

02 Top News**03 Hochschulspiegel****04 Forschung****07 Veranstaltungen Vorschau****09 Personalnachrichten****11 Themenreihe Medien****12 Weltoffene Hochschulen**

Liebe Leserin, lieber Leser,

nach drei Jahren harter Arbeit ist es vollbracht: Ende August haben die Absolventinnen und Absolventen der HSPV NRW mit großen Graduierungsveranstaltungen ihre Bachelorabschlüsse gefeiert. Der Einstellungsjahrgang 2022 hat unsere Hochschule damit nun offiziell verlassen.

Ich wünsche Ihnen, liebe ehemalige Studierende, alles Gute für den weiteren Lebensweg und für die berufliche Zukunft! Ihr Studienabschluss ist etwas ganz Besonderes, da er Ihnen den Weg für eine interessante Zukunft ebnet und Sie für verantwortungsvolle Aufgaben im öffentlichen Dienst qualifiziert.

Die vergangenen Wochen standen zudem ganz im Zeichen des neuen Studienjahres. Zum 1. September 2025 konnten wir rund 5300 Studienanfängerinnen und -anfänger begrüßen. Damit verzeichnet die HSPV NRW derzeit insgesamt 14.000 aktive Studierende. Gerne möchte ich das Wort an alle neuen Studierenden richten, die unseren Hochschulalltag in den nächsten Jahren bereichern werden: Ich heiße Sie im Namen der gesamten HSPV NRW herzlich willkommen und wünsche Ihnen viel Erfolg

für Ihr Studium! Auf eine schöne und lehrreiche Zeit! Vielleicht treffen wir uns in dem einen oder anderen Selbstverwaltungsgremium wieder; über Ihr Engagement würde ich mich sehr freuen.

Gleiches gilt selbstverständlich für unsere neuen Lehrenden: Danke, dass Sie sich von nun an der wichtigen Aufgabe stellen, den Nachwuchs des Öffentlichen Dienstes im Studium und damit auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten. Willkommen an unserer Hochschule!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine angenehme Lektüre des Newsletters und allen Hochschulangehörigen ein erfolgreiches Studienjahr 2025/2026!

Ihr

Martin Borntäger
Präsident der HSPV NRW

Top News

Graduierungsfeiern 2025

Neue Kräfte für Polizei und Verwaltung

Neun Studienorte, acht Feiern, 3500 Urkunden: Nach drei herausfordernden Jahren haben am 28. und 29. August 2025 die HSPV-Studierenden des Einstellungsjahrgangs 2022 den Abschluss ihres Dualen Studiums zelebriert und in landesweiten Graduierungsfeiern ihre Bachelorurkunden erhalten.

Tanzdarbietungen. Die Feiern, die von den Studierenden mit viel Engagement selbst geplant wurden, unterstrichen zudem das Gemeinschaftsgefüge innerhalb der Hochschule.

Nach dem dreijährigen Studium an der HSPV NRW und der



Oben links Blick in den vollen Gürzenich, wo die Graduierungsfeier des Studienorts Köln stattfand (Bild: Marcel Galdino)
Oben Mitte NRW-Innenminister Herbert Reul war der Ehrengast auf der Graduierungsfeier in der Essener Grugahalle (Bild: Jochen Tack/JT)
Oben rechts Absolventinnen und Absolventen des Studienorts Aachen (Bild: Raphael Fuhrmann / RF-Fotoservice)
Unten links Die Tanzgruppe „Police Revolution“ sorgte zwischen den Reden für ein unterhaltsames Programm (Bild: JT)
Unten rechts HSPV-Präsident Martin Borntträger begrüßte die Anwesenden zur Graduierungsfeier in der Essener Grugahalle (Bild: JT)

„Das ist mehr als nur ein Job. Es ist ein Dienst. An der Gesellschaft. An unseren Mitmenschen. Und an unserer Demokratie“, betonte HSPV-Präsident Martin Borntträger die wichtige Funktion, die die Absolventinnen und Absolventen in ihren kommenden Aufgaben nun ausfüllen werden.

„Sie sind wichtig für unser Land. Durch Ihren gewissenhaften Einsatz und Ihr tatkräftiges Engagement garantieren Sie Sicherheit, helfen Bürgerinnen und Bürgern in allen Lebenslagen und leisten damit einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft“, lobte NRW-Innenminister Herbert Reul, der selbst an einigen Feiern teilnahm, um den Absolventinnen und Absolventen persönlich zu gratulieren.

Die landesweiten Graduierungsfeiern boten, neben der Übergabe der Bachelorurkunden, ein festliches Rahmenprogramm mit offiziellen Grußworten, musikalischer Begleitung und

gleichzeitigen Ausbildung in den jeweiligen Einstellungsbehörden, beginnt für die Graduierten nun ein neuer Berufsabschnitt bei der Polizei, in der kommunalen und staatlichen Verwaltung sowie bei der Rentenversicherung.

[Eine Übersicht der Absolventenzahlen](#) steht auf der Website der HSPV NRW zur Verfügung.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Zentralverwaltung



Hochschulspiegel

Digitales Training für die Polizei

Menschenrechtskonformer Umgang mit Menschen mit Demenz

Im Jahr 2021 waren in Deutschland knapp 1,8 Millionen Menschen an Demenz erkrankt. Nach aktuellen Schätzungen könnte die Zahl bis 2050 auf 2,8 Millionen steigen. Sollten diese Schätzungen zutreffen, wird die Arbeit der Polizei mit demenzerkrankten Menschen sowohl im Einsatz als auch im Rahmen von Ermittlungstätigkeiten deutlich zunehmen. Die Polizei steht hier vor zahlreichen Herausforderungen, auch weil besondere rechtliche Anforderungen zu berücksichtigen sind. Dazu gehört insbesondere der in Artikel 12 der UN-Behindertenrechtskonvention formulierte Anspruch behinderter Menschen auf Anerkennung als Rechtssubjekt. Anders als etwa im Bereich der Psychiatrie, werden die Konsequenzen dieses Rechts – und damit die Orientierung am Willen und an den Interessen auch von Menschen, die an Demenz erkrankt sind – in der polizeilichen Arbeit bislang kaum oder gar nicht umgesetzt.

Mit dem jetzt veröffentlichten digitalen Training „Menschenwürde im Einsatz – Demenz verstehen, Rechte schützen“ steht der polizeilichen Aus- und Fortbildung erstmals eine Lernanwendung zur Verfügung, mit der die polizeiliche Arbeit für diese besonders vulnerable Gruppe stärker an menschenrechtlichen Vorgaben orientiert werden kann.

Das digitale Training ist das Ergebnis eines zweijährigen, durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) geförderten Kooperationsprojekts der HSPV NRW mit der Polizeiakademie Hamburg. Die Projektentwicklung wurde begleitet durch das Deutsche Institut für Menschenrechte und die Deutsche Alzheimer Gesellschaft. Das Training geht dabei nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in methodischer Hinsicht neue Wege, da es sich an den Grundsätzen der Menschenrechtsbildung orientiert. An typischen Einsatzszenarien und entlang von Stimmen von Betroffenen, Angehörigen sowie Expertinnen und Experten werden Handlungsoptionen auf interaktive Weise entwickelt.

Wer Interesse an der Nutzung des Trainings hat, kann sich an die beiden Projektleiter Dr. Emanuel John und Prof. Dr. Tobias Trappe unter menschenrechtstraining.demenz@hspv.nrw.de wenden.

Prof. Dr. Tobias Trappe und Dr. Emanuel John
Studienort Duisburg

Workshop zum Administrativen Ansatz in Berlin

Auf Einladung des Bundesministeriums des Innern nahmen am 3. Juli 2025 die HSPV-Lehrenden Prof. Dr. Christof Muthers und Prof. Dr. Marc Röckinghausen in ihrer Funktion als wissenschaftliche Berater des Euregionalen Informations- und Kompetenzzentrums (EURIEC) an einem Workshop zum Administrativen Ansatz in Berlin teil

Unter dem Administrativen Ansatz werden in Deutschland seit einigen Jahren verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Strafverfolgungs- und Verwaltungsbehörden zur Bekämpfung der schweren und organisierten Kriminalität diskutiert. So ist auch die Strategie für die innere Sicherheit (ProtectEU) zu verstehen, welche die Europäische Kommission am 1. April 2025 vorgelegt hat. Sie nimmt in diesem Strategiepapier Bezug auf einen Ratsbeschluss vom 9. Juni 2016, der sich zu Elementen eines administrativen Ansatzes geäußert hat. Es handelt sich dabei um folgende Elemente:

- Verhinderung, dass Personen, die in kriminelle Aktivitäten verwickelt sind, die legale Verwaltungsinfrastruktur für kriminelle Zwecke nutzen, gegebenenfalls einschließ-

lich Verfahren zur Erlangung von Genehmigungen, Ausschreibungen und Subventionen,

- Anwendung aller relevanten Bereiche des Verwaltungsrechts zur Verhinderung und Bekämpfung illegaler Aktivitäten, soweit dies nach nationalem Recht möglich ist, einschließlich der präventiven Überprüfung und Überwachung von Antragstellern (natürliche und juristische Personen) für Genehmigungen, Ausschreibungen und Subventionen sowie der Schließung oder Enteignung von Räumlichkeiten, wenn öffentliche Belästigung in oder um diese Räumlichkeiten als Folge der Untergrabung krimineller Aktivitäten auftritt,



- koordinierte Maßnahmen zur Verhütung, Bekämpfung, Unterbrechung und Unterdrückung der schweren und organisierten Kriminalität unter Einsatz von Verwaltungsinstrumenten zur Ergänzung von Maßnahmen im Rahmen des Strafrechts.

Ein so verstandener administrativer Ansatz erfordert Aktivitäten auf allen hoheitlichen Ebenen (im Bund, den Ländern und den Kommunen) sowie in allen Formen hoheitlichen Handelns (rechtsetzend, rechtsprechend, aber auch exekutiv handelnd). Vor diesem Hintergrund war es Ziel des Workshops, ein besseres Verständnis vom Administrativen Ansatz zu erlangen, Möglichkeiten und Hemmnisse zu identifizieren und daraus resultierende Handlungsbedarfe (insbesondere auf Bundesebene) für die neue Legislatur sowie auf EU-Ebene und mit EU-Partnern zu formulieren.

Die Teilnehmenden des Workshops kamen aus dem Bundesministerium des Innern, dem EURIEC, dem Bundeskriminalamt, dem Landeskriminalamt Baden-Württemberg, der Siko-Ruhr und dem Polizeipräsidium Nordhessen. Der Workshop war geprägt von unterschiedlichen Vorträgen zu den Grundlagen der bestehenden Zusammenarbeit und vielen Praxisbeispielen. Hervorzuheben war der umfangreiche und wertvolle Erfahrungsaustausch.

Als Ergebnis ließ sich festhalten, dass es weiterer intensiver, auch internationaler Anstrengungen bedarf, um das Thema in Deutschland grundsätzlich aufzuarbeiten und insbesondere die Einbindung der Verwaltungsbehörden in die Bekämpfung von schwerer und organisierter Kriminalität zu



Die Teilnehmenden vor dem Bundesministerium des Innern in Berlin; von der HSPV NRW: Prof. Dr. Christof Muthers (6. von rechts), Prof. Dr. Marc Röckinghausen war per Webex zugeschaltet (Bild: EURIEC)

verbessern. Es wurde auch allgemein Rechtsänderungs- und Rechtssetzungsbedarf bezüglich des Datenaustauschs zwischen Strafverfolgungs- und Verwaltungsbehörden national zum Zweck der Verhütung/Verfolgung von organisierter Kriminalität konstatiert. Zudem wurde Organisationsbedarf ermittelt. In Nordrhein-Westfalen gibt es in dieser Hinsicht bereits die Siko-Ruhr und voraussichtlich in Kürze ein weiteres Projekt zum Administrativen Ansatz, die sogenannte gemeinsame Koordinierungsstelle. Beide Organisationseinheiten dürften bundesweit Modellcharakter haben und kooperieren bereits mit der HSPV NRW. Einig waren sich die Teilnehmenden auch, dass es Bedarf an weiterem Austausch gleicher oder ähnlicher Art gibt.

Prof. Dr. Christof Muthers
Studienort Köln

Forschung

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Was kennzeichnet die Lebenssituation pflegender Angehöriger in der öffentlichen Verwaltung und welche Angebote brauchen sie?

In Deutschland sind 1,3 Millionen der 43- bis 65-Jährigen in pflegerische Aufgaben involviert; weitere 4,2 Millionen leisten Hilfe im Haushalt oder bei der Betreuung und Begleitung einer anderen Person. Das sind 23 % der 43- bis 65-Jährigen im Erwerbsalter (Ehrlich, Bünning & Kelle, 2024). Pflegende Angehörige sind zahlreichen Belastungen ausgesetzt. Eine Herausforderung stellt der Spagat zwischen dem Beruf und den privaten Pflegeaufgaben dar. Um mehr über die Lebenssituation und Vereinbarkeitsbedarfe von pflegenden Angehörigen

in der öffentlichen Verwaltung zu erfahren, wurden Interviews mit 22 Frauen und elf Männern geführt, die neben ihrem Beruf in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Einstieg in die Pflege oft schleichend erfolgt. Der Aufwand wächst in dem Maße, wie die Beeinträchtigungen der betreuten Person zunehmen. Eine bewusste Entscheidung für die Übernahme von Pflegeaufgaben findet in der Regel nicht statt. Die mit der Pflege zusammen-



hängenden Emotionen, wie Trauer, Angst, Überforderung, Überlastung, Hilflosigkeit und Wut, sind überwiegend negativ. Positive Gefühle wie Dankbarkeit sind dagegen selten.

Die Pflegeverantwortung kann zur Folge haben, dass die Betroffenen bei der Arbeit müde und weniger konzentriert sind, weil die Gedanken um die pflegebedürftige Person kreisen. Darüber hinaus berichten sie über Stress, Schlafstörungen, Erschöpfung und psychische Beeinträchtigungen. Nur wenige Angehörige finden einen Ausgleich zur Pflege. Das soziale Leben und das Freizeitverhalten sind stark eingeschränkt. Zudem stagniert bei den meisten Befragten die berufliche Entwicklung. Trotz der Belastungen denken die Beschäftigten jedoch nicht daran, ihre Erwerbsarbeit aufzugeben.

Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern den Alltag der pflegenden Angehörigen. Auch Verständnis im kollegialen Umfeld und von Seiten der Vorgesetzten trägt dazu bei. Einige Befragte nutzen das Pflegegeld beziehungsweise Sonderurlaub, um den Pflegeaufgaben gerecht zu werden. Unbezahlte Freistellungen werden hingegen nicht in Anspruch genommen.

Es werden Empfehlungen für eine pflegesensible Führungs- und Organisationskultur abgeleitet, unter anderem...

- spezifische Dienstvereinbarungen für pflegende Angehörige,
- Sensibilisierung für das Thema und Schulung von Führungskräften,
- Informations- und Beratungsangebote für pflegende Angehörige,
- Etablierung eines internen Netzwerks,
- Aufbrechen traditioneller Rollenvorstellungen.

Der Forschungsbericht ist online abrufbar. Die Handreichung mit Empfehlungen für eine pflegesensible Führungs- und Organisationskultur steht ebenfalls zum Download bereit.

Prof. Dr. Bettina Franzke
Studienort Köln

Wahlpflichtmodul „Migration und Integration“ im Fokus

Forschungsprojekt des Instituts für Personal und Management erfolgreich abgeschlossen

Das Wahlpflichtmodul „Migration und Integration“ (WPM MuI) ist mit dem Studienjahr 2019/2020 in das Curriculum des Studiengangs Kommunalen Verwaltungsdienst der HSPV NRW aufgenommen worden. Der Fokus lag dabei auf ausländerrechtlichen Modulinhalten. In der Zwischenzeit hat die kommunale Praxis deutlich gemacht, dass es sich bei der kommunalen Integrationsarbeit um ein Querschnittsthema handelt, das alle Verwaltungsbereiche berührt und das Modul dahingehend einer kritischen Analyse unterzogen werden sollte.

Dies hat Prof. Dr. Katrin Möltgen-Sicking im Rahmen eines Forschungsprojekts getan, das über das Institut für Personal und Management realisiert werden konnte. Der Forschungs-

prozess wurde dabei partizipativ gestaltet, indem haupt- und nebenamtlich Lehrende, die das Modul in der Lehre vertreten, im Rahmen qualitativer Interviews befragt wurden.

Im Ergebnis liegt ein Vorschlag zur inhaltlich-didaktischen Gestaltung des Moduls vor, der neben den rechtswissenschaftlichen Inhalten auch sozial- und verwaltungswissenschaftliche Fragestellungen beinhaltet und aktuelle Entwicklungen der kommunalen Integrationsarbeit in Nordrhein-Westfalen aufgreift.

Prof. Dr. Katrin Möltgen-Sicking
Studienort Aachen



Quereinsteigende als Lösung des Fachkräfteproblems in öffentlichen Verwaltungen

Am Forschungszentrum des Instituts für Personal und Management (IPM) der HSPV NRW wurde von Prof. Dr. Malte Schophaus ein Forschungsprojekt zum Thema Quereinsteiger/innen in öffentlichen Verwaltungen durchgeführt

Im Rahmen des Projekts wurde untersucht, welche Bedarfe Quereinsteigende haben und mit welchen Maßnahmen sie in die Verwaltungsorganisationen integriert werden können.

Unter Quereinsteiger/innen – in der Literatur auch bezeichnet als Seiteneinsteiger/innen oder Querwechsler/innen – verstehen wir Personen, die aus einer fremden Branche in ein neues Betätigungsfeld wechseln, ohne eine dafür als üblich verstandene Berufsausbildung oder ein entsprechendes Studium absolviert zu haben. Für das Feld der öffentlichen Verwaltung ist die übliche Qualifikation die Verwaltungsfachangestelltenausbildung oder das verwaltungswissenschaftliche Bachelorstudium.

Die Frage nach der Gewinnung und zielgerichteten Integration von Quereinsteigenden in die Verwaltung stellt sich vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der hohen Vakanz an Stellen. Treffen die Personalprognosen zu, muss über die bereits bestehenden Personallücken hinaus in wenigen Jahren mit einem ungleich höheren Personalmangel gerechnet werden. Studien prognostizieren einen Mangel von bis zu einer Million Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst bis zum Jahr 2030 (PWC, 2022). Zur Bewältigung dieser Herausforderungen werden vermehrt Quereinsteigende als ein Baustein im Mosaik der Lösungen gesehen.

Diese Perspektive ist neu. Noch vor wenigen Jahren besagten die wenigen vorliegenden Studien zum Wechsel zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor: „Professional employees are least likely to switch out of the private sector into either the public or the nonprofit sector.“ (Su & Bozeman, 2009, S. 1111). Heute ist die Lage anders: Der Bedarf an qualifiziertem Personal ist so immens in der öffentlichen Verwaltung, dass Quereinsteiger/innen zunehmend gern und häufig eingestellt werden.

Literatur

PWC - PricewaterhouseCoopers (2022). Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider/innen. [Online abrufbar](#).

Schiewer, P. (2025). Anforderungen an die Personalentwicklung bei der Integration von Quereinsteigenden in der öffentlichen Verwaltung. Unveröffentlichte Bachelorarbeit an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW, Bielefeld.

Su, X., Bozeman, B. (2009). Dynamics of Sector Switching: Hazard Models Predicting Changes from Private Jobs to Public and Nonprofit Sectors. *Public Administration Review*, vol. 69, no. 6: 1106-1114.

Für die Integration von Mitarbeitenden ohne Verwaltungserfahrung sind spezifisch zugeschnittene Onboarding-Prozesse von besonderer Bedeutung. Die Einarbeitung in den Kommunalverwaltungen ist weiterhin nicht einheitlich. Viele Kommunen entwickeln derzeit Onboarding-Konzepte, bislang berichten Quereinsteigende aber noch davon, dass es oftmals keine systematischen Einarbeitungspläne gibt, die Einarbeitung stark personenabhängig ist und Maßnahmen nicht spezifisch auf Quereinsteigende zugeschnitten sind (Schiewer, 2025, S. 32).

Für die Integration von Quereinsteigenden besteht besonders fachlich und kulturell Handlungsbedarf. In fachlicher Hinsicht werden standardisierte Fortbildungen „von der Stange“ nicht immer als hilfreich wahrgenommen. Bildungsmaßnahmen, die auf den spezifischen Arbeitsplatz und die individuellen Mitarbeitenden zugeschnitten sind, erscheinen hier zielführender. Für das Verständnis der Verwaltungskultur beschreiben Quereinsteigende die Begleitung durch einen festen Paten als besonders hilfreich, da fachliche und kulturelle Unsicherheiten direkt angesprochen werden können. Die Onboarding-Konzepte sollten deutlich nach Zielgruppen unterscheiden, um Quereinsteigende treffsicher zu unterstützen.

Die Ergebnisse des Projekts werden voraussichtlich im September 2025 veröffentlicht:

Schophaus, M.: Einsteigen bitte! Wie Quereinsteiger/innen in Verwaltungen gut ankommen. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 09/2025.

Prof. Dr. Malte Schophaus
Abteilung Bielefeld



Veranstaltungen Vorschau

„Antisemitismus“ in der Polizeiausbildung

Fachtag in Duisburg zum Abschluss des Forschungsprojekts Empathia³

Welche Rolle spielt „Antisemitismus“ als Thema in der Polizeiausbildung beziehungsweise welche Rolle sollte „Antisemitismus“ spielen? Wie kann ein entsprechendes Lehrangebot aussehen, das sich sowohl an den Bedarfen angehender Polizistinnen und Polizisten als auch an den Betroffenen von Antisemitismus orientiert und zudem gesellschaftliche Entwicklungen in den Blick nimmt?

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderten Verbundforschungsprojekts „Empathia³ - Empowering Police Officers and Teachers in arguing against Antisemitism“ wurden diese Fragen in den vergangenen vier Jahren an der HSPV NRW mit Blick auf die Zielgruppe der Polizei bearbeitet.

Ergebnisse sind...

- eine bundesweite Studie zur Rolle von Antisemitismus in der Polizeiausbildung,
- eine landesweite Studie zur Wahrnehmung von Polizei und jüdischem Leben in der Landespolizei NRW,
- eine evaluierte Bildungsintervention für die Polizeiausbildung,
- ein fachdidaktischer Ansatz zur ethisch-politischen Bildung sowie
- ein large scale Test zur Erfassung von Wissen und Wahrnehmungen zu Antisemitismus und jüdischem Leben.



© studio v-zwoelf - stock.adobe.com

Anlässlich des Projektabschlusses stellen wir die Ergebnisse am Vormittag vor. Am Nachmittag möchten wir gemeinsam mit Ihnen in drei Workshops zur Antisemitismusprävention in der Hochschule, der Polizei und der Lehrendenfortbildung die Ergebnisse weiterdenken.

Zur Rahmung des Fachtags wird Sabena Donath (Leiterin der Bildungsabteilung des Zentralrats der Juden) am Morgen eine Keynote zu jüdischen Perspektiven auf Antisemitismus und Bildung halten.

Auf der Homepage der HSPV NRW stehen [ausführliche Informationen zum Programm und zur Anmeldung](#) zur Verfügung.

Prof. Dr. Sarah Jadwiga Jahn
Studienort Dortmund



Weiterbildung Intern

Die Veranstaltungen für die Jahre 2025 und 2026 stehen nach erfolgreicher Anmeldung im internen Bereich der Homepage der HSPV NRW zur Verfügung (Zugriff nur für hauptamtlich Lehrende, Lehrbeauftragte und Verwaltungsangehörige).

Oktober 2025		
01.-31.10.2025	Gruppenarbeiten in ILIAS: Materialien für die Gruppenarbeit finden (Modul 4)	online
07.10.2025	Alles Demokratie oder was?	online
23./24.10.2025	TSK 2	Justizakademie, Recklinghausen
30.10.2025	Blitzlicht: (Online-)Peer-Feedback	online
November 2025		
01.-30.11.2025	Gruppenarbeiten in ILIAS: Gruppenarbeiten planen (Modul 5)	online
06.11.2025	Der Zustand der deutschen Demokratie und ihre Feinde	HSPV NRW, Zentralverwaltung
07.11.2025	Warum selbst drehen?	HSPV NRW, Zentralverwaltung
13.11.2025	Schneiden ohne Tränen	HSPV NRW, Zentralverwaltung
13.11.2025	Campusgespräche	online
20./21.11.2025	Verwaltungsethik zwischen Scheitern und Chance	HSPV NRW, Duisburg
20./21.11.2025	TSK 3, Fachbereich AV/R	BEW, Essen
Dezember 2025		
02.12.2025	Online-Lehre kompakt: Grundlagen für eine erfolgreiche Planung und Umsetzung	online
04./05.12.2025	TSK 2.0 Vertiefungsteil: Rollentraining	BEW, Essen
15./16.12.2025	LFAK Kriminalistik/Kriminaltechnik und Kriminologie	BEW, Duisburg
17.-19.12.2025	TSK 3, Fachbereich Polizei	QUA-LiS NRW, Soest
Januar 2026		
29.01.2026	didaktik on, Modul 1/4	online
Februar 2026		
26.02.2026	didaktik on, Modul 2/4	online
März 2026		
05./06.03.2026	Lehrpraxis unter der Lupe: Austausch, Reflexion, Inspiration	online
05.03.2026	Abschlussarbeiten betreuen (Termin 1/3)	online
12.03.2026	Abschlussarbeiten betreuen (Termin 2/3)	online
19.03.2026	Abschlussarbeiten betreuen (Termin 3/3)	online
26.03.2026	didaktik on, Modul 3/4	online



April 2026

23.04.2026

didaktik on, Modul 4/4

online

Kontakt**Laura Kucharzewski** Tel.: 0209/1659 - 1290 **Celine Berste** Tel.: 0209/1659 - 1295 weiterbildung-intern@hspv.nrw.de**Anmeldung zum Veranstaltungsticker!**

Der hochschuldidaktische Veranstaltungsticker richtet sich an alle Lehrenden der HSPV NRW, die über freie (Rest-)Plätze in den Fortbildungsveranstaltungen der internen Weiterbildung per E-Mail auf dem Laufenden gehalten werden möchten.

Didaktik@home

Mit Didaktik@home erhalten Sie hochschuldidaktische Impulse zu Themen wie Digitalisierung, Diversität und Demokratisierung in der Lehre – in kurzen, anschaulichen Einheiten, die jederzeit und ortsunabhängig über ILIAS abrufbar sind.

ILIAS-Kursumgebung

Personalnachrichten

Herzlich willkommen an der HSPV NRW

Aus der Verwaltung**Einstellungen**

- Milena Schafferhans unterstützt seit dem 1. August 2025 das Teildezernat 15.2 „Rechtliche Prüfungsangelegenheiten“.
- Marc Thönes ist seit dem 1. August 2025 im Präsidiumsbüro tätig.
- Noelle Goncalves de Moura hat am 14. August 2025 ihre Tätigkeit im Teildezernat 23.3 „Server, Clients und Fachanwendungen“ aufgenommen.
- Oskar Kaup unterstützt seit dem 18. August 2025 den Studienort Köln.
- Heiko Mittelhockamp ist seit dem 1. September 2025 am Studienort Duisburg tätig.
- Florian Lindt hat am 1. September 2025 seinen Dienst in der Bibliothek des Studienorts Münster aufgenommen.
- Angelika Alieff-Sliepen unterstützt seit dem 1. September 2025 den Studienort Münster.





Liebe Kolleginnen und Kollegen, am 18. August 2025 habe ich meinen Dienst als Studierendenberater am HSPV-Studienort Köln aufgenommen und freue mich über die Gelegenheit, mich Ihnen beziehungsweise euch kurz vorzustellen.

Mein Name ist Oskar Kaup, ich bin 32 Jahre alt, Neu-Kölner, gebürtiger Westfale, M.Sc.-Psychologe und Schalke-Fan. Nach meinem Studium an der Uni Göttingen (bis 2018) war ich dort zunächst an einer privaten Hochschule als Studienkoordinator und wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig, um das Berufsleben anschließend wieder ruhen zu lassen (Philosophiestudium, Auslandserfahrungen).

Die letzten Jahre habe ich in Rostock an der Ostsee verbracht (beruflich als psychologischer Berater in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung), bevor es mich nun zurück nach NRW gezogen hat.

Ich freue mich sehr auf meine neue Tätigkeit und auf die Zusammenarbeit mit Ihnen an der HSPV NRW!

Oskar Kaup

Studienort Köln

Aus der Lehre Einstellungen

Am 17. Juli 2025 wurden die neuen hauptamtlich Lehrenden für das Studienjahr 2025/2026 an der HSPV NRW begrüßt:



Gruppenfoto vom 17. Juli 2025 (Bild: HSPV NRW)

STUDIENORT AACHEN

- Dr. Antje Rech, Professorin für Zivil- und Arbeitsrecht
- Dr. Timo Torz, Professor für Straf- und Eingriffsrecht

STUDIENORT DUISBURG

- Dr. Jakob Beaucamp, Professor für Allgemeines und Besonderes Verwaltungsrecht
- Hendrick Erkelenz, Dozent für Sozialrecht

STUDIENORT DORTMUND

- Dr. Jochen Gimmel, Dozent für Interkulturelle Kompetenz und Ethik

STUDIENORT HAGEN

- Alexandra Pauli, Dozentin für Sozialrecht

Beförderungen

Folgende Lehrende wurden befördert:

STUDIENORT MÜNSTER

- Ellen Picker, Dozentin für Personalmanagement, E-Government und Wissensmanagement, Öffentliche Betriebswirtschaftslehre sowie Verwaltungsmanagement und Organisation

STUDIENORT KÖLN

- Burkhard Henßler, Dozent für Volkswirtschaftslehre und Öffentliche Betriebswirtschaftslehre



Themenreihe Medien

Neues LiveVoting in ILIAS

Ab sofort steht das überarbeitete LiveVoting-Tool in ILIAS zur Verfügung – inklusive dem brandneuen Challenge Mode

Damit wird das gemeinsame Abstimmen und Mitraten in Ihren Veranstaltungen noch dynamischer, spielerischer und motivierender.

Was ist neu?

- Der neue Challenge Mode:
Hier treten Studierende live in Ihrer Lehrstunde gegeneinander an – wer antwortet richtig und am schnellsten?
- Live-Ranking durch Nicknames und Punkte:
Nach jeder Fragerunde erfolgt ein sofortiges Feedback und ein Leaderboard erscheint – mehr Wettbewerb geht nicht.
- Optimierte Benutzerführung:
Intuitiver, responsiver, performanter und barrierefrei.

Einsatzmöglichkeiten

Ob zur Aktivierung, zur Wissensüberprüfung oder für kleine Wettbewerbe in Ihrem Seminar – das neue LiveVoting bringt Schwung in Ihre Lehre!

Videotutorial

Auf der Videoplattform VIMP steht ein [Tutorial](#) zur Verfügung, welches das neue LiveVoting anschaulich aus der Anwender-



© Makaron - stock.adobe.com

Perspektive beleuchtet. Bitte beachten Sie, dass Sie sich vorher bei VIMP anmelden müssen, um direkt zum Video zu gelangen.

Neugierig geworden?

Dann erfahren Sie hier mehr in unserem [PDF-Leitfaden](#).

Viel Spaß beim Ausprobieren – let the challenge begin!

Und wie immer gilt: Bei Fragen wenden Sie sich gerne jederzeit an uns unter der folgenden Funktionsadresse: elarning@hspv.nrw.de.

E-Learning-Team

Zentralverwaltung



Weltoffene Hochschulen

Weltoffenheit als Beamtentugend

Die Perspektive der (Tugend-)Ethik

In dieser Newsletter-Rubrik wurden in einigen Beiträgen in den letzten Jahren Aspekte von weltoffenen Hochschulen angesprochen und diskutiert – aber was sind eigentlich weltoffene Beamtinnen und Beamte? Und wie kann man selbst weltoffen werden (oder bleiben)? Im heutigen Beitrag soll diesen Fragen aus der Perspektive der (Tugend-)Ethik nachgegangen werden.

Wer taugt zur Verbeamtung?

Beamtinnen und Beamte müssen nach Grundgesetz Art. 33, Abs. 2 bestimmte Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung erfüllen. Die „Eignung“ erfasst dabei unter anderem „charakterliche Eigenschaften“, wie es beispielsweise in der Bundeslaufbahnverordnung festgeschrieben steht. Im Fach Ethik, das in den Studiengängen der HSPV NRW gelehrt wird, kommen die Lehrenden auf eine besondere Form der „charakterlichen Eigenschaften“ zu sprechen: nämlich auf die sogenannten Tugenden.

Etymologisch ist der Begriff der „Tugend“ mit den Begriffen „taugen“ beziehungsweise „tüchtig“ verwandt. Wer tugendhaft ist, taugt also etwas. In der Ethik beschreiben Tugenden die vortrefflichen Eigenschaften und vorbildlichen Charaktermerkmale von Personen, vor allem in Bezug auf moralisches Verhalten. Dabei prägen Tugenden die sogenannten Haltungen. Diese, wiederum, sind Grundeinstellungen und Denkweisen, die Menschen besitzen und die beispielsweise beim Urteilen zum Tragen kommen. Eine Haltung zu haben und diese auch zu zeigen, ist eine Eigenschaft von Beamtinnen und Beamten, die von Politik und Verwaltungsspitze erwartet wird. Tugenden sind ferner Teil eines sogenannten Berufsethos, in dem eine Berufsgruppe eine sie bestimmende Moral fasst. Die Berufsgruppe kultiviert dieses Ethos und vermittelt es weiter an nachfolgende Generationen.

Zu den Tugenden, die in der Ethik seit über 2500 Jahren behandelt werden und die einem individuell den Weg zu einem gelingenden (Berufs-)Leben zeigen, gehören beispielsweise Weisheit, Ehrlichkeit, Mäßigung, Besonnenheit, Gerechtigkeit und Tapferkeit. Diese Tugenden können Teil des Beamteneethos sein. Studierende an der HSPV NRW selbst sprechen zudem häufig von den Tugenden der „Teamfähigkeit“ oder der „Menschlichkeit“. Eine weitere Tugend, die zudem zum Beamteneethos – sei es bei der Polizei oder der allgemeinen Verwaltung – gehören könnte, ist die „Weltoffenheit“.

Was ist Weltoffenheit?

Was heißt „Weltoffenheit“ überhaupt? Dieser Frage muss man

wohl zuerst nachgehen. Und wie bekommt man heutzutage Antworten auf solche Fragen? Mit einer KI natürlich. Als Zeichen, dass man selbst als knorriger mittelalter Akademiker –

der Informationsrecherchen an Zettelkästen in Unibibliotheken gewohnt war und noch immer Internetsuchmaschinen und Wikipedia äußerst kritisch gegenübersteht – auch weiteren technologischen „Innovationen“, die akademisches Arbeiten grundlegend zu verändern drohen, gegenüber offen sein kann, wird eine entsprechende Website geöffnet. Denn zuerst einmal ist vielleicht die „Offenheit“ selbst eine Tugend: offen Neuem, Anderem oder Fremdem gegenüber zu sein. Nicht unbegrenzt weit offen, nicht naiv offen – aber zumindest nicht zu ängstlich, verweigernd oder ablehnend allem gegenüber, was auf einen zukommt. Man fragt also die KI. Und die freundliche KI antwortet sofort:

„Weltoffenheit“ bezeichnet eine Haltung oder Einstellung, die von Toleranz, Offenheit und Interesse gegenüber anderen Kulturen, Meinungen und Lebensweisen geprägt ist. Eine weltoffene Person ist offen für neue Erfahrungen und Ideen, zeigt Respekt und Verständnis gegenüber Menschen aus unterschiedlichen Ländern, Ethnien und sozialen Gruppen und ist bereit, über den eigenen kulturellen oder nationalen Horizont hinauszublicken. Im politischen oder gesellschaftlichen Kontext wird Weltoffenheit oft mit einer Haltung der Integration und des interkulturellen Dialogs in Verbindung gebracht, bei der Vielfalt als Bereicherung angesehen wird.“

Ohne, dass man jetzt genau versteht, woher die KI den Input für diese Definition und Ausführungen gesogen hat oder wie sie sie zu ganzen und sogar zusammenhängenden Sätzen verarbeitet hat, wird die Aussage mit anderer KI („Konventioneller Intelligenz“) geprüft: Ja, die Definition macht inhaltlich Sinn. Sogar schön geschrieben. Kann man den Leserinnen und Lesern des Newsletters also zumuten.

Die Frage, die sich nun anschließt, ist: Kann Weltoffenheit denn überhaupt eine Tugend sein? Vermutlich schon: Insofern man Tugend als eine persönliche charakterliche Eigenschaft ansehen kann, die Neuem prinzipiell mindestens tolerant und respektvoll, vielleicht sogar neugierig, entgegentritt.

Um sich der Frage traditioneller zu nähern: Der antike Philosoph und Mitbegründer der Tugendethik Aristoteles hält Tugenden in seinem Werk „Nikomachische Ethik“ für anzustrebende Charaktereigenschaften. Tugenden stellen für ihn die

**WELTOFFENE
HOCHSCHULEN
GEGEN FREMDEN-
FEINDLICHKEIT**

© <https://www.hrk.de/>



Mitte und das richtige Maß zwischen zwei Extremen dar. In diesem Fall wäre Weltoffenheit als Tugend die goldene Mitte zwischen der persönlichen Eigenschaft der „Weltverschlossenheit“ – also grundlegender Ablehnung und Nicht-Toleranz gegenüber allem Anderen, Fremden und Neuen – und einer „Weltnaivität“, die unreflektiert alles annimmt und gutheißt, was einem entgegenkommt. Also beispielsweise auch neue extreme Strömungen und Weltanschauungen. Eine wohlverstandene Weltoffenheit als Tugend zwischen zwei extremen Eigenschaften, jedoch, erinnert daran, dass es Toleranz und Achtung geben sollte, und prüft, was diese bedeuten beziehungsweise wie weit diese gehen müssen und dürfen.

Was bringt das in der Praxis?

Warum ist Weltoffenheit für Beamtinnen und Beamte (bei der Polizei, auf den Ämtern etc.) so wichtig? Manch einem kann Weltoffenheit als Selbstzweck schon genug sein. Aber gerade Amtsträgerinnen und Amtsträgern steht Weltoffenheit nicht nur gut, sondern sie ist auch eine notwendige Eigenschaft für gutes verwalterisches Handeln. Es soll nur ein Aspekt aus der Definition herausgegriffen werden: Der Respekt gegenüber Menschen verschiedener Länder und sozialer Gruppen.

Respekt ist ein Thema, das immer wieder in den Seminaren der HSPV NRW zur Sprache kommt. Angeblich wird die Gesellschaft immer respektloser. Die Menschen zeigen untereinander und den Amtsträgerinnen und Amtsträgern in Uniform oder in der Amtsstube gegenüber immer weniger Respekt. Wenn man diesen vermisst, sollte man doch vielleicht bei sich anfangen und sich fragen: Bin ich eigentlich respektvoll anderen gegenüber? Und mit „respektvoll“ kann nicht gemeint sein, vor anderen (oder Uniformen) zu „kuschen“, sondern den anderen in seiner Freiheit und Würde anzuerkennen und entsprechend zu behandeln. In der Sprache der Ethik könnte man einen „performativen Selbstwiderspruch“ ausmachen, wenn man einerseits die Respektlosigkeit in der Gesellschaft verurteilt, selbst aber nicht den Ansprüchen der gegenseitigen Achtung, jenseits aller Ich-Befangenheit, folgt. Respekt bedeutet im Berufsalltag vielleicht konkret: Geduldig zu sein beziehungsweise gelassen zu bleiben, Personen, die sich nicht so gut ausdrücken können oder vielleicht ungelinkelt verhalten, Hilfe anzubieten und, wie es im Amtseid in NRW heißt, „Gerechtigkeit gegen jedermann“ (und jederfrau) walten zu lassen. Oder, ganz im Sinne einer erlernten und vielfach bestätigten Alltagsmoral, sich in die Position des anderen zu versetzen und sich zu fragen: Wie würde ich gerne in dieser Situation behandelt werden? Wenn ich freundlich und offen anderen, Fremden gegenüber bin, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich ebenso mir gegenüber verhalten, ferner wohl auch größer.

Und: Was bringt das dem einzelnen Beamten oder der einzelnen Beamtin? Die Frage sei erlaubt, denken Menschen doch oft vor allem an ihre eigene Nase und messen Moral mitunter am Eigennutzen und Eigeninteresse. So eingeschränkt eine solche exklusive Messlatte in eigener Nasenlänge ist,

so wenig darf man diese Ich-Bezogenheit ignorieren; hat sie vielleicht sogar eine gewisse Legitimität. Deswegen hier noch eine Idee, was einem selbst Weltoffenheit bringt, sofern man dies als Bewertungsmaßstab heranziehen will: Offenheit und Optimismus machen Spaß und können Freu(n)de bringen. Wer freudig und optimistisch ist und sich auf freundliche Bindungen mit anderen Menschen einlässt, lebt wohl zufriedener und vielleicht auch länger – darauf deutet moderne epidemiologische Forschung hin.

Wie erreiche ich Tugenden?

Wenn also Weltoffenheit eine wichtige Beamtentugend ist und sogar zum gelingenden persönlichen (Berufs-)Leben beitragen kann, wie erreicht man sie – sofern man sie noch nicht besitzt – oder erhält sie sich? Tugendethiker wie Aristoteles gehen davon aus, dass man Tugenden herausbilden und kultivieren kann. Tugenden kann man einüben, bis sie zur fest verwurzelten Charaktereigenschaft werden. Vielleicht kann man sich das so vorstellen, als müsse man sich anfangs zwingen, regelmäßig ins Fitnessstudio zu gehen. Wenn man aber oft genug und regelmäßig dort war, fällt einem der Besuch der Muckibude nicht nur weniger schwer, er wird einem zur lieben Gewohnheit. Soll heißen, vielleicht muss man sich ein paar Mal zur besonderen Toleranz, Akzeptanz oder Achtung des Anderen und Fremden – dem, was die weite Welt so zu bieten hat – zwingen. Aber wenn man dies (immer wieder) mit der richtigen, offenen, neugierigen, freundlichen, hilfsbereiten Einstellung tut, geht es später wie von alleine.

Für stoische Tugendphilosophen wie Seneca erreicht man Tugend, wie man die Fähigkeit erlernt, ein Instrument zu beherrschen: durch Übung und Training. Dann geht irgendwann diese Eigenschaft in eine in sich stimmige Lebensbeziehungsweise Amtsführung, eine gefestigte Haltung über. Das Erkennen und das Einüben von Tugenden führt also zu einer kohärenten moralischen Praxis (im Privaten und Dienstlichen). Dazu gehört auch, dass die Gefühlswelt durch die Vernunft eingehegt wird. Nicht, dass Emotionen verdrängt oder ganz abgewertet werden müssen. Aber eine ständige vernünftige – also von Ich-Befangenheit befreite, intersubjektive, sachorientierte – Auseinandersetzung mit Themen wie Weltoffenheit, die gegebenenfalls durch Sorgen, Ängste, Fremdheitsgefühle, Bequemlichkeit oder ähnliches eingeschränkt sein könnte, sollte nach stoischem Verständnis dazu führen, die Tugend der Weltoffenheit zu erwirken oder zu verstärken.

Mit der regelmäßigen Thematisierung und Einübung von, unter anderem, interkultureller Kompetenz, TSK, Ethik und so letztlich Weltoffenheit an der HSPV NRW, sind wir auf einem guten Weg, essenzielle (Beamten-)Tugenden für ein gelingendes (Berufs-)Leben zu vermitteln, würden Stoiker vermutlich sagen.

Prof. Dr. Peter Schröder-Bäck
Studienort Aachen



„Man braucht nichts im Leben zu fürchten, man muss nur alles verstehen.“

Marie Skłodowska-Curie

(1867 Warschau - 1934 Paris, Physikerin/Chemikerin/Nobelpreisträgerin)

Impressum

Herausgeber Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, HSPV NRW

Redaktion Florian Bury (V. i. S. d. P.), Thomas Rekendt, Sandra Warnecke

Fotos siehe Bildunterschriften

Satz Johann Ifflaender

Den Erscheinungstermin der neuen Ausgabe der „HSPV Aktuell“ finden Sie im [Newsletterkalender](#).

Sie erreichen das Redaktionsteam unter: newsletter@hspv.nrw.de

