Handbuch vermittelt: Entrepreneurship ist ein Mindset – es lässt sich lernen und bildet die Grundlage für Innovation, die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen und eine lebendige soziale Marktwirtschaft. Ob als klassisches Start-up, Social Business oder freiberufliche Existenz – wer gründet, übernimmt Verantwortung und gestaltet aktiv Zukunft.

Ein zentraler Schritt auf diesem Weg ist der Businessplan: Er beschreibt Chancen und Risiken, gibt dem Gründungsteam Orientierung und hilft potenziellen Unterstützerinnen, Partnern und Kapitalgebern, die Qualität eines Vorhabens einzuschätzen. Damit wird der Businessplan nicht nur zum Planungsinstrument, sondern zum Kommunikationsmittel zwischen Gründerteam und Investoren. „Das ‚Fit for Invest‘-Businessplan-Handbuch hilft dabei“, betont Prof. Thürbach. „Es ist ein etablierter Standard, mit dem Gründerinnen und Gründer seit über 20 Jahren arbeiten – damals noch unter dem Namen NUK. Mit der Neuauflage führen wir diese Tradition fort und bringen sie auf den neuesten Stand.“ Das Handbuch ist aus der erfolgreichen Initiative „Fit for Invest“ hervorgegangen – einem Projekt der Gateway Hochschulen Köln, das in den vergangenen Jahren durch das EXIST-Programm des

Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert wurde.

Gateway Fit for Invest ist heute das dauerhafte Netzwerk der Kölner Hochschulen zum Thema Finanzierung und Investorenkontakte. Es verbindet die Hochschulen mit Akteurinnen und Akteuren aus der Investorenszene, dem regionalen und überregionalen Start-up-Ökosystem sowie Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. „Wir wollen, dass eine neue Gründerzeit anbricht“, lautet die gemeinsame Vision der beteiligten Hochschulen – der TH Köln, der Universität zu Köln, der Deutschen Sporthochschule Köln, der Rheinischen Hochschule Köln und der CBS. Gemeinsam mit dem Gateway Gründungsnetz e. V. vertreten sie rund 100.000 Studierende und Forschende.

Mit Projekten wie „Fit for Invest“, Exzellenz Start-up Center.NRW, Start-UpLab@TH Köln, Start-up Center.NRW und der Gateway Factory haben die Hochschulen in den letzten Jahren maßgeblich dazu beigetragen, das Rheinland als dynamische Start-up-Region zu etablieren. Zahlreiche Veranstaltungen, Workshops und Netzwerkaktivitäten haben das Gründungsökosystem sichtbar gestärkt.

Die Gateway Hochschulen Köln verfolgen drei zentrale Prinzipien in ihrer Gründungsförderung:

1. Entrepreneurship Education als Priorität: Studierende und Forschende werden gezielt befähigt, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen.

2. Gemeinsam stark: Die Hochschulen treten als ein Netzwerk mit gemeinsamer Marke und Strategie auf.
3. Vernetzt im Ökosystem: Kooperationen mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sind der Schlüssel für nachhaltige Gründungserfolge.

Das neue „Fit for Invest“-Businessplan-Handbuch ist damit weit mehr als ein Arbeitsmaterial – es ist eine Einladung, sich auf das Abenteuer Gründung einzulassen. „Gründen bedeutet viel Arbeit – aber mit etwas Glück auch viel Spaß. Unsere Empfehlung: sich vernetzen, Unterstützung suchen, Feedback annehmen und immer weiter lernen“, schreibt Prof. Thürbach im Vorwort. „Wir Hochschulen und die Gründungsunterstützung in der Region helfen dabei gern.“

Das „Fit for Invest“-Businessplan-Handbuch kann auch von anderen Hochschulen oder Institutionen der Gründungsunterstützung verwendet werden und steht kostenlos zum Download bereit.

https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/forschung/ffi_businessplanhandbuch_es.pdf

Weitere Informationen:

https://www.th-koeln.de/forschung/gateway-fit-for-invest_124392.php

Prof. Dr. Kai Thürbach
Kristina Feinhals, M. Sc.

Personalgewinnung in der Wissenschaft

Personalstrukturen neu denken

Der Stifterverband initiiert ein neues Projekt zur Weiterentwicklung von Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem. Im Rahmen einer Förderung des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) werden Hochschulen und außeruniversitäre

Forschungseinrichtungen dabei begleitet, zukunftsorientierte Personalstrukturen zu entwickeln und wirksam umzusetzen. Ziel ist es, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dabei zu unterstützen, ihre Personalpolitik strategisch weiterzuentwickeln und zukunftsfähig

auszurichten. Hintergrund sind die anhaltenden Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung wissenschaftlicher Talente. Nach Angaben des Stifterverbandes erschweren begrenzte Planbarkeit und wenig transparente Karrierewege die Personalgewinnung. Gleichzeitig steigt die Konkurrenz

durch attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft.

Im Rahmen des Projekts „Peer-to-Peer – Personalstrukturen und -entwicklung in der Wissenschaft“ werden teilnehmende Einrichtungen über einen Zeitraum von rund zwölf Monaten begleitet. Im Mittelpunkt stehen Themen wie transparente Karrierewege, verlässliche Beschäftigungsbedingungen, Diversität und Inklusion sowie

Organisationsformen, die Beteiligung und geteilte Verantwortung fördern.

Das Programm setzt auf den Austausch zwischen den Einrichtungen mit dem Ziel, voneinander zu lernen, Reformprozesse zu beschleunigen und erfolgreiche Praxisansätze sichtbar zu machen.

Hochschulen, Forschungseinrichtungen und einzelne Fachbereiche

können sich bis zum 14. August 2026 für die erste Kohorte bewerben.

https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2026_06_03_personalstrukturen_zukunftsfaehiges_wissenschaftssystem

Stifterverband

Hochschule Nordhausen

Haltung vermitteln – Veranstaltungsreihe zur Demokratiestärkung

Bereits im letzten Jahr trug die Hochschule Nordhausen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags gemäß § 5 Thüringer Hochschulgesetz zur Demokratiestärkung mit mehreren Veranstaltungen zum Grundgesetzjubiläum bei. 2025 wurde diese niedrigschwellige, öffentliche Veranstaltungsreihe weiter erfolgreich verstetigt. Den Auftakt bildete ein Vortrag von Susanne Selbert über das außergewöhnliche Leben ihrer Großmutter Elisabeth Selbert, die als Pionierin der Gleichberechtigung gilt, insbesondere weil sie für die Aufnahme der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ins Grundgesetz kämpfte. Ihr Vermächtnis: Es braucht Engagement für die demokratische Gesellschaft, Hartnäckigkeit und Mut.

Zum 35. Jahrestag der Deutschen Einheit berichteten Zeitzeug(inn)en im „Erzähl-Café“-Format darüber, wie sie die tiefgreifenden Veränderungen des Jahres 1990 in Nordhausen erlebten. In der anschließenden Publikumsdiskussion wurde deutlich: Veränderungen gelingen nur durch faires Miteinander, pragmatisches Anpacken und Übernahme von Verantwortung.

Im November wurde mit dem Theaterstück „Die Besserung“ die Geschichte eines Jugend-KZ dargestellt. Das sichtlich bewegte Publikum erhielt tiefe Einblicke in den durch Willkür, Gewalt und Erniedrigung geprägten Alltag der dort inhaftierten Jugendlichen und tauschte sich danach intensiv mit den Schauspielern und dem



Spannende Diskussionen entwickeln sich beim Erzählcafé zum Thema „35 Jahre Deutsche Einheit“.

Gedenkstättenleiter aus. Diese Veranstaltung führte die Bedeutung von Rechtsstaat und Demokratie eindringlich vor Augen und mahnte zugleich eine lebendige Erinnerungskultur an. Ermöglicht wurde die Veranstaltung durch die Förderung über das Programm "FH-Personal", welches an der Hochschule Nordhausen im Projekt "ProfX" umgesetzt wird.

Schließlich fanden unterschiedliche Aktionen im Rahmen der „Orange Days“ unter dem Motto „Frei leben – ohne Gewalt“ statt. Dazu zählten Theaterperformance und Selbstverteidigungskurs sowie in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung eine Ausstellung gegen Gewalt und Sexismus auf dem Campus und eine Filmvorführung über die Entstehung der MeToo-Bewegung. Im Vorfeld hatte sich die Hochschule Nordhausen

bereits klar positioniert und war dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beigetreten.

*Prof. Dr. Viola Sporleder-Geb,
Professur für Verfassungs- und Verwaltungsrecht
Dipl.-Päd. Diana Skyba,
Lehrkraft für besondere Aufgaben
Prof. Dr. Cordula Borbe,
Professur für Soziale Arbeit,
Vizepräsidentin für Studium und Lehre*

alle: Hochschule Nordhausen

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