

## Entwicklung und Perspektiven der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister,  
Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern

„Quo vadis Fortbildung?“ –  
Wohin entwickeln sich Fort- und Weiterbildung?  
Bernd Kalheber  
Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung

Zeitschrift der Fachhochschule  
für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

fho:pr

Ausgabe: Frühling/Sommer 2012



## Inhaltsverzeichnis

Entwicklung und Perspektiven der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst _____	Seite 3
„Quo vadis Fortbildung?“ – Wohin entwickeln sich Fort- und Weiterbildung _____	Seite 10
Wahl des Senats _____	Seite 12
Imagefilm der FHöVPR _____	Seite 14
Gesundheits- und Präventionssport an der Fachhochschule _____	Seite 15
Einstellungsverfahren der Polizei im demographischen Wandel _____	Seite 17
Abschluss des bundesweit ersten Aufstiegsbachelorstudiengangs am Fachbereich Polizei _____	Seite 19
Studienaufenthalt zweier Studentinnen und einer Doktorandin der Nationalen Akademie für staatliche Verwaltung beim Präsidenten der Ukraine Erfahrungsbericht _____	Seite 21
„Neu in der Führungsrolle“ Buchbesprechung _____	Seite 23
Veranstaltungen _____	Seite 24
Impressum _____	Seite 24

**fho:pr**

## Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die neue Ausgabe unserer Hochschulzeitschrift „Backstein“ liegt vor Ihnen und dabei kann man im vierten Jahr des Erscheinens des „Backstein“ schon von Normalität sprechen. Und auch unter einem anderen Gesichtspunkt sind wir zur „Normalität“ zurückgekehrt, so halten wir mit 24 Seiten wieder den Umfang ein, der unserem generellen Anspruch entspricht, ohne dass eine Festlegung auf eine genormte Seitenzahl erfolgen soll.

War die letzte Ausgabe durch die Konzentration auf die Themen der beiden Leitartikel und die Dokumentation der „Festveranstaltung und Jubiläumsfeier zum zwanzigjährigen Bestehen der Fachhochschule“ geprägt, so gibt diese Ausgabe durch mehrere kürzere Beiträge stärker die Vielfalt der Fachhochschularbeit wieder.

Die beiden Pole, einerseits eine große Vielfalt, andererseits die Konzentration auf Schwerpunkte und Kernkompetenzen, zeichnen die Arbeit einer guten und attraktiven Bildungseinrichtung aus. Dadurch soll auch in Zukunft das Profil der FHöVPR geschärft werden.

Attraktivität und Qualität aber sind entscheidend in einer Realität in der Institutionen, die mit der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung verbunden sind, wahrnehmen müssen, sei es im öffentlichen Sektor oder in der Privatwirtschaft, dass sie sich in einer zunehmenden Konkurrenz zueinander befinden.

Passend dazu sollen Entwicklung und Perspektiven der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst in dieser Ausgabe besonders im Blickpunkt stehen, meinen Beitrag zu diesem Thema finden Sie auf den folgenden Seiten.

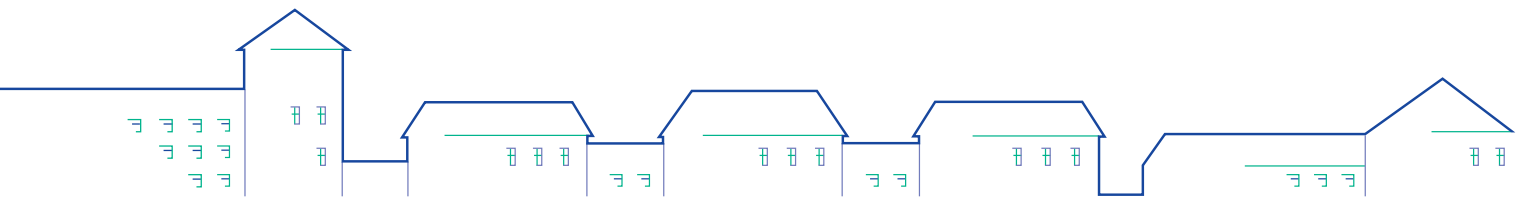
Die abwechslungsreiche Aufgabenstellung der Fachhochschule und die sich daraus ergebenden Themen zeigen sich in den folgenden unterschiedlichen Beiträgen, die Sie dem nebenstehenden Inhaltsverzeichnis entnehmen können.

Ich möchte Sie bereits heute zu unserem 3. Tag der offenen Tür am 01. September 2012 persönlich herzlich einladen, die Mitarbeitenden der Fachhochschule und ich wären sehr erfreut, Sie an diesem Tag bei uns begrüßen zu dürfen.

Ihnen, liebe Leserin, lieber Leser wünsche ich bei der Lektüre unserer Hochschulzeitschrift wiederum eine interessante Zeit.

Herzlichst  
Ihr

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister



# Entwicklung und Perspektiven der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst

## I. Einleitung

Der Buchtitel „Von der Behörde zur Hochschule“<sup>2</sup> beschreibt treffend sowohl den bisherigen Weg der Mehrzahl der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst (FHöD) sowie deren Programm für die Zukunft. Dabei bilden die FHöD nach wie vor eine eigenständige, indes keineswegs homogene Kategorie des Hochschulbereichs, zu dem sie sich zugehörig fühlen und auch gehören. Indes weist der Typus der Verwaltungsfachhochschule eine Reihe von Besonderheiten gegenüber allgemeinen Fachhochschulen auf, was seit seiner Entstehung zu einer kritischen Auseinandersetzung sowohl aus Perspektive des allgemeinen Hochschulbereichs<sup>3</sup> bzw. des Wissenschaftsrates<sup>4</sup>, aber auch aus eigenem Antrieb<sup>5</sup> geführt hat. Vor solchem Hintergrund ergeben langanhaltende, praktisch seit Errichtung der FHöD ab dem Jahre 1973 geführte Reformdiskussionen im Rahmen des deutschen Bildungsföderalismus letztlich zwangsläufig ein überaus differenziertes Bild. Ziel dieses Beitrags soll es sein, gerade auch aus der Perspektive des allgemeinen Hochschulbereichs eine kritisch-präzise Sicht auf diesen speziellen Hochschultyp zu fördern. Andererseits sei es auch erlaubt, mit Blick auf die Veränderungen auch im allgemeinen Hochschulbereich<sup>6</sup> der Berechtigung vielfach geäußerter Kritikpunkte nachzugehen<sup>7</sup>, um letztlich in eine willkommene Sachdebatte über die weitere Zukunft des speziellen Hochschultypus Verwaltungsfachhochschule eintreten zu können.

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister,  
Direktor der Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
Mecklenburg-Vorpommern<sup>1</sup>

## II. Zur besonderen Rolle der FHöD im Hochschulsystem

Gemeinhin verbindet man mit den FHöD die spezielle Aufgabe, den Nachwuchs vornehmlich für den öffentlichen Dienst auszubilden. Das entspricht auch ihrer Gründungsphilosophie, die mit der Entstehung der allgemeinen Fachhochschulen als Kategorie des tertiären Bereichs ab 1969 einhergeht. Denn die Existenz der Abschlüsse allgemeiner Fachhochschulen und die darauf folgende Einstellung ihrer Absolventen in den öffentlichen Dienst mit einer Zuordnung zum gehobenen Dienst machte es erforderlich, für die innerhalb der Verwaltung zumeist an unselbständigen Verwaltungsakademien oder –schulen ausgebildeten Laufbahnbewerber ebenfalls eine Ausbildung vorzusehen, die einem Fachhochschulabschluss gleichkam bzw. mit diesem gleichwertig war. Dazu sah der 1976 eingeführte und inzwischen nicht mehr existente § 14 BRRG ausdrücklich eine Überführung in den allgemeinen Hochschulbereich vor, die internen Verwaltungsfachhochschulen sollten ein Provisorium bilden<sup>8</sup>. Weil dies so sein sollte, erfolgten vielfach keine oder nur geringfügige Veränderungen der bestehenden internen Ausbildung, die interne Einbindung führte von Anfang an zu einer Abkopplung der Entwicklung der allgemeinen Fachhochschulen von den Verwaltungsfachhochschulen<sup>9</sup>.

Was indes blieb, war die laufbahnrechtliche Verknüpfung von Fachhochschulstudium/-abschluss als Voraussetzung der Laufbahnbefähigung für den gehobenen Dienst mit der Notwendigkeit, die Entwicklung des allge-

Anmerkung der Redaktion: Sofern aus sprachlichen Gründen in den Texten des „Backstein“ nur eine geschlechtsbezogene Form verwendet wird, schließt diese immer auch das andere Geschlecht ein.

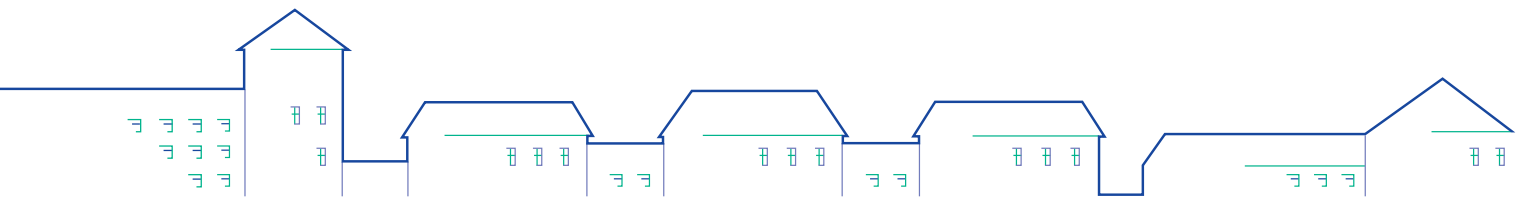
---

meinen Fachhochschulbereichs in gewisser Weise nachzeichnen zu müssen. Die Geschichte der FHöD ist seitdem davon geprägt, einerseits gegenüber dem allgemeinen Hochschulbereich Entwicklungen nicht, nicht vollständig oder mit erheblichen Verzögerungen nachzeichnen zu können<sup>10</sup> – mit der Folge des Vorhalts qualitativer Defizite<sup>11</sup> – andererseits den vielfach traditionellistisch denkenden Laufbahnressorts die Notwendigkeit hochschulischer Reformen ständig plausibel machen zu müssen und gleichzeitig im Sinne guter Lobbyarbeit das Ansehen der Absolventen im öffentlichen Dienst zu fördern. Nicht gerade erleichtert wurde und wird die Entwicklung durch begleitende ideologie- und vorurteilsgeladene Vorstellungen von Berufsbeamtentum und öffentlichem Dienst schlechthin, projiziert auf das Bild eines typischen Verwaltungsstudierenden<sup>12</sup>, aber auch von Vorurteilen vielfach aus dem Bereich des höheren Dienstes der Laufbahn- und Aufsichtsressorts (der selbst kurioser Weise völlig frei an Universitäten studiert hat) gegenüber dem Typus Fachhochschule schlechthin und den dortigen „freien“ Studierenden.

### III. Die Phase der Ausdifferenzierung

In diesem skizzierten Rahmen vollzog sich eine differenzierte Entwicklung bis zur heutigen Situation, wobei die ganz große Mehrheit der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst damals wie heute nach Einschätzung des Verfassers reformorientiert agiert. Der Rahmen für die durchgeführten oder noch vorzunehmenden Reformen wird gespannt über das traditionelle Gebilde interner Ausbildung ohne eigene Rechtspersönlichkeit unter Ressortierung bei Fachaufsicht ausübenden Laufbahnressorts, mit eingesetzten Laufbahnbeamten statt gewählten Leitungen an der Spitze<sup>13</sup>, ohne durchweg bzw. hinreichendes wissenschaftliches Personal im Sinne des Hochschulrechts (Professoren) sowie ohne nennenswerte Forschung mit der ausschließlichen Zuständigkeiten für einen (Monostruktur) oder mehrere Laufbahnstudiengänge mit Anwärtinnen und Anwärtern ohne Rücksicht auf die Größe der Einrichtung auf der einen Seite - und dem den aktuellen Landeshochschulgesetzen entsprechenden Typus einer allgemeinen Fachhochschule.

Die sich zur Zeit in der Rektorenkonferenz der FHöD als (auch) Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst verstehenden insgesamt 36<sup>14</sup> Hochschulen mit ca. 40.000 Studierenden<sup>15</sup> schöpfen diesen Rahmen insgesamt, erfreulicherweise mit zunehmender und deutlicher Verdichtung am Rande der allgemeinen Fachhochschulen aus, wobei die Klammer aller ihre spezifische Aufgabe bildet, auf die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes zugeschnittene Studiengänge anzubieten. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, ob die Studiengänge traditionell als duale Studiengänge mit Studierenden im Anwärterstatus oder als offene Studiengänge ausgestaltet sind. Erlaubt sei in dem Zusammenhang indes die rückblickende Bemerkung, dass genau diese Frage die Diskussion vornehmlich der neunziger Jahre geprägt hat und typischerweise auch als existenzielle (und damit zuweilen auch instrumentalisierungsfähige) Frage der FHöD angesehen wurde<sup>16</sup>. In der Tat führte die Debatte zur Schließung von Verwaltungsfachhochschulen oder Fachbereichen und Errichtung offener Studiengänge im allgemeinen Hochschulbereich (Externalisierung), aber auch interessanterweise zur Errichtung offener Studiengänge an Verwaltungsfachhochschulen zusätzlich zu den bestehenden dualen Studiengängen, was wiederum bei diesen als wichtiger und auch geforderter Reformschritt (Öffnung) galt<sup>17</sup> – denn stets wurde die Frage vor dem Hintergrund behandelt, dass letztlich interne Hochschule und interne Studiengänge sowie externe (allgemeine) Hochschule und externe Studiengänge notwendig



miteinander verknüpft sind.

Aus aktueller Sicht kann das freilich als obsolet betrachtet werden, seitdem erkannt wurde, dass zwischen dem Typus der Hochschule und der Gestalt der Studiengänge kein notwendiges Junktim existiert und dass die „internen“ Studiengänge für den öffentlichen Dienst zwar mit gewissen Besonderheiten verbunden<sup>18</sup>, gleichwohl aber der Sache nach typische duale Studiengänge mit den bekannten Vor- und Nachteilen für die beteiligten Akteure sind; zudem gibt es derzeit Mischformen, wonach eine Verbeamtung eines Teils der Studierenden erst nach einem Grundstudium vorgesehen ist. Folglich existieren heute ebenso unspektakulär duale Beamtenstudiengänge an allgemeinen Hochschulen wie offene Studiengänge an internen Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst.

Inzwischen geht es eher darum, Reformprozesse in nüchterner Analyse der Vor- und Nachteile für die Nachwuchsgewinnung für den öffentlichen Dienst zu gestalten. Dazu gehört aus Sicht der FHÖD ein klares Bekenntnis zum Bologna-Prozess<sup>19</sup>, zum einen unter dem Gesichtspunkt der infolge der Akkreditierung oder bereits Reakkreditierung ausgehenden Verstärkung der Reformimpulse, zum anderen aufgrund der daraus folgenden Neujustierung des Laufbahnrechts zugunsten der Absolventen, die nun über den Erwerb eines Masterabschlusses in den höheren Dienst gelangen können. Es ist nur folgerichtig, wenn sich die Rektorenkonferenz der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst in dem Zusammenhang demonstrativ zu Dienstrechtsreformen, welche die Laufbahngrenzen zwischen gehobenem (Bachelorabschluss oder vergleichbar) und höherem (Masterabschluss oder vergleichbar) Dienst aufgeben bzw. aufweichen, bekennt<sup>20</sup>. Überdies verstärkt der Bologna-Prozess die willkommene Zusammenarbeit zwischen den FHÖD und den allgemeinen Hochschulen, auch aus dem Bereich der Universitäten.

Darüber hinaus haben sich verbunden mit dem Typus interner Fachhochschule auch besondere Stärken herausgebildet, die im Rahmen des Reformprozesses nicht verloren gehen sollten. Dazu gehört sicher die enge Verzahnung mit der Praxis, die zu einer besonders starken Anwendungsorientierung führt; dazu gehört auch, in vielen Fällen seitens der Hochschule, ein qualitativ hochwertiges, durchaus gewollt aufwändiges Auswahlverfahren der Einstellung / Immatrikulation vorschalten zu können (was ganz entscheidend zur Qualität beiträgt) und es gehören dazu durchweg gute Studienbedingungen wie etwa eine konsequente seminaristische Lehrmethode in kleinen Gruppen sowie die logistische Ausstattung insgesamt.

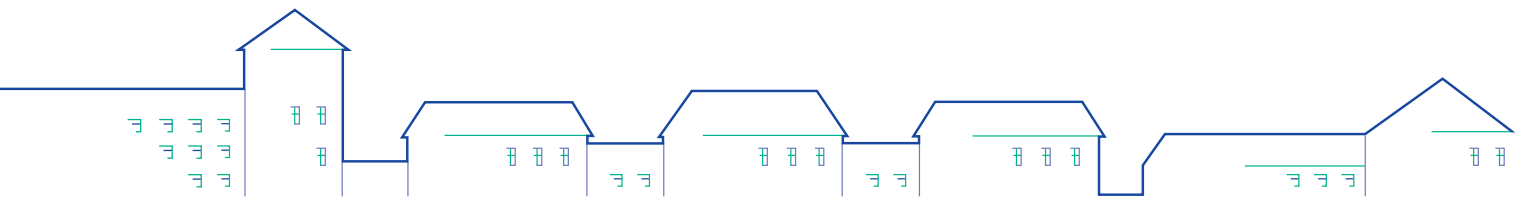
#### IV. Perspektiven der Weiterentwicklung

Die weitere Entwicklung der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst scheint sich nicht zuletzt mit Blick auf die an sich zunehmende Ausdifferenzierung des allgemeinen Fachhochschulbereichs abzuzeichnen, wobei es keine allgemeingültigen, sondern vielmehr regionale Lösungen geben dürfte. Klar absehbar ist mit Blick auf die Rahmenbedingungen aber bereits jetzt, dass der öffentliche Dienst in Bund, Ländern und Kommunen aufgrund seiner Altersstruktur auf erhebliche Personalnachersatzungsbedarfe zusteuert, die auch durch eine Fortsetzung von Personalabbaumaßnahmen nicht im Ansatz kompensiert werden können<sup>21</sup>. Parallel hierzu werden im allgemeinen Hochschulbereich nach einer Hochphase die Studienanfängerzahlen deutlich zurück ge-

---

hen<sup>22</sup>, was zwangsläufig die Konkurrenz einmal um Fachkräfte überhaupt aber auch um Studienanfänger deutlich steigern wird. Das spricht dafür, dass die öffentliche Verwaltung sich auch künftig die Vorteile einer internen Ausbildung im Sinne eines dualen Studiums zu Nutze machen wird – freilich als ein Aspekt von vielen im Zusammenhang mit der Attraktivität bzw. Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes überhaupt<sup>23</sup>. Dazu wird auch die Erkenntnis gehören, dass man den Studierwilligen zwangsläufig auch im Bereich der Verwaltungsstudiengänge attraktive, allgemein anerkannte Abschlüsse anbieten muss, mithin akkreditierte Bachelor- und Masterabschlüsse, die an einem attraktiven Studienort im Sinne einer vollwertigen Hochschule<sup>24</sup> angeboten werden. Für die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst bedeutet das, dass sie auf einen Scheideweg zusteuern. Für manche, vor allem solche unterkritischer Größen, kann es sich bzw. wird es sich anbieten, mit einer allgemeinen Hochschule (ganz oder teilweise) zu fusionieren<sup>25</sup> – was durchaus eine Reihe von Vorteilen haben kann. Manche, insbesondere solche, die hinreichend leistungsfähig sind, Forschung auszubauen und Masterstudiengänge anzubieten, werden sich weiter den Strukturen anpassen, die das allgemeine Hochschulrecht vorgibt, ohne dabei qualitative Vorteile preiszugeben. Soweit danach die Kriterien erfüllt werden (oder bereits, wie bei einigen, schon erfüllt sein müssten<sup>26</sup>), welche die HRK den Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst damals vorgegeben hat, ist kein Grund ersichtlich, sie nicht vollständig dem Bereich der Fachhochschulen zuzuordnen, einschließlich einer Aufnahme in die HRK bzw. LHRK. Nicht verschwiegen werden soll, dass zuweilen manche Länder auch den Weg beschreiten, sich aus der Hochschulausbildung für den öffentlichen Dienst zu verabschieden und wie zu Anfangszeiten als nachgeordnete Behörden strukturierte Akademien zu errichten<sup>27</sup>. Wiewohl sich dies perspektivisch als Irrweg erweisen wird, wäre damit jedenfalls formal klargestellt, dass derartige Einrichtungen definitiv nicht zum Anwendungsbereich des Hochschulrechts zählen. Ansonsten sind die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst gewohnt und bereit, sich einem kritischen Dialog zu stellen<sup>28</sup>; in diesem Sinne begrüßt der Verfasser die Ankündigung des Wissenschaftsrates, sich mit diesem Hochschultyp gesondert befassen zu wollen<sup>29</sup>, ausdrücklich; wünschenswert wäre weiterhin eine Aktualisierung der immerhin bereits acht Jahre alten Beschlusslage der Hochschulrektorenkonferenz zur (ohnehin vor Ort häufig problemlos stattfindenden) Zusammenarbeit mit den FHöD<sup>30</sup>, die in ihrer ganz großen Mehrheit die dort aufgestellten Forderungen nach wie vor teilen dürften und die in der Zwischenzeit durchaus auch beachtliche Fortschritte erzielt haben<sup>31</sup>. Sie würden die Gelegenheit gerne wahrnehmen, hierüber mit den allgemeinen Hochschulen weiter diskutieren<sup>32</sup> zu können<sup>33</sup>.

- 1 Der Autor amtiert zur Zeit als Präsident der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst. Der Beitrag gibt aus dieser Perspektive die persönliche Auffassung des Autors wieder.
- 2 von Richthofen, Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007.
- 3 Vgl. dazu HRK, Zur Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen Fachhochschulen (FHöD), 2004 (abgedruckt bei von Richthofen, Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 291 ff.).
- 4 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Entwicklung der Fachhochschulen, 2002, S. 100; die Rektorenkonferenz der FHöD hat daraufhin bekräftigt, dass die Ausbildung für den öffentlichen Dienst in Strukturen und auf dem Qualitätsniveau des allgemei-

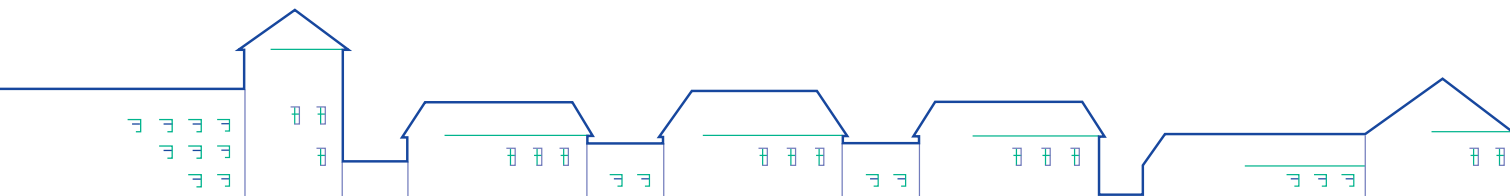


nen Hochschulbereichs erfolgen sollte, dazu von Richthofen, Zur aktuellen Situation an den Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, in: ders., Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 179 (185).

- 5 Beispiel dafür bilden die Glienicker Gespräche, eine Fachtagung, die sich insbesondere mit der Reform der FHöD beschäftigt; dazu Heinrich, Die Glienicker Gespräche als Beitrag zur Reform der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, in: Prümm / Spinti (Hrsg.), Verwaltung und Recht – Entwicklung und Perspektiven, 2008, S. 39 ff.
- 6 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung der Hochschulen, 2010, S. 74 ff. zur Differenzierung im Bereich der Fachhochschulen.
- 7 HRK, Zur Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen Fachhochschulen (FHöD), 2004 (abgedruckt bei von Richthofen, Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 291 [295 f.]); dazu sowie zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates näher Wiegand-Hoffmeister, NordÖR 2006, S. 184 (185 ff.).
- 8 von Richthofen, Die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst auf dem Weg zur „echten“ Fachhochschule, in: ders., Von der Behörde zur Hochschule, 2007, S. 73 (73 f.).
- 9 Zuweilen stößt man auch aktuell noch auf die Vorstellung in Wissenschaftsorganisationen, die FHöD als solche seien keine staatlichen Hochschulen (vgl. auch § 3 Abs. 1 Ordnung HRK). Diese Vorstellung ist verwaltungsorganisationsrechtlich, abgesehen von punktuellen Sonderformen (z. B. Kommunale Hochschule für Verwaltung Niedersachsen), schlicht absurd; siehe auch § 1 Abs. 1 Nr. 7 LHG (!) M-V, welcher die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern klar als eine der staatlichen Hochschulen benennt.
- 10 Letztlich auch sanktioniert durch den inzwischen aufgehobenen § 73 Abs. 2 HRG.
- 11 Ein wenig zirkulär mutet indes die – in der Sache völlig zutreffende – Feststellung an, die mangelhafte qualitative Hochschulausrichtung führe aber nicht zu einer mangelhaften Qualität der Absolventen, vgl. HRK, Zur Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen Fachhochschulen (FHöD), 2004 (abgedruckt bei von Richthofen, Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 291 [296 f.]), die ansonsten von Unschärfen am Rande zum tertiären Bereich spricht; pointierter Prümm, Begeisterung für die Verwaltung – ein Widerspruch in sich ?; in: ders./Kirstein (Hrsg.), Begeisterung für die Verwaltung – ein Widerspruch in sich ?, 2008, S. 7 (22): „Schmuddelkinder des Hochschulbereichs“.
- 12 Colorandi Causa sei erwähnt, dass die HS Wismar, Fakultät für Gestaltung, an der FHöVPR Güstrow Projekttag durchführt, die zu interessanten und natürlich Vorurteile abbauenden Studierendenbegegnungen z. B. aus den Studiengängen Photographie und Polizeivollzugsdienst B.A. führen. Auch umgekehrt führt das Zusammentreffen von Beamtenanwärtern als Studierende an allgemeinen Fachhochschulen mit „normalen“ Studierenden keineswegs zur „Verlotterung“ derselben. Nebenbei bemerkt differenziert sich auch insgesamt durch berufs begleitende Studiengänge die Studierendenschaft stärker aus. Zu Herkunft und Motivationslage der Studierenden an FHöD am Beispiel Güstrows näher Heinrichs, Zwischen Bleiben und Werden, 2009, S. 108 ff.
- 13 Auch hier kann genaues Hinsehen interessant sein: der Autor dieses Beitrags ist in der Tat seit 2005 seitens des Innenressorts eingesetzter Laufbahnbeamter, war

- aber zuvor fünf Jahre Inhaber einer Professur für Staats- und Verwaltungsrecht an der Hochschule Wismar und hat dort zahlreiche Selbstverwaltungsfunktionen bekleidet. Andererseits lassen sich auch im allgemeinen Hochschulbereich etwa im Rahmen der Mitwirkung von Hochschulräten zuweilen auch hochschuluntypische Leitungskreationen belegen. Auch ansonsten dürften mittlerweile nicht alle Mitgliedshochschulen der HRK die strengen Kriterien erfüllen, die der allgemeine Hochschulbereich just an die FHöD anlegt.
- 14 Da diese Zahl auch allgemeine Hochschulen mit Verwaltungsstudiengängen erfasst, die zugleich Mitglieder der HRK sind, ist die Zahl höher als die in der amtlichen Statistik aufgeführte von 29 „reinen“ FHöD.
  - 15 Damit erreichen sie in etwa den Anteil der Kunst- und Musikhochschulen; die Zahl schließt die Studierenden von Verwaltungsstudiengängen allgemeiner Hochschulen ein und stellt einen Schätzwert dar.
  - 16 Kulminierend in der Frage, ob das Polizeistudium überhaupt externalisiert werden könne, dazu Füssel, Ist eine Externalisierung der Polizeiausbildung möglich? – Die Bremer Überlegungen, in: Teubner / Stoephasius (Hrsg.), Die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, 1997, S. 47 ff.
  - 17 Vgl. etwa § 4 Abs. 4 Satz 2 der FHöVPR, erlassen auf einer Ermächtigungsgrundlage in § 107 LHG M-V: „Die Fachhochschule kann im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Studiengänge auch für Studierende, die nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Anwärter stehen, erproben und einrichten.“ Vollzogen werden konnte die Regelung freilich nicht.
  - 18 Siehe etwa § 122 blnHG, welcher diese Besonderheiten regelt.
  - 19 Freilich ergeben sich hinsichtlich der Realisierung Schwierigkeiten bzw. Verzögerungen in den Fachrichtungen, die traditionell bundeseinheitlich geregelt sind (Steuerverwaltung, Rechtspflege), aber auch je nach grundlegender Sicht der zuständigen Länder; zum Bologna-Prozess an Verwaltungsfachhochschulen Maier, Der Bologna-Prozess an den Hochschulen des öffentlichen Dienstes, in: Bönders u. a. Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 143 (145 ff.); ders., Die bundesrepublikanische Hochschullandschaft und die Hochschulen des öffentlichen Dienstes, in: Backstein, Sonderausgabe zur Festveranstaltung und Jubiläumsfeier zum zwanzigjährigen Bestehen der FHöVPR, 2011, S. 24 (27 f.); zu den Zukunftsperspektiven der FHöD nach Bologna siehe Wiegand-Hoffmeister, Bologna und die Zukunft der internen Verwaltungsfachhochschulen, in: Ludger Schrapper (Hrsg.), Ausbildung für die öffentliche Verwaltung - Zur Zukunft des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, 2011, S. 35 ff.
  - 20 Beschluss der Rektorenkonferenz der FHöD zur Dienstrechtsreform vom 19. September 2008 in Hachenburg.
  - 21 Für Mecklenburg-Vorpommern siehe Landesrechnungshof M-V, Jahresbericht 2011, S. 63 ff.; siehe auch Wiegand-Hoffmeister, Verwaltungsstudium als richtige Studienwahl, in: Bönders u. a. (Hrsg.), Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 779 (781 f.).
  - 22 Vgl. dazu die (gegenüber 2009 revidierte) Prognose der KMK, Vorausberechnung der Studienanfängerzahlen 2012 - 2025, 2012.
  - 23 Dazu Wiegand-Hoffmeister, Verwaltungsstudium als richtige Studienwahl, in: Bönders u. a. (Hrsg.), Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 779 (788 ff.).





- 24 Den Forderungskatalog Richtung Politik einmal mehr benennend Wiegand-Hoffmeister, Begrüßung, in: Backstein – Sonderausgabe zu Festveranstaltung und Jubiläumsfeier anlässlich des zwanzigjährigen Bestehens der FHÖVPR, 2011, S. 3 (5); bereits ders., NordÖR 2006, S. 184 (190).
- 25 Stark ideologieverdächtig und daher sinnvollerweise nicht über zu bewerten ist die in diesem Zusammenhang thematisierte Folge für das Polizeistudium in dem Sinne, ob eine moderne Bürgerpolizei zwingend eine Ausbildung in einbindenden allgemeinen Strukturen erfordert oder ob umgekehrt die besonderen Anforderungen Monostrukturen geradezu verlangen (Polizeiakademie). In Berlin findet übrigens auch das Polizeistudium an der HWR, mithin einer allgemeinen Hochschule, statt; allgemein zur Fusion als sinnvoller Möglichkeit Wiegand-Hoffmeister, Verwaltungsstudium als richtige Studienwahl, in: Bönders u. a. (Hrsg.), Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 779 (791).
- 26 Zur bereits positiven Bewertung der Hochschulen Kehl und Ludwigsburg durch die HRK siehe HRK, Zur Zusammenarbeit mit verwaltungsinternen Fachhochschulen (FHöD), 2004 (abgedruckt bei von Richthofen, Von der Behörde zur Hochschule – Der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst, 2007, S. 291 [293]).
- 27 Bereits kritisch Wagner, Entwicklungen und Perspektiven – Wohin führt der Weg der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst ?; in: Bönders u. a. (Hrsg.), Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 191 (194 f.). Zuweilen kann auch die Reformausrichtung einer Verwaltungsfachhochschule genau diese Gegenreaktion auslösen.
- 28 Näher Prümm, Braucht die Öffentliche Verwaltung eine eigene akademische Grundausbildung ?; in: Bönders u. a. (Hrsg.), Kompetenz und Verantwortung in der Bundesverwaltung, 2009, S. 159 (167 f.).
- 29 Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, 2010, S. 15.
- 30 Z. B. dürfte nach Aufnahme der Dualen Hochschule Baden-Württembergs durch die HRK das Anbieten dualer Studiengänge an sich kein Ausschlussgrund mehr sein.
- 31 Und sei es allein in Sachen Selbstbewusstsein: siehe zur Anerkennung einer Beteiligten- bzw. Klagebefugnis für den Fall einer Beeinträchtigung von Selbstverwaltungsrechten auch seitens einer als nichtrechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts organisierten FHöD bereits OVG Hamburg, WissR 1995, S. 272 ff.
- 32 Diskutabel erscheint etwa, ob das Kriterium der Ressortzugehörigkeit entscheidend sein sollte, zumal manche Länder Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium zusammen legen. Auch kann es verwaltungswissenschaftlich nicht belegt werden, dass die Unterscheidung zwischen Rechts- (die über Mittelzuweisungen steuert) und Fachaufsicht (die zunehmend kooperativ agiert) im laufenden Geschäft einen qualitativen Unterschied begründet; insofern trifft die Feststellung – vielfach – zu, dass Fachaufsicht nicht strenger, eher noch zurückhaltender ausgeübt werde als Rechtsaufsicht – so Püttner, Verwaltungslehre, 3. Aufl. 2000, S. 132; entscheidend dürfte diesbezüglich jedoch die Reichweite der Personalhoheit der Hochschule sein (Leitung, Lehrpersonal).
- 33 Bedauerlicherweise hat das Plenum der HRK am 24. April 2012 den bisher durch Beschluss vom 9. November 2004 ausdrücklich eingeräumten Gaststatus für den Vorsitzenden der Rektorenkonferenz der FHöD offenbar - indes bezogen auf sämtliche Gastrechte - aufgehoben.

# „Quo vadis Fortbildung?“ – Wohin entwickeln sich Fort- und Weiterbildung?



Methodenwerkzeug zum Formen eines Gruppenprozesses

Bildquelle: „Think Ahead - Move Forward“,  
Konferenz an  
der FHÖVPR 23. - 25. April 2008

Die „Generation Y“ bezeichnet als Schlagwort die ab den 1980er-Jahren geborene Generation; sie wird auch als Millennials oder Digital Natives bezeichnet und ist die Nachfolgenergeneration der Baby-Boomer und der Generation X (der 1960er- und 1970er-Jahre).

Sie gilt als gut ausgebildet, meist mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Sie zeichnet sich durch eine technologieaffine Lebensweise aus, da es sich um die erste Generation handelt, die größtenteils in einem Umfeld von Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen ist. Millennials arbeiten lieber in virtuellen Teams anstatt in tiefen Hierarchien. Sie sind multikulturell und weltoffen und arbeiten zusammen, ohne sich den Kopf über traditionelle Rollen (zum Beispiel Geschlecht) oder ethnische Herkunft zu zerbrechen. Sie werden als optimistisch und selbstbewusst wahrgenommen und haben Vertrauen in die Politik, wobei sie sich selbst nicht sehr aktiv ins politische Geschehen einbringen. Ihre politische Einstellung gilt als liberal.

Die Betrachtung dieses Themas kann aus sehr unterschiedlichen Perspektiven erfolgen: Welche Themen werden von den Bedarfsträgern definiert, welche Bedürfnisse haben die potenziellen Teilnehmenden. Man kann sich auf Tagungen und Messen die (scheinbaren) Trends ansehen oder sich im Kontakt mit Trainerkolleginnen und -kollegen über die obige Fragestellung austauschen.

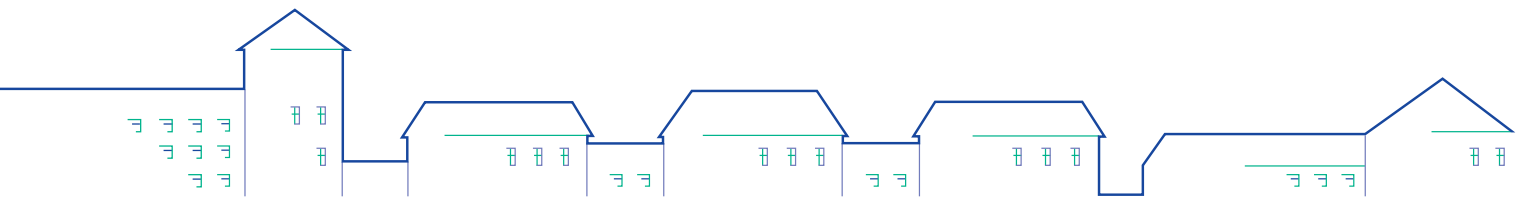
Um einen Anfang zu finden, bietet sich zunächst eine inhaltliche Unterscheidung an – unter anderem in die (primär) fachbezogene Fort- und Weiterbildung und in den Bereich der Vermittlung von Verhaltenskompetenzen.

Unter den Gesichtspunkten der sich ständig wandelnden Anforderungen und der dauernden Weiterentwicklung von Wissen, Information und Technik ist die Berufsfertigkeit nicht mehr durch eine Primärausbildung mit einem möglichst vollständigen Vorratswissen zu gewährleisten. Es besteht daher beim „Fachwissen“ die Notwendigkeit, einen umfassenden berufs- bzw. lebensbegleitenden Bildungsprozess zu entwickeln. Dazu kommt auch aufgrund der Bevölkerungsentwicklung die Anforderung, innovative Methoden der Wissensvermittlung für sehr unterschiedliche Generationen von Fortzubildenden zu entwickeln.

Daneben entsteht im Bereich der fachlichen Entwicklung das Bedürfnis (seitens der Teilnehmenden), dass es zu einer Verbindung von berufsbezogener Fortbildung mit den Möglichkeiten einer qualifizierenden akademischen Weiterbildung kommt. Bei der Zielstellung, Personen früher in ein Berufsverhältnis zu führen, wird es erforderlich sein, dass auch wissenschaftliche / akademische Karrieren (anerkannte Bildungsabschlüsse) im Rahmen der Berufstätigkeit realisiert werden können. Dies wird sich auch als Bedarf auf Seiten der Betriebe / Dienststellen etablieren, da von einem immer größeren Wettbewerb um Spitzenkräfte auszugehen ist.

Neben den fachlichen Anforderungen besteht die Erkenntnis, dass der Erfolg von Behörden/Unternehmen nicht nur oder jedenfalls nicht überwiegend von den Fachqualifikationen der Mitarbeitenden bestimmt wird, sondern wie diese in den Wertschöpfungsprozess eingebracht werden. Es werden also Kommunikation, Kultur und die Qualität von Führung und Kooperation als immer bedeutsamere Faktoren erkannt. Dies muss folgerichtig dazu führen, dass der Fortbildung in diesem Bereich immer höhere Bedeutung zukommt.

Ergänzt wird dies noch um die Tatsache, dass eine neue Generation, die sogenannte „Generation Y“ mit ihren veränderten Umgangsformen und Lerngewohnheiten für die Firmen / Dienststellen zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist es offenkundig, dass insbesondere im Bereich der Vermittlung von Verhaltenskompetenzen die Weiterbildner vor neuen Herausforderungen stehen.



Es kann daher die Frage „Quo vadis Fortbildung?“ auch insbesondere unter dem Aspekt von Lernmethoden und der Inszenierung von Lernumgebungen betrachtet werden. Wie bei der o. g. fachlichen Fortbildung gerade eine möglichst umfassende Generationengerechtigkeit bei der Vermittlung und Methodik anzustreben ist, sind bei der verhaltensbezogenen Fortbildung erlebnisorientierte Lernumgebungen zu errichten.

Das Lernverhalten der sogenannten „Y-er“ ist durch Eigenständigkeit, -erfahrung bei (Rollen-)Spielen und Übungen, die ihrer Motivationsituation entsprechen, die Spaß machen und einen tieferen Sinn haben, geprägt. Der Lernerfolg steigt bei hoher Interaktion, sofortiger Reaktionsmöglichkeit und schnellem Feedback auf die Aktionen dieser Lerngeneration. Dagegen entspricht das herkömmliche abstrakte Lernen nicht den Bedürfnissen dieser Generation und kann zu Ungeduld und verkürzten Aufmerksamkeitsspannen führen.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist der Umgang mit unterschiedlich geprägten Mitarbeitenden. Regional differenziert sind auch die öffentlichen Verwaltungen mit dieser „neuen (und alten) Vielfalt“ konfrontiert. Bereits erwähnt ist die breitere Altersspanne der Mitarbeitenden. Hinzu kommen Mitarbeitende mit kulturell anderen Wurzeln, Mitarbeitende mit unterschiedlichen Lebenskonzepten, auf der einen Seite die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf der anderen Seite das Bedürfnis nach Entwicklung, Weiterbildung und hoher persönlicher Flexibilität. Auf diese unterschiedlichen Anforderungen müssen die Führungskräfte vorbereitet sein, so dass in diesem Bereich eine Entwicklung zu erlebnisorientierten Methoden in den Fortbildungsmaßnahmen erfolgen wird, da gerade verhaltensbezogene Fertigkeiten nur durch Training und Erleben – Vorwegnehmen von Situationen – ausgebildet werden können. Zusätzlich wird aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen an Führungskräfte gerade auch in Veränderungssituationen individuelle Begleitung als Bestandteil der zukünftigen Fortbildung zu integrieren sein.

Zum Abschluss ein gezielter Blick in den privatwirtschaftlich ausgerichteten Bereich. Die diesjährigen „Petersberger Trainertage“ standen unter dem Kongressmotto „Vielfalt. Verstehen. Vertrauen“. Dieses Motto fasst die Perspektive von Fort- und Weiterbildung in drei Worte: „Vielfalt“, die Herausforderung an die Weiterbildung ist, aber auch eine Chance für die Fortbildung; „Verstehen“ als „Denken der Prozesse“ vom Gegenüber aus; „Vertrauen“ stellt die Basis von Kulturentwicklung und Kooperation dar.

Diese Darstellung verzichtet bewusst auf eine Beschränkung der Gesichtspunkte auf den öffentlichen Dienst. Es ist sicherlich nicht alles, was sich im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung entwickelt, eins zu eins auf den öffentlichen Sektor übertragbar, aber ein allzu konventionelles Beharren auf „übliche Seminarkontexte“ wird weder den Teilnehmenden noch den gewandelten Bedarfen der Dienststellen gerecht. Als Trost dient dabei, dass auch im Bereich der allgemeinen Angebote viele scheinbare Trends irgendwann als Moden enttarnt werden.



Visualisierung eines Systems mittels einer Figurenaufstellung

Bildquelle: Metaforum, Berlin

Bernd Kalheber  
Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung  
der FHöVPR M-V

## Wahl des Senats

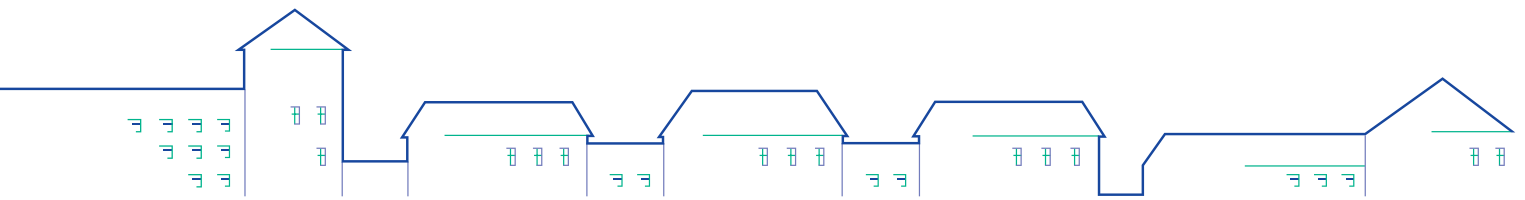
Am 29. März 2012 waren 948 Mitglieder der Fachhochschule dazu aufgerufen, sich an der Wahl des Senats zu beteiligen. 329 Fachhochschulangehörige nutzen die Chance, über 29 Wahlvorschläge für 11 Plätze zu entscheiden. Dies entspricht einer Wahlbeteiligung von insgesamt 34,70 %. Auffällig war, dass die kleinste Wählergruppe der 37 Fachhochschullehrkräfte mit einer Wahlbeteiligung von 91,89 % glänzen konnte, während die größte Wählergruppe der 533 Studierenden mit 22,33 % die geringste Wahlbeteiligung aufwies. Bei der Bewertung dieses Prozentsatzes sollte allerdings die praktikumsbedingte Abwesenheit vieler Studiengruppen berücksichtigt werden. Ähnliches gilt für die Beurteilung der Wahlbeteiligung von 33,51 % in der Gruppe der Auszubildenden.

	Anzahl der Wahlberechtigten	Anzahl der Wähler/innen	Wahlbeteiligung
Fachhochschullehrkräfte	37	34	91,89 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	49	31	63,27 %
Lehrbeauftragte	57	26	45,61 %
Sonstige	87	57	65,52 %
Studierende	533	119	22,33 %
Auszubildende	185	62	33,51 %
<b>insgesamt</b>	<b>948</b>	<b>329</b>	<b>34,70 %</b>

In der Gruppe der Fachhochschullehrkräfte kandidierten neun Personen für vier Plätze. Schließlich konnten sich Sven Bielfeldt mit 29 Stimmen, Klaus-Peter Müller mit 18 Stimmen, Uwe Mazarin mit 17 Stimmen und Dr. Holger Roll mit 16 Stimmen durchsetzen. Dabei hatte Dr. Holger Roll das Losglück auf seiner Seite, Klaus-Peter Meier mit ebenfalls 16 Stimmen das Nachsehen.

In der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben erhielt Jan Seifert 26 Stimmen und erreichte damit den ersten Platz. Im Rennen um den zweiten Platz konnte sich Heike Wegner mit 21 Stimmen behaupten.

Peter Wulf wird die Gruppe der Lehrbeauftragten im Senat vertreten. Er erhielt 15 Stimmen und landete damit deutlich vor seiner Konkurrenz.



Für die beiden Plätze in der Gruppe der Studierenden im Senat kandidierten drei Studierende des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung und ein Student des Fachbereiches Polizei. Dieser landete mit 83 Stimmen auf dem ersten Platz. Neben Andreas Wolter wird Torsten Freitag die Belange der Studierenden im Senat wahrnehmen. Er erhielt 59 Stimmen und konnte sich knapp vor Kerstin Appelt durchsetzen, die mit 57 Stimmen erste Ersatzperson wurde.

Bemerkenswert war das Engagement der Auszubildenden des Jahrgangs 2011 des Fachbereiches Polizei. Sie reichten sechs Wahlvorschläge ein und brillierten mit einer Wahlbeteiligung von 92,42 %. Franz Bökelmann erzielte mit 21 Stimmen das beste Wahlergebnis.

Schließlich war noch ein Platz in der Gruppe der sonstigen hauptberuflich in der Fachhochschule tätigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu vergeben. 28 Personen votierten für Uta Kammin und verhalfen ihr damit zu einem deutlichen Vorsprung vor der Konkurrenz.

Somit wird der Senat in der folgenden Besetzung zu seiner konstituierenden Sitzung am 7. Juni 2012 um 15:00 Uhr zusammenkommen.

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister	Direktor als Vorsitzender geborenes Mitglied
Dr. Holger Franke	stellv. Direktor für Lehre und Forschung geborenes Mitglied
Dr. Marion Rauchert	stellv. Direktorin für polizeiliche Angelegenheiten geborenes Mitglied
Klaus Himmerkus	Fachbereichsleiter Allgemeine Verwaltung geborenes Mitglied
Manfred Pander	Fachbereichsleiter Rechtspflege geborenes Mitglied
Anja Hamann	Fachbereichsleiterin Polizei geborenes Mitglied
Falko Chmielewski	Fachbereichsleiter Steuerverwaltung geborenes Mitglied
Sven Bielfeldt	Gruppe der Fachhochschullehrkräfte gewähltes Mitglied
Klaus-Peter Müller	Gruppe der Fachhochschullehrkräfte gewähltes Mitglied
Uwe Mazarin	Gruppe der Fachhochschullehrkräfte gewähltes Mitglied

Dr. Holger Roll	Gruppe der Fachhochschullehrkräfte gewähltes Mitglied
Jan Seifert	Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gewähltes Mitglied
Heike Wegner	Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben gewähltes Mitglied
Peter Wulf	Gruppe der Lehrbeauftragten gewähltes Mitglied
Andreas Wolter	Gruppe der Studierenden gewähltes Mitglied
Torsten Freitag	Gruppe der Studierenden gewähltes Mitglied
Franz Bökelmann	Gruppe der Auszubildenden gewähltes Mitglied
Uta Kammin	Gruppe der sonstigen hauptberuflich in der Fachhochschule tätigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes gewähltes Mitglied

Im Rahmen der konstituierenden Sitzung am 7. Juni 2012 steht auch schon die nächste Wahlentscheidung an. Der Berufungskommission zur Wahl der stellvertretenden Direktorin oder des stellvertretenden Direktors für polizeiliche Angelegenheiten gehören drei Senatsmitglieder aus der Gruppe der Fachhochschullehrkräfte an. Nach der Wahl des Senats sind auch diese Positionen neu zu besetzen.

Neben den Mitgliedern des Senats wurden auch noch weitere Gremienvertreter am 29. März 2012 gewählt. Ausführliche Informationen dazu finden Sie unter <http://www.fh-guestrow.de/hochschule/organe/>.

Daniela Hett  
Büro des Direktors

## Jetzt anschauen!

Imagefilm der FHÖVPR

Visuelle Marketingelemente gewinnen zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund hat die FHÖVPR den Betreiber von tv.rostock beauftragt, einen Imagefilm für die FHÖVPR zu produzieren. Wir freuen uns, Ihnen den nun fertig gestellten Imagefilm auf unserem Facebook-Profil unter [www.facebook.com/fhguestrow](http://www.facebook.com/fhguestrow) präsentieren zu können.

Daniela Hett



# Gesundheits- und Präventionssport an der Fachhochschule

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat 1986 in der „Ottawa-Charta“ Gesundheitsförderung als einen Prozess beschrieben, der darauf abzielt, „Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“. Gemäß diesem Verständnis ist Gesundheit die Fähigkeit, die Aufgaben und Herausforderungen des alltäglichen Lebens bewältigen zu können und dabei die persönlichen Bedürfnisse befriedigen, Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie die Umwelt meistern bzw. sie verändern zu können.

In der Konsequenz ist Gesundheit damit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht nur als individuelles Lebensziel.

Die Gesundheit zu fördern heißt deshalb, Maßnahmen einzuleiten oder zu unterstützen, die die Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen eines Menschen zur Bewältigung seines alltäglichen Lebens und der täglichen Arbeitsanforderungen erhalten, erweitern oder wiederherstellen.

Dabei bestimmen begrenzte finanzielle Ressourcen, Stellenabbau sowie verlängerte Lebensarbeitszeiten neben anderen Faktoren den Polizeialltag. Der Anteil Älterer im Polizeivollzugsdienst steigt an, der Krankenstand und die Quote der Langzeiterkrankten stellen zunehmend ein Problem dar.

Aus diesen Gründen ist in der neuen „Verwaltungsvorschrift Sport in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern“, als neue Säule des Dienstsports, der Gesundheits- und Präventionssport verankert worden.

Der Gesundheits- und Präventionssport soll motorische, d.h. konditionelle und verbesserte koordinative Fähigkeiten als Ausgleich für die besonderen physischen und psychischen Belastungen des alltäglichen Dienstes vermitteln. Er dient insbesondere der Wiederherstellung, dem Erhalt und der Verbesserung der körperlichen Leistungsfähigkeit.

Nicht nur aus den o.a. Gründen gibt es seit geraumer Zeit Aktivitäten im Bereich des Gesundheits- und Präventionssports an unserer Fachhochschule. So führt Herr Dr. Franke seit langer Zeit, jeden Dienstag, seine Rückenschule durch.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben neben der wohltuenden Wirkung des Trainings der Bauch- und Rückenmuskulatur auch sehr viel Spaß bei diesem Training. Über mangelnde Beteiligung kann sich Herr Dr. Franke nicht beschweren.





Badminton-Turnier

Nils Rosada,  
Fachbereich Polizei  
Fachgruppe 5 - Polizeitraining

Desweiteren findet alle zwei Wochen freitagnachmittags das Nordic Walking statt. Auch hier gehen die Akteure mit viel Spaß an die Sache, haben Freude an der Bewegung und erfreuen sich an der schönen mecklenburgischen Natur. Nach anfänglichen Schwierigkeiten (u. a. mangelnde Teilnahme) hat sich jetzt ein Stamm an Mitstreitern gefunden, die diesen Termin regelmäßig wahrnehmen.

Anfang März wurde an unserer Fachhochschule ein Badminton-Turnier, das von Herrn Boy organisiert wurde, durchgeführt. Alle Teilnehmer waren von diesem Turnier begeistert. Leider muss man allerdings festhalten, dass nur wenige Kollegen an dieser Veranstaltung teilnahmen. Da auch im kommenden Jahr ein Badminton-Turnier stattfindet, hier schon einmal der Aufruf an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich an dieser schönen Sache zu beteiligen.

Mit der neuen Verwaltungsvorschrift Sport in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern sind alle Polizeivollzugskräfte verpflichtet, ihre sportliche Leistungsfähigkeit bis zum 57. Lebensjahr zu belegen. Dies erfolgt durch den Erwerb des Deutschen Sportabzeichens. Auch auf diesem Gebiet sind wir auf der Höhe des Geschehens. Die Schwimmhalle wurde schon gut frequentiert, zahlreiche Schwimm-Leistungsnormen erfolgreich abgenommen. Trainingstage, in der Halle und auf dem Sportplatz, zur Vorbereitung auf die Abnahme des Deutschen Sportabzeichens wurden nur sporadisch wahrgenommen. Insgesamt kann aber festgestellt werden, dass sich die Mitarbeitenden der Fachhochschule mit der neuen Verwaltungsvorschrift Sport auseinandergesetzt und aus Sicht der Sportlehrer auch die richtigen Konsequenzen gezogen haben.

---

## Veranstaltungshinweis:

Das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung bereitet unter dem Arbeitstitel

### Beschäftigung von heute und morgen sichern – Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung

für den 14. November 2012 eine eintägige Fachkonferenz vor.

Als Themen sind vorgesehen:

Die Vorstellung des „Leitfadens für ein betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung M-V“

Anforderungen an den Arbeitgeber, um die „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ besser zu gewährleisten

Behördliches Eingliederungsmanagement

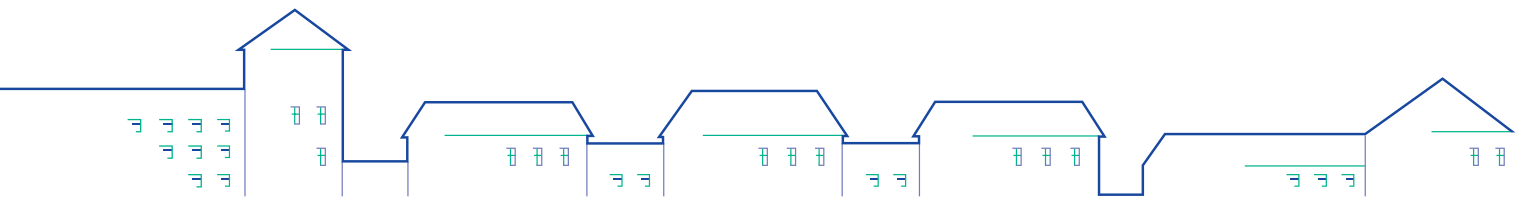
Veränderungen im Personalbestand (demografische Entwicklung) und daraus folgende Handlungsnotwendigkeiten und -chancen

Praxisbeispiele für Gesundheitsmanagement in einer Verwaltung und einem Unternehmen

#### Zielgruppe:

- Personal- und Organisationsverantwortliche,
- Führungskräfte,
- Mitglieder der Personalvertretungen,
- Vertrauensleute und
- interessierte Mitarbeitende





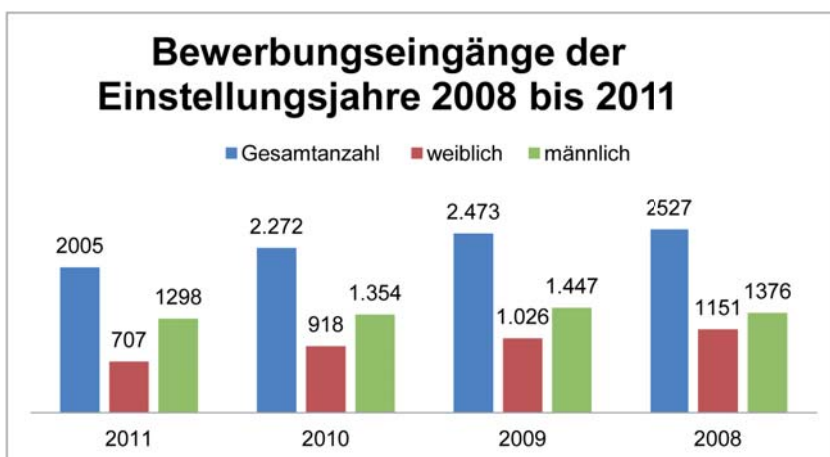
# Einstellungsverfahren der Polizei im demografischen Wandel

Mecklenburg-Vorpommern, in dem zur Wende noch die jüngste Bevölkerung Deutschlands lebte, ist aufgrund der demografischen Entwicklung in diesem Jahr das Bundesland mit dem höchsten Altersdurchschnitt. Die Zahl von Schülern in allgemeinbildenden Schulen hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren von 287696 im Jahr 1991 auf 129444 im Jahr 2010 mehr als halbiert. Der Rückgang der Schulabgänger nach dem Jahr 2008 hat erhebliche Folgen für den Ausbildungsmarkt und die Studierendenzahlen in M-V. Hinzu kommt, dass die jungen und gut ausgebildeten Fachkräfte unser Bundesland verlassen. „Der Frauenanteil unter den Abgewanderten beträgt ca. 60 %.“ Daraus ergibt sich ein erheblicher Mangel an geeignetem Personal für höher qualifizierte Tätigkeiten, nicht nur für den Rekrutierungsbedarf der Landespolizei sondern auch für andere öffentliche Arbeitgeber und die regionale Wirtschaft.

Im Zentralen Auswahl- und Einstellungsdienst werden durch die Einstellungsverfahren gezielt die Nachfolgeplanungen für die ausscheidenden Nachwuchs- und Führungskräfte der Landepolizei Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt. Die demografische Entwicklung lässt sich anhand der Bewerbungseingänge der letzten vier Einstellungsverfahren abbilden. Es werden alle zugesandten Bewerbungen erfasst, unabhängig davon, ob die Personen eine Mindestgröße von 165 cm haben, mit dem letzten Schulabschlusszeugnis den Numerus clausus erfüllen, das Höchstalter überschritten haben oder die eingereichten Unterlagen vollständig sind.

Susanne Facklam,  
Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst der FHÖVPR M-V

	2011	2010	2009	2008
Gesamtanzahl	2005	2.272	2.473	2527
weiblich	707	918	1.026	1151
männlich	1298	1.354	1.447	1376



Übersicht 1: Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst, Stand 2012

Der Polizeiberuf ist nicht nur durch die formalen Bewerbungsvoraussetzungen einer bestimmten Personengruppe vorbehalten, sondern auch durch die gezielte Personalauswahl. In den zweitägigen Auswahlverfahren werden die späteren Nachwuchs- und Führungskräfte ermittelt, die den Leistungsanforderungen des Polizeidienstes gerecht werden. Dazu werden Diktat, psychologischer Leistungstest, Sporttest, Gruppendiskussion und Vorstellungsgespräch durchgeführt. Eine polizeiärztliche Untersuchung und die Überprüfung der Unbescholtenheit ergänzen das Verfahren. Die erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber werden auf den Ranglisten für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und/oder für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt geführt. Derzeit werden für jede Laufbahngruppe 66 Bewerberinnen und Bewerber eingestellt.

Die Übersicht 2 umfasst alle Einstellungen der letzten Jahre.

Einstellungsjahre	2012	2011	2010	2009	2008
<b>Gesamtanzahl LG 1, 2. EA</b>	<b>66</b>	<b>67</b> Stand: 01.09.2011	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>41</b> Stand: 15.08.2008
weiblich	*	22	14	17	18
männlich	*	45	33	43	23
<b>Gesamtanzahl LG 2, 1. EA</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
weiblich	**	25	9	23	17
männlich	**	41	39	37	43

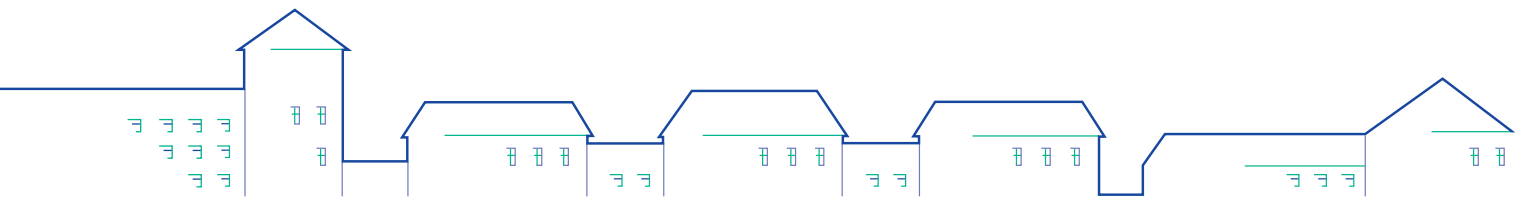
\* Einstellung am 01. August 2012

\*\* Einstellung am 01. Oktober 2012

Übersicht 2: Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst, Stand 2012

Ministerpräsident Erwin Sellering gab am 14. Dezember 2011 eine Regierungserklärung für die sechste Wahlperiode (2011 bis 2016) im Schweriner Landtag ab. Unter Punkt zwei „Demografischer Wandel“ führte er aus, es gehe darum, alles dafür zu tun, dass das Land im schärfer werdenden Wettbewerb um Fachkräfte bestehen kann. „Im Wettbewerb um junge Menschen setzen wir besonders auf unsere Hochschulen, die immer attraktiver und beliebter werden“, sagte der Ministerpräsident.

Die Fachhochschule in Güstrow entwickelt seit mehreren Jahren ein eigenes Hochschulmarketing. Dahinter verbirgt sich die Idee, dass sich die Fachhochschule als Bildungseinrichtung des Ministeriums für Inneres und Sport selbst vermarktet. Die Vermarktung umfasst alle Maßnahmen durch die die Fachhochschule neue Mitarbeiter anspricht, rekrutiert und bindet. Dies erfolgt extern auf dem Arbeitsmarkt und intern im Bewusstsein der Mitarbeiter. Extern soll ein dauerhaftes Interesse bei den Zielgruppen erreicht und die Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern verfolgt werden. Der Zentrale Auswahl- und Einstellungsdienst leistet intensive Öffentlichkeitsarbeit, nimmt an Berufs- und Absolventenbörsen innerhalb und außerhalb von Mecklenburg-Vorpommern teil, wirkt in regionalen und überregionalen Netzwerken mit, hat Kontakte zu Landkreisen/Kommunen, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen und kooperiert mit den anderen Hochschulen im Land.



Im Internet begegnet man uns über folgende Adressen:

- Polizei.MVnet,
- Landesportal Mecklenburg-Vorpommern,
- MV tut gut – Landesmarketing,
- Bundesagentur für Arbeit,
- WIR. Erfolg braucht Vielfalt,
- Girls Day Mecklenburg-Vorpommern,
- durchstarten-in-mv.de,
- mv4you und natürlich über
- fh-guestrow.de .

Einen entscheidenden Beitrag leisten nachweislich die Polizeidienststellen des Landes, die die Schüler Praktikaplätze bereithalten und somit die zukünftigen Nachwuchs- und Führungskräfte frühzeitig an „das Unternehmen“ Polizei binden.



Einstellungsberater am Messestand,  
v.l. Jana Mix, Mories Zeise und Susanne Facklam

## Abschluss des bundesweit ersten Aufstiegsbachelorstudiengangs am Fachbereich Polizei

Ende Februar fiel der Vorhang für eine 18-monatige Premiere: Der erste Aufstiegsbachelorstudiengang fand mit der Übergabe der Ernennungsurkunden, Bachelorurkunden und Zeugnisse seinen Abschluss.

15 Polizeivollzugsbeamte und Polizeivollzugsbeamtinnen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt setzten sich im September 2010 in den Vorauswahlen, also in schriftlichen und mündlichen Tests, durch und begannen das erste Bachelor-Aufstiegsstudium. Ihnen wurde erstmals die Gelegenheit gegeben, unter Anerkennung der bisherigen Ausbildung in anderthalb Jahren im Rahmen eines Studiums den Abschluss Bachelor of Arts – Polizeivollzugsdienst zu erwerben. Im Gegensatz zu der bisherigen – und parallel auch weiterhin durchgeführten – Aufstiegsausbildung, die in einem zweiten Studienabschnitt mit einem Diplom abschließen kann, erhalten die Studierenden des Aufstiegsbachelors die Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss des Studiengangs bis in das Endamt des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 aufzusteigen.

Die erfolgreiche Durchführung des Aufstiegsbachelors stellt für die FHöVPR einen weiteren Schritt in Richtung der Umsetzung der Bolognabeschlüsse dar. Für unser Bundesland bedeutet es zudem, die Vorreiterrolle im Bundesgebiet eingenommen zu haben. Möglicherweise nehmen sich andere Bundesländer unser Land als Vorbild, wenn es darum geht, die Studienbedingungen und Rahmenbedingungen zu optimieren.

---

Die Verantwortlichen des Studiengangs konnten auf eine umfangreiche Vorarbeit durch Mitarbeiter der FHöVPR, die mittlerweile in andere Dienststellen des Landes wechselten, zurückgreifen und so den Studiengang zu seinem Erfolg verhelfen.

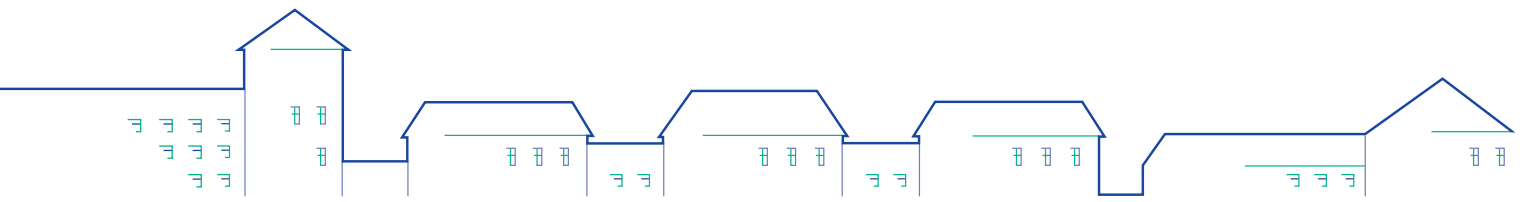
Bevor der Studiengang überhaupt durchgeführt werden konnte, mussten viele Seiten Papier beschrieben, Konzepte entwickelt und überarbeitet und schlussendlich die Akkreditierungsinstitution überzeugt werden. Neben ihrer Tätigkeit als Dozent/-in oder Fachgruppenleiter/-in arbeiteten die Mitarbeiter der FHöVPR an der Konzipierung des Studienganges und informierten sich auf Dienstreisen über Möglichkeiten und Methoden bei anderen Hochschulen. Die Überlegungen für die Einführung eines Bachelor-Aufstiegsstudienganges begannen im Sommer 2008. Im Kielwasser des ersten regulären Bachelorstudienganges am Fachbereich Polizei wurde der Fachbereich durch den Abteilungsleiter im Innenministerium, Herrn Niehörster, beauftragt, auch für den Laufbahnwechsel vom ehemaligen mittleren in den ehemaligen gehobenen Dienst einen Bachelorstudiengang anzubieten, der mit dem der Direkteinsteiger vergleichbar ist.

Lars Fuge  
Fachbereich Polizei  
der FHöVPR M-V

Im Sommer 2009 fanden die ersten abschließenden Gespräche innerhalb des Fachbereiches Polizei sowie zwischen dem Fachbereich Polizei und dem Innenministerium zum Anrechnungsverfahren statt. Durch die unterschiedliche Ausbildung der Polizeivollzugsbeamten des Landes vor und nach 1990 mussten die sich daraus ergebenden Konstellationen betrachtet und möglichst auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden. Die bisher vermittelten Inhalte der Ausbildung zum ehemaligen mittleren Dienst wurden anhand der Stoff-Zeit-Pläne mit den Inhalten der Module des bestehenden Bachelorstudienganges für Direkteinsteiger abgeglichen. Hierdurch sollte größtmögliche Transparenz im Hinblick auf das Anrechnungsverfahren erzielt werden. Ferner war es das Ziel, 30 ECTS für theoretische Vorleistungen im Rahmen der Akkreditierung zur Anrechnung bringen zu können.

Für eine erfolgreiche Akkreditierung bedurfte es darüber hinaus noch der Selbstdokumentation des Studienganges und der Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO), der Polizeilaufbahnverordnung (PolLaufbVO) sowie der Richtlinie zum Auswahlverfahren nach § 13a PolLaufbVO (alt). Diese Unterlagen mussten von den Verantwortlichen auf die Übereinstimmung mit der entsprechenden Richtlinie von ACQUIN überprüft werden, bevor sie endlich in den Entscheidungsprozess eingebracht werden konnten. Dieser Prozess begann ebenfalls noch im Sommer 2009 mit der Übersendung der Unterlagen an das Innenministerium M-V. Es folgte die Bestätigung der eingebrachten Unterlagen sowohl durch den Fachbereichsrat als auch den Senat der FHöVPR. Am 1. September 2009 wurden die Unterlagen an ACQUIN übergeben, mit dem Ziel, den Bachelor-Aufstiegsstudiengang akkreditieren zu lassen.

Dieses Ziel war am 23. März 2010 erreicht: Die Akkreditierungsurkunde wurde dem Direktor der FHöVPR, Herrn Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister übergeben. Der Bachelor-Aufstiegsstudiengang konnte in die Feinplanung gehen; die Ausschreibungen entsprechend der Vorgaben veröffentlicht werden und schlussendlich der Studiengang beginnen.



Das Studium an sich umfasste 15 Module, die jeweils mit einer schriftlichen oder mündlichen Modulprüfung abschließen sowie das Schreiben und Verteidigen einer Bachelorarbeit. Studienbegleitend fanden gemäß Erlasslage fortführend das einsatzbezogene Training und Sport statt.

Soweit die Theorie. In der Praxis gab es natürlich und gerade bei der Premiere Probleme, an die in der Konzipierung und Vorbereitung des Studienganges niemand gedacht hatte. Es erwies sich dabei aber als Vorteil, dass bereits seit 2008 auch im Fachbereich Polizei das Erststudium auf den Bachelorstudiengang umgestellt wurde. So konnten die Verantwortlichen von den dort gemachten Erfahrungen profitieren und in den Bachelor-Aufstiegsstudiengang entsprechend einfließen lassen.

## Studienaufenthalt zweier Studentinnen und einer Doktorandin der Nationalen Akademie für staatliche Verwaltung beim Präsidenten der Ukraine Erfahrungsbericht

Es war schön, wieder an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege zu sein!

Im März 2012 haben wir, die zwei Studentinnen Mariya Popadyuk und Tetiana Korniienko sowie die Doktorandin Natalia Hushtyk von den Regionalinstituten Lviv und Odessa der Nationalen Akademie für staatliche Verwaltung beim Präsidenten der Ukraine, den nächsten Teil unseres Studienaufenthaltes in Güstrow absolviert.

Hinsichtlich dieses Programms gibt es eine langjährige Kooperation zwischen der FHÖVPR und unseren Instituten. Der erste Teil des Studienaufenthaltes fand im Oktober 2011 statt und bestand aus zwei Teilen: einem zweiwöchigen Vorlesungsbesuch mit deutschen Studierenden und einem einwöchigen Kennenlernen der Arbeit der kommunalen Verwaltungen in Güstrow. Wir haben nach unserem Studienaufenthalt auch Zertifikate bekommen. Am wichtigsten war für uns die Gelegenheit, neue Erkenntnisse im Bereich der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen und mit den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland zu arbeiten. Seither haben wir ungeduldig auf den zweiten Teil des Studienaufenthaltes gewartet.

Wir haben eine sehr lange Reise durch ganz Polen gehabt, welche 28 Stunden dauerte. Am 4. März 2012 haben wir mit einem großen Lächeln die Vertreterin der Fachhochschule, Sandra Borchers, getroffen.

Am Montag, dem 5. März 2012, begann der dreiwöchige Studienaufenthalt in den verschiedenen Abteilungen der Stadtverwaltung der Barlachstadt Güstrow.



Begrüßung der Gäste durch Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister, Dr. Holger Franke und Sandra Borchers



vor dem Schloss Güstrow

Wir haben unsere Praktika in der Allgemeinen Abteilung und in der Abteilung für Wirtschaftsförderung, Öffentlichkeitsarbeit/Internet und Tourismus absolviert. Tetiana Korniienko hat außerdem im Büro des Direktors der FHöVPR gearbeitet und verschiedene Informationen über die wichtigsten Organe, Unterrichtsfächer und pädagogische Prozesse erhalten. Sie konnte Organisationsvergleiche zwischen der Fachhochschule und dem Regionalinstitut Odessa ziehen. Im Ergebnis unserer Arbeit haben wir viele neuen Ideen und Vorschläge bekommen. Diese können wir in der Weiterbildung und bei unserer täglichen Arbeit nutzen.



Ausflug nach Warnemünde

In unserer Freizeit besuchten wir einen Englisch-Kurs, arbeiteten in der Bibliothek, unterhielten uns mit deutschen Kollegen und machten Sport. Und wir haben auch die Wahrzeichen der Architektur, Geschichte und Kunst kennengelernt und z. B. das Museum und das Theater in Güstrow besucht. An den Wochenenden haben wir kleine Reisen durch Mecklenburg-Vorpommern unternommen.

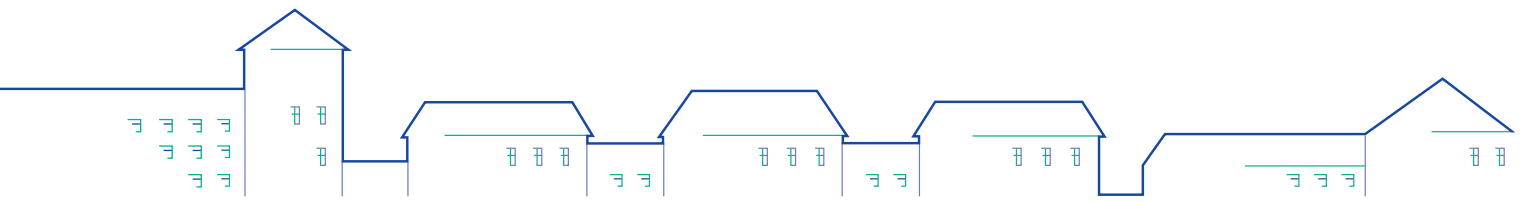
Malerische Naturlandschaften, freundliche Bürger, Mitarbeiter der Fachhochschule und der Stadtverwaltung, Sauberkeit und Komfort in der Barlachstadt Güstrow haben unvergessliche Eindrücke bei uns hinterlassen. Wir nehmen sie mit in die Ukraine und teilen sie mit unseren Kollegen.



Mariya Popadyuk, Sandra Borchers und Natalia Hushtyk

Wir möchten der Leitung der Fachhochschule und den Mitarbeitern der Stadtverwaltung für ihre Zeit und das neue Wissen danken! Wir wünschen Ihnen weitere Inspirationen bei der Arbeit, neue Errungenschaften und Erfolge!

Mariya Popadyuk,  
Tetiana Korniienko,  
Natalia Hushtyk



## Buchbesprechung

In einem Berufsleben gibt es viele Veränderungen, eine der Bedeutendsten ist der Wechsel von der hochqualifizierten Bearbeitung von Fachinhalten hin zur Führungsverantwortung für Mitarbeitende.

Hier findet für diese Person ein grundlegender Rollenwechsel statt und insbesondere die Qualifikationen, die für die bisherige berufliche Karriere wichtig waren, treten eher in den Hintergrund und neue Kompetenzen, die bei der fachlichen Qualifizierung meist nicht oder nur beiläufig vermittelt wurden, werden plötzlich bedeutsam – eine beinahe „krisenhafte“ Situation, die oft in ihrer Bedeutung unterschätzt wird.

Genau mit diesem Wechsel befasst sich Gunnar C. Kunz in seinem Buch

### Neu in der Führungsrolle

Nach der Verlagsbeschreibung richtet sich das Werk an Führungskräfte und den Führungskräftenachwuchs in allen Unternehmen. Ich kann aber aus meiner Sicht sagen, dass die Darstellung der Veränderungen und der damit verbundenen Anforderungen ebenso für den öffentlichen Dienst Gültigkeit hat – aber vielleicht dort weniger Beachtung findet – wird doch hier häufig aufgrund der fachlichen Qualität einer Ausbildung die Qualifikation für Führungsaufgaben unterstellt.

Diesem Versuch, über Fachwissen eine Führungsposition zu begründen, wird in dem Buch eine deutliche Absage erteilt.

Es wird in zehn Kapiteln ein geschriebenes „Coaching“ zur Entwicklung einer eigenen Führungspersönlichkeit angeboten. Dabei wird das eigene Führungsverständnis hinterfragt, Teamentwicklung und Konfliktmoderation sind weitere Aspekte der Entwicklung einer Führungspersönlichkeit. Das letzte Kapitel hat die Überschrift „Achten Sie auf Ihr inneres Gleichgewicht und kümmern Sie sich um Ihre eigene Weiterentwicklung“, ebenfalls ein wesentlicher Aspekt; mit der Übernahme der Führungsaufgaben ist die Person nicht „fertig“ oder aus dem Prozess von Entwicklung „erwachsen“ - auch die persönlichen Bedürfnisse und Entwicklungswünsche sollten von der Führungskraft gesehen und beachtet werden. Wer nur noch die Aufgabe betrachtet, läuft auch Gefahr, sich aus den Augen zu verlieren (Authentizität) oder eben auszubrennen.

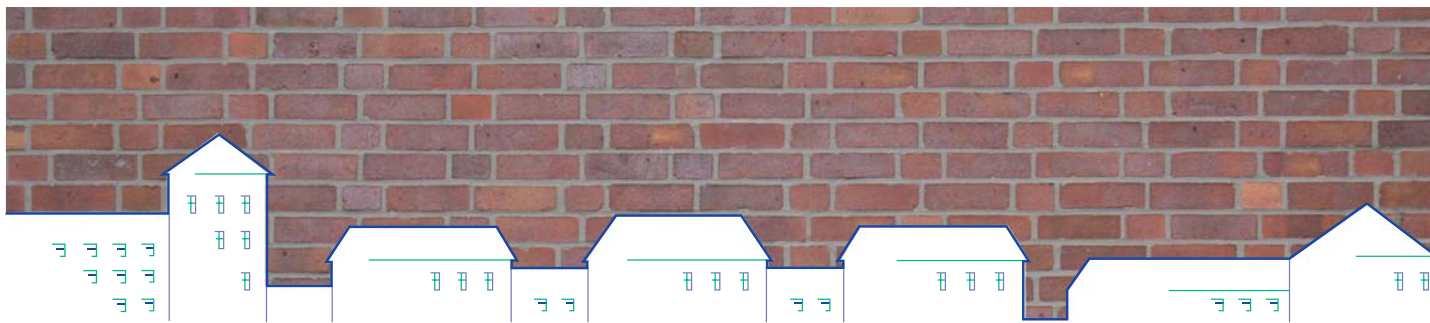
Gunnar C. Kunz ist Diplompsychologe, er ist als selbstständiger Managementberater und Coach tätig. Der Autor hat zahlreiche Bücher zum Thema Karriere- und Führungskräfteentwicklung verfasst.

Ich denke, das Buch ist ein gut lesbarer Beitrag zu einem in seiner Bedeutung nicht immer hinreichend gewürdigten Thema. Beim Lesen fand ich es besonders angenehm, dass der Autor durch die direkte Ansprache an den Leser einen virtuellen Dialog aufbaut.



Buchcover

Bernd Kalheber  
Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung  
der FHÖVPR M-V



## Veranstaltungen

fho:pr

Zeugnisübergabe und Ernennung (§ 10 PolLaufbVO M-V) _____	05.07.2012, 10:00 Uhr LG 4, Festsaal
Ausstellungseröffnung „Die Natur - Mein Lehrmeister“ _____	30.08.2012 10:00 Uhr LG 1, Foyer
FACHHOCHSCHULE erLEBEN - 3. Tag der offenen Tür _____	01.09.2012 10:00 Uhr Campus der FHöVPR
Eröffnung der Dauerausstellung „Ordnung und Vernichtung – Die Polizei im NS-Staat“ _____	01.09.2012, 10:00 Uhr Foyer
Einstellung von Leistungssportlern _____	01.09.2012 14:00 Uhr LG 4, Festsaal
56. Sitzung des Senats _____	06.09.2012 15:00 Uhr LG 4, Raum 254
Diplomierung und Ernennung Fachbereich Polizei _____	13.09.2012 10:00 Uhr LG 1, Raum 128
Verleihung des „Bachelor of Laws - Öffentliche Verwaltung“ und Zeugnisübergabe _____	25.09.2012 18:00 Uhr LG 4, Festsaal
Verleihung des „Bachelor of Arts - Polizeivollzugsdienst“ _____	28.09.2012 14:00 Uhr LG 4, Festsaal
Beschäftigung von heute und morgen sichern – Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung _____	14.11.2012 Uhr LG 2, Hörsaal 184
Polizeiliche Vereidigung _____	16.11.2012 10:00 Uhr St.-Georgen-Kirche Wismar

Veranstaltungstermine der FHöVPR, Stand: 31.05.2012, weitere Termine standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Bitte informieren Sie sich hierzu aktuell auf der Internetseite der FHöVPR.

Bitte beachten Sie, dass Abweichungen jederzeit möglich sind.

Impressum  
Backstein Ausgabe 7 - Auflage 2.500

Herausgeber:  
Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Redaktion:  
Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung

Anschrift der Redaktion:  
Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung  
Goldberger Straße 12 - 13  
18273 Güstrow  
Tel: 03843 283-511,  
Fax: 03843 283-908

[www.fh-guestrow.de](http://www.fh-guestrow.de)  
[fortbildungsinstitut@fh-guestrow.de](mailto:fortbildungsinstitut@fh-guestrow.de)

Druckerei:  
Landesamt für innere Verwaltung  
Mecklenburg-Vorpommern  
Zentrale Druckerei  
Lübecker Str. 289  
19059 Schwerin

V.i.S.d.P.:  
Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister