

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik

In dieser Ausgabe:

Auftakt – <<Berliner Erklärung>>		S. 3
Innovative Hochschulen		S. 5 – 13
Bundesministerium für Bildung & Forschung	Innovative Hochschule	S. 5
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft	Der „Gründungsradar 2020“	S. 6
Bad Wiesseer Tagung 2021	Mehr Mittel für angewandte Forschung und den Transfer	S. 10
Wissenschaftlicher Nachwuchs		S. 14 – 18
Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs	Monitoring zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2021	S. 15
Bundesregierung	Stellungnahme zum „BuWin 2021“	S. 16
<u>UniWiND</u>	Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	S. 18
Karrierewege an Hochschulen		S. 19 – 26
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung	S. 19
BMBF und GWK	„FH-Personal“	S. 21
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)	FH-Personal 1. Auswahlrunde	S. 23
Aus den Ländern		S. 27 – 47
Baden-Württemberg – Bayern – Berlin – Hessen – Mecklenburg-Vorpommern – Nordrhein-Westfalen		



Prof. Dr. Elke Platz-Waury

Trotz oder vielleicht gerade wegen der Coronakrise ist der gesamte Hochschulbereich überaus aktiv. Dies betrifft nicht nur die Hochschulen selbst und ihre Organisationen – Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Hochschulverbände – sondern auch die Wissenschaftsministerien der Länder sowie die politischen Parteien. Drei Themenbereiche dominieren in hohem Maße: Zum einen die immer noch tiefgreifenden Auswirkungen durch das Coronavirus auf Lehrende, Mitarbeiter*innen und Studierende insbesondere unter dem Blickwinkel der Hochschullehre und des Studiums, zum anderen die eklatanten Befristungsprobleme des wissenschaftlichen Nachwuchses und schließlich das verbundene Bemühen einer Reihe von Bundesländern, ihre Hochschulgesetze zu novellieren. Diese Themenbereiche dominieren daher auch die vorliegende Ausgabe der *vhw Mitteilungen*.

Es ist inzwischen sattem bekannt, dass Corona tiefgreifende Konsequenzen für Lehre und Studium hatte und noch hat. Studierende haben ihre Hochschulen teilweise seit drei Semestern kaum von innen gesehen, was insbesondere für Studienanfänger*innen ein gravierendes Manko ist. Lehrende und das mit der Lehre beauftragte Personal mussten fast von einem Tag auf den anderen ihre Lehre grundlegend digitalisieren und mit den technischen Rahmenbedingungen der Digitalisierung kämpfen. Studierende

waren größtenteils auf das Homeoffice zurückgeworfen, was nicht selten zu praktischen technischen Schwierigkeiten führte. Ständig wurden die Vorschriften geändert, weil die Situation sich ständig änderte. Vor diesem Hintergrund wird das Thema „Corona und die Auswirkungen“ in den Länderberichten immer wieder aufgegriffen. Einigkeit besteht in Bezug auf die möglichst weitgehende Rückkehr zu Präsenzveranstaltungen, was aber eine Fülle von Regelungen seitens der Ministerien und der Hochschulleitungen mit sich brachte, um mögliche Gefahren von vornherein auszuschließen. Dass die Hochschulen mit dieser schwierigen Situation weitgehend souverän umgegangen sind, dafür gebührt ihnen großes Lob. Positiv ist auch die Entwicklung neuer hybrider Lehr- und Lernformen zu bewerten, die sicher die Auswirkungen der Coronakrise überdauern werden.

Eine weitere seit langem bekannte und immer noch aktuelle Herausforderung für den gesamten Hochschulbereich ist die Nachwuchsproblematik, wie der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs*¹ deutlich zeigt. Dies betrifft den gesamten Wissenschaftsbereich, insbesondere aber die Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Fachhochschulen, da sie ihren eigenen Nachwuchs – anders als die Universitäten – nicht selbst ausbilden können. Unterstützt von der *Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz* beschreiten sie neue kreative Wege, um den deutlichen Mangel an geeigneten Professorinnen und Professoren zu beheben. Leider konnten aus Platzmangel in dieser Ausgabe der *vhw Mitteilungen* nur einige Modelle herausgegriffen werden, die den Einfallsreichtum der HAWs dokumentieren. Es lohnt sich aber, einen genaueren Blick auf die Ergebnisse der GWK zur 1. Auswahlrunde „FH-Personal“ zu werfen und die Ideen der Hochschulen in der laufenden 2. Auswahlrunde aufmerksam mit zu verfolgen. Denn letztlich hängt die zukünftige erfolgreiche Weiterentwicklung dieses Hochschultyps von der grundlegenden Behebung dieses Mangels ab.¹

Es sind aber nicht nur die HAWs, die unter dem gravierenden Personalnotstand leiden. Dies zeigt das immer noch den gesamten Hochschulbereich prägende „Befristungsunwesen“, und damit das Fehlen von klaren Karriereperspektiven in der Wissenschaft. Besonders sind diejenigen Nachwuchswissenschaftler*innen betroffen, für die eine echte Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Wissenschaft ein spürbarer Hemmschuh ist. Noch immer gilt: Je höher die Karrierestufe, desto geringer der Anteil an Frauen. Im Vergleich zu vielen anderen Ländern verschenkt Deutschland große Potentiale für die Wissenschaft, solange es sich leistet, 92 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses befristet zu beschäftigen.

Ein Blick auf die vielfältigen Aktivitäten der Wissenschaftsministerien der Länder zeigt, dass es in ihren Augen offensichtlich an der Zeit ist, ihre Hochschulgesetze zu novellieren. Bei einigen Ländern ist der Prozess bereits weit fortgeschritten, andere stecken noch mitten im Beratungsprozess. Was soll beibehalten werden und wieviel Innovation soll möglich oder zwingend sein, dies beschäftigt auch die vhw-Mitglieder und ihre Vertretungen in den Ländern. Dass der Reformwille der Länder nicht unbedingt auf die Zustimmung der vhw-Ländervertretungen stößt, zeigen ihre Stellungnahmen in den Länderberichten in dieser Ausgabe und in der folgenden Ausgabe der *vhw Mitteilungen*. Wir wünschen uns mehr Mitwirkung in der Gestaltung der gesetzlichen „Spielregeln“, damit neben den Hochschulleitungen und ihren Vertretungen auch die Expertise der dauerhaft die Hochschulen funktionsfähig haltenden Beschäftigten und ihre Vertretungen Gehör finden.

¹ Siehe beispielsweise die anlässlich des Jubiläums 50 Jahre Fachhochschulen vom 09. bis 10. September 2021 in Hannover ausgerichtete Tagung zur Strategischen Entwicklung von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“, z. B. „Perspektiven für die Weiterentwicklung der HAWs in Hessen – Das Beispiel der Frankfurt University of Applied Sciences“.



Besuchen Sie uns auf unserer Homepage unter
www.vhw-bund.de

Die <<Berliner Erklärung>> zur Bildung für nachhaltige Entwicklung*

Die United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Unesco und das Federal Ministry of Education and Research (BMBF) haben vor der kommenden Bundestagswahl die Berliner Erklärung unterzeichnet, woran Frauen die nächste Bundesregierung messen werden. Mit konkreten Forderungen nimmt das überparteiliche Bündnis aus 41 Frauenverbänden gleichstellungspolitische Missstände ins Visier.

Präambel

1 Wir, die Vertreterinnen und Vertreter von Regierungen, internationalen und zwischenstaatlichen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen, Zivilgesellschaft, Jugend, Wissenschaft, Wirtschaft und allen Bereichen des Lehrens und Lernens, sind vom 17. bis 19. Mai 2021 virtuell zu der Weltkonferenz zu *Bildung für nachhaltige Entwicklung* zusammengekommen, die von der UNESCO in Zusammenarbeit mit dem deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Deutschen UNESCO-Kommissionals beratender Partnerin organisiert wurde, und haben diese Erklärung angenommen.

2 Wir sind davon überzeugt, dass dringend gehandelt werden muss, um die miteinander verknüpften dramatischen Herausforderungen anzugehen, vor denen die Welt steht, insbesondere die Klimakrise, den massiven Rückgang der Artenvielfalt, Umweltverschmutzung, Pandemien, extreme Armut und Ungleichheiten, gewaltsame Konflikte und andere Umwelt-, Gesellschafts- und Wirtschaftskrisen, die das Leben auf unserem Planeten gefährden. Wir sind der Auffassung, dass die Dringlichkeit dieser Probleme, die durch die Covid-19-Pandemie noch verstärkt werden, einen grundlegenden Wandel erforderlich macht, der uns hin zu einer nachhaltigen Entwicklung führt, die auf einer gerechteren, inklusiveren, achtsameren und friedlicheren Beziehung zueinander und zur Natur gründet.

3 Wir sind zuversichtlich, dass Bildung entscheidend zur positiven Veränderung von Denkweisen und Weltanschauungen beiträgt und alle Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt zusammenführen und damit sicherstellen kann, dass die Entwicklungspfade nicht ausschließlich auf Wirtschaftswachstum zu Lasten des Planeten, sondern im Rahmen der Belastbarkeitsgrenzen der Erde auf das Wohl aller ausgerichtet sind.

4 Wir sind zuversichtlich, dass Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) als Nachhaltigkeitsziel 4.7 und als Wegbereiter aller 17 Nachhaltigkeitsziele die Grundlage für den erforderlichen Wandel bietet, indem sie jedem und jeder Wissen, Kompetenzen, Werte und Einstellungen vermittelt, die notwendig sind, um den Wandel hin zu einer nachhaltigen Entwicklung mitzugestalten. BNE befähigt Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, kognitive und nichtkognitive Kompetenzen zu entwickeln wie zum Beispiel kritisches Denken und die Fähigkeit, zu kooperieren, Probleme zu lösen und mit Komplexität und Risiken umzugehen, Resilienz aufzubauen, systemisch und kreativ zu denken und ermöglicht so ihr verantwortungsbewusstes Handeln als Bürgerinnen und Bürger, die damit ihr Recht auf hochwertige Bildung entsprechend *SDG 4-Agenda „Bildung 2030“* wahrnehmen können. Wir sind der Ansicht, dass BNE auf der Achtung der Natur sowie von Menschenrechten, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Nichtdiskriminierung, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit gründen und diese fördern muss. Außerdem sollte sie interkulturelles Verständnis, kulturelle Vielfalt, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Inklusion und das Konzept eines weltweit verantwortungsbewussten und aktiven bürgerschaftlichen Handelns fördern.

5 Wir begrüßen den neuen „BNE 2030“-Rahmen und den Fahrplan für die Umsetzung als Richtschnur für die nächsten 10 Jahre, um BNE-Maßnahmen in den Bereichen Politik, Transformation von Lern- und Lehrumgebungen, Kompetenzentwicklung von Lehrenden, Stärkung der Jugend und lokales Handeln zu mobilisieren.

Unsere Verpflichtung

6 Im Rahmen unseres jeweiligen Mandats und Zuständigkeitsbereichs und unter Berücksichtigung unserer Bedürfnisse, Kapazitäten, verfügbaren Ressourcen und nationalen Prioritäten verpflichten wir uns,

a) sicherzustellen, dass BNE ein grundlegendes Element unserer Bildungssysteme auf allen Ebenen ist, mit Umwelt- und Klimamaßnahmen als ein Kernbestandteil des Lehrplans, und gleichzeitig eine ganzheitliche Sicht auf BNE zu wahren, die dem Zusammenhang zwischen allen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung Rechnung trägt,

b) BNE in alle Bildungs- und Ausbildungsbereiche von der frühkindlichen Bildung bis zur Hochschul- und Erwachsenenbildung einschließlich der beruflichen Bildung sowie in die non-formale Bildung und das informelle Lernen aufzunehmen, so dass allen Bürgerinnen und Bürgern während des gesamten Lebens und in allen Lebensbereichen Bildungsangebote für eine nachhaltige Entwicklung zur Verfügung stehen,

c) BNE mit gemeinsamem Schwerpunkt auf kognitiven Fertigkeiten, sozialem und emotionalem Lernen und Handlungskompetenzen für die individuelle und gesellschaftliche Dimension des Wandels umzusetzen und dabei beim Einzelnen eine Verhaltensänderung für nachhaltige Entwicklung, Chancengleichheit und Achtung der Menschenrechte sowie einen grundlegenden strukturellen und kulturellen Wandel auf Systemebene in Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern und auch die notwendigen politischen Maßnahmen für diesen Wandel voranzutreiben,

d) die Möglichkeiten von BNE für die Umgestaltung unserer Gesellschaften u. a. für einen besseren Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen und Datenaustausch zu nutzen, um Forschung, evidenzbasierte Politik, demokratische Entscheidungsfindung und die Anerkennung indigenen Wissens zu ermöglichen, eine nachhaltige und transformative Wirtschaft zu fördern, in der das Wohl der Menschen und des Planeten im Mittelpunkt steht, und um Resilienz zu fördern und besser auf künftige globale Krisen vorbereitet zu sein,

e) einen gesamtinstitutionellen Ansatz zu fördern und damit anzuerkennen, dass Lernende und Schulen durch demokratische Teilhabe sinnvoll in die nachhaltige Entwicklung eingebunden werden, indem ihre Einrichtungen zu Reallaboren für Partizipation und Bürgerbeteiligung, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit, Gesundheit, Naturverbundenheit und Respekt für die Umwelt, Energieeffizienz und nachhaltigen Konsum werden, in denen Bildung experimentell, handlungsorientiert, lokal zentriert und kulturspezifisch stattfindet und es Bildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern ermöglicht, für das Leben zu lernen und das Gelernte zu leben,

f) den Klimawandel als Schwerpunktbereich der BNE insbesondere für kleine Inselentwicklungsländer (SIDS) anzuerkennen, die bei der BNE-Umsetzung besonders berücksichtigt werden müssen, da sie zunehmend von Klimawandel und Naturkatastrophen betroffen sind,

g) auch die entscheidende Rolle der Lehrkräfte bei der Förderung von BNE anzuerkennen und in die Kompetenzentwicklung von Lehrenden und anderem pädagogischen Personal auf allen Ebenen zu investieren sowie einen bereichsübergreifenden Ansatz bei der Transformation der Bildung sicherzustellen,

h) das Potenzial neuer, digitaler und „grüner“ Technologien zu nutzen, um sicherzustellen, dass Zugang, Entwicklung und Einsatz der Technologienverantwortung bewusst, sicher, gerecht und inklusiv gestaltet sind und auf kritischem Denken und Nachhaltigkeitsprinzipien einschließlich einer angemessenen Nutzen-Risiko-Abwägung basieren sowie offene Bildungsmaterialien (*Open Educational Resources*), offene Wissenschaft (*Open Science*) und erschwingliche digitale Lernangebote (*eLearning*) für BNE fördern,

i) jungen Menschen die aktive Mitwirkung an einer nachhaltigen Entwicklung dadurch zu ermöglichen, dass Lernangebote und Möglichkeiten für bürgerschaftliches Engagement geschaffen und sie mit Kompetenzen und Instrumenten ausgestattet werden, um durch Beteiligung an BNE zum individuellen und gesellschaftlichen Wandel beizutragen,

j) im Rahmen eines inklusiven Ansatzes benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Behinderung, Geflüch-

teten und von Konflikten, Krisen und Naturkatastrophen Betroffenen Priorität einzuräumen, indem wir innovative BNE-Maßnahmen im jeweiligen Kontext fördern und BNE in Bildung in Notsituationen verankern,

k) beim Zugang zu Wissen und Kompetenzen besonderen Wert auf Geschlechtergerechtigkeit und Nichtdiskriminierung zu legen und Gleichstellungsaspekte bei BNE zu berücksichtigen, so dass ein tieferes und ganzheitliches Verständnis der Nachhaltigkeitsherausforderungen und potenzieller Lösungen möglich wird,

l) darauf hinzuwirken, dass BNE Armut, insbesondere extreme Armut, bekämpft und den Lernenden die für die Erfüllung individueller und gesellschaftlicher Anforderungen relevanten Kompetenzen vermittelt, u. a. durch berufliche Bildung und Kompetenzentwicklung für nachhaltige Lebensgrundlagen, um so die menschliche Würde und das Recht auf ein menschenwürdiges Leben zu sichern,

m) die multisektorale und multidisziplinäre Zusammenarbeit bei BNE auf allen Regierungsebenen zu fördern, wobei die Bildungsministerien mit allen anderen Ministerien, die auf die nachhaltige Entwicklung Einfluss haben, zusammenarbeiten, um einen ressortübergreifenden Ansatz sicherzustellen, der die Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Umweltministerien, sowie auch mit allen anderen Akteursgruppen wie Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft, Wirtschaft, Jugend und anderen verstärkt,

n) auf globaler, regionaler und nationaler Ebene die engere Verbindung der Agenden für Bildung, Umwelt, Klima und nachhaltiges Wirtschaften sowie weiterer relevanter Entwicklungsagenden zu unterstützen und eine Vernetzung der verschiedenen Akteursgruppen zu fördern, um sicherzustellen, dass sich die Maßnahmen gegenseitig stützen und ergänzen und die strukturelle Verankerung von BNE vorantreiben,

o) ausreichende Mittel bereitzustellen und national wie international die Finanzierung von BNE während und nach der Covid-19-Pandemie zu sichern sowie die Bedeutung internationaler Entwicklungszusammenarbeit herauszustellen, die zu einer hochwertigen Bildung und zur Jugendförderung in Entwicklungsländern beiträgt und damit Bildung als treibende Kraft für mehr

Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit in allen Gesellschaften stärkt,

p) den Fortschritt bei BNE im Rahmen des Monitorings der Nachhaltigkeitsziele und insbesondere von Ziel 4.7 zu beobachten, um sicherzustellen, dass die Umsetzung kontinuierlich verbessert wird und dazu beiträgt, dass niemand zurückgelassen wird, Bewertungssysteme für BNE einzurichten und die Forschung zur Evaluierung der Fortschritte bei BNE zu verbessern.

Ausblick

7 Wir fordern die UNESCO als federführende Einrichtung der Vereinten Nationen für BNE auf, die Umsetzung dieser Erklärung gemeinsam mit den Mitgliedstaaten zu unterstützen und dafür ihre Netzwerke, u. a. UNITWIN/UNESCO-Lehrstühle, UNESCO-Projektschulen und UNESCO-Stätten, zu nutzen und regelmäßige Überprüfungen des Umsetzungsfortschritts sicherzustellen.

8 Wir verpflichten uns, diese Erklärung und ihre Inhalte durch entsprechende globale, nationale und lokale Prozesse voranzubringen, und blocken auf wichtige Meilensteine wie die UN-Biodiversitätskonferenz (COP 15) und die UN-Klimakonferenz (COP 26) im Jahr 2021 und darüber hinaus.

9 Transformatives Lernen für Mensch und Erde ist überlebensnotwendig für uns und für künftige Generationen. Die Zeit zu lernen und für unseren Planeten zu handeln ist jetzt.

UNESCO WORLD CONFERENCE ON EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT*

* Sponsored by the Federal Ministry of Education and Research: *Berliner Erklärung für nachhaltige Entwicklung. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization / Federal Ministry of Education and Research.*
[https://www.unesco.de/sites/default/files/2021-05/Berliner Erklärung ...](https://www.unesco.de/sites/default/files/2021-05/Berliner%20Erklärung...)

Die Berliner Erklärung zur Nachhaltigkeit wurde u. a. unterzeichnet von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (www.bukof.de) sowie dem Deutschen Akademikerinnenbund (DAB) e. V. (www.dab-ev.org). Zu den 21 Initiatorinnen zählt auch die dbb bundesfrauenvertretung (www.dbb-frauen.de).

Bundesministerium für
Bildung und Forschung
(BMBF)

Innovative Hochschule – Forschungsbasierter Ideen-, Wissens- und Techno- logietransfer an deutschen Hochschulen¹

Die Bundesregierung und die Regierungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland hatten 2016 die Durchführung einer gemeinsamen Initiative gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen – „Innovative Hochschule“ – beschlossen. Die Förderinitiative soll insbesondere Fachhochschulen sowie kleine und mittlere Universitäten in Fällen überregionaler Bedeutung im Leistungsbereich des forschungsbasierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers stärken, die regionale Verankerung von Hochschulen unterstützen und einen Beitrag zu Innovation in Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Sie nimmt damit die „dritte Mission“ der Hochschulen im Wissensdreieck – Bildung, Forschung und Innovation – in den Blick.

Hochschulen soll ermöglicht werden, ihre Rolle als Innovationspole mit regionaler und überregionaler Ausstrahlung weiter auszubauen. Der hier adressierte Ideen-, Wissens- und Technologietransfer wird dabei als rekursiver Prozess des Austauschs mit Wirtschaft und Gesellschaft verstanden: Hochschulen machen auf der einen Seite ihr Wissen für Partner verfügbar. Sie nehmen auf der anderen Seite Ideen ihrer Partner auf und erarbeiten gemeinsam Lösungen für konkrete Fragen aus Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft. Dabei soll der Transfer von Forschungsergebnissen aus allen Wissenschaftsdisziplinen zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft gestärkt werden. Gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgaben wie die Verwirklichung von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe aller sind zur nachhaltigen Stärkung der Innovationsfähigkeit der Hochschulen und der Region mit einzubeziehen.

Die „Innovative Hochschule“ soll für Hochschulen die Möglichkeit schaffen, ihr Profil im Ideen-, Wissens- und Technologietransfer strategisch weiterzuentwickeln und umzusetzen. Die Initiative soll die Hochschulen darin unterstützen, ihre Transferstrukturen zu optimieren, deren Vernetzung mit dem regionalen Umfeld zu stärken, bereits etablierte Instrumente für den Ideen-, Wissens- und Technologietransfer strategisch auszurichten sowie insbesondere innovative und sichtbare Aktivitäten der Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Gesellschaft auf- bzw. auszubauen.

Wesentliche Ziele der Förderinitiative sind daher

- a. die Stärkung der strategischen Rolle der Hochschulen im regionalen Innovationssystem sowie
- b. die Unterstützung von Hochschulen, die bereits über eine kohärente

Strategie für ihre Interaktion mit Wirtschaft und Gesellschaft sowie über Strukturen und Erfahrungen im Ideen-, Wissens- und Technologietransfer verfügen, in der Profilierung im Ideen-, Wissens- und Technologietransfer der gesamten Hochschule oder in ausgewählten thematischen Bereichen der Hochschule.

Zur Umsetzung dieser Ziele streben Bund und Länder mit der Förderinitiative den strategischen Auf- und Ausbau der Kooperation von Hochschulen mit der Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Akteuren in Verbänden, Netzwerken und innovativen Formen an.²

Gefördert werden Vorhaben zur Umsetzung der Transferstrategie für die Profilierung der gesamten Hochschule oder in thematischen Schwerpunkten im Ideen-, Wissens- und Technologietransfer.³ Die zu fördernden Vorhaben müssen in eine kohärente Transferstrategie der Hochschulen eingebunden sein, gemeinsame fachliche Schwerpunkte der Hochschule und ihrer Partner, Stärken und Schwächen vorhandener Transferstrukturen und -aktivitäten sowie Bedarfe, Beiträge und die Bereitschaft zur längerfristigen Zusammenarbeit der Kooperationspartner adressieren. Denkbare Vorhaben für die Zusammenarbeit mit Wirtschaft – hier im Besonderen mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMK) – Kultur und Gesellschaft sind in diesem Zusammenhang strategische Maßnahmen, strukturelle Maßnahmen und Umsetzungsprojekte. Die Förderinitiative ist insbesondere offen für die Einführung wirksamer und innovativer Kooperations- und Transferformen.

Gefördert werden können

- strategische Maßnahmen, wie beispielsweise

- der strategische Auf- und Ausbau von Kooperationen, Partnerschaften und Innovationsnetzwerken, um gemeinsam mit Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft thematische Schwerpunkte mit längerfristiger Perspektive zu bearbeiten,
 - die Durchführung oder Vertiefung von Profilbildungsprozessen zur Weiterentwicklung des Transferprofils sowie von innovativen Anreizsystemen zur Förderung einer Transferkultur oder
 - die Entwicklung, Implementierung und Durchführung von innovativen, insbesondere auch digitalen, auf Dauer angelegten Kommunikations-, Dialog- und Austauschformaten;
- strukturelle Maßnahmen wie beispielsweise
- der Auf- und Ausbau von Innovationslaboren und -räumen, die zur Öffnung von Innovationsprozessen beitragen und auch innovative Kooperationsformen zwischen verschiedenen Partnern ermöglichen,
 - die initiale Einrichtung oder Weiterentwicklung eines Innovationsmanagements an Hochschulen zur Entwicklung von Wissensstandorten zu Innovationszentren im Rahmen der regionalen Innovationsstrategie oder
 - die Integration und Weiterentwicklung von Transferstrukturen, wenn ein qualitativer Mehrwert zur Ausgangslage nachgewiesen werden kann;
- und Umsetzungsprojekte wie beispielsweise
- Transferprojekte zur Zusammenarbeit realer Herausforderungen externer Partner mit den Lösungskompetenzen der Hochschulen und/oder zur Erschließung von Forschungsergebnissen für mögliche Anwendungen,

- Projekte für den Transfer über Köpfe, d. h. für den Wissensaustausch zwischen Hochschulen und externen Partnern über Personalaustausch oder
- Studierendenprojekte, die es Studierenden ermöglichen, im Studium erworbenes Wissen in der Praxis anzuwenden und dabei Problemstellungen aus dem Umfeld der Hochschule zu lösen sowie unternehmerisches Denken zu erwerben und gegebenenfalls umzusetzen.⁴

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, 2. Juni 2021
Bekanntmachung: 14.06.2021⁵

¹ Siehe dazu Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bekanntmachung vom 02.06.2021: Richtlinie zur Umsetzung der gemeinsamen Initiative des Bundes und der Länder zur Förderung des forschungs-basierten Ideen-, Wissens- und Technologietransfers an deutschen Hochschulen – „Innovative Hochschule“. Zweite Auswahlrunde, Bundesanzeiger vom 14.06.2021. (auszugsweise). https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/06/3663_bekanntmachung.html. Die Bekanntmachung informiert über: Förderziel, Verwendungszweck, Rechtsgrundlage – Gegenstand der Förderung – Zuwendungsempfänger – Besondere Zuwendungsvoraussetzungen – Art und Umfang, Höhe der Zuwendung – Sonstige Zuwendungsbestimmungen – Verfahren.

² Zu den Rechtsgrundlagen siehe 1.2 Rechtsgrundlagen.

³ Zum Gegenstand der Förderung vgl. 2. Gegenstand der Förderung.

⁴ Zu Zuwendungsempfängern – Besonderen Zuwendungsvoraussetzungen – Art & Umfang, Höhe der Zuwendung – sonstige Zuwendungsbestimmungen – Verfahren – Bewilligung & Förderung – Begleitforschung – Evaluation – zu beachtende Vorschriften sowie Geltungsdauer siehe Bekanntmachung im Bundesanzeiger vom 14.06.2021.

⁵ Mit der Abwicklung der Fördermaßnahme hat das BMBF derzeit folgenden Projektträger (PT) beauftragt: Projektträger Jülich (PrJ) – Geschäftsbereich LGF – Forschungszentrum Jülich GmbH. 52425 Jülich.

Stifterverband für die
Deutsche Wissenschaft

Der „Gründungsradar 2020“¹

Gemeinsam sind wir stärker! Hochschulen sind Ideenschmiedern. Technische Innovationen und kreative Einfälle dürfen aber nicht in der Schublade landen. Es kommt darauf an, dass sie umgesetzt und auf dem Markt eingeführt werden. Hochschulen sollten dies fördern, indem sie ein Klima für Entrepreneurship schaffen und Gründungswillige unterstützen. Welche Stärke Hochschulverbände dabei entfalten können, indem sie ihre Kräfte bündeln, zeigen die Fallbeispiele im vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vorgestellten Gründungsradar.²

Ein wichtiger Mechanismus für den Transfer von Wissen und Innovationen aus den Hochschulen in die Gesellschaft sind Unternehmensgründungen. Die aktive Förderung und Unterstützung für Studierende und wissenschaftliches Personal auf dem Weg zur Gründung ist an vielen Hochschulen in Deutschland mittlerweile ein fest verankerter Auftrag.

Der *Gründungsradar* vergleicht Hochschulprofile in der Gründungsförderung an deutschen Hochschulen. Seit dem ersten Gründungsradar 2012 ist vieles geschehen! War die Gründungsförderung an Hochschulen vor acht Jahren noch ein Nischenthema, ist sie heutzutage an deutlich mehr Hochschulen erklärtes Ziel. Die institutionelle Verankerung des Themas hat stark zugenommen und die Unterstützungsmaßnahmen haben sich an vielen Stellen professionalisiert. Die Zahlen aus der fünften Ausgabe des Gründungsradars unterstreichen die Entwicklung:

- 2020 wurden über 2.000 Gründungen aus den Hochschulen zurückgemeldet,
- fast 700 Vollzeitkräfte unterstützen die Gründungsinteressierten,
- die Hochschulen führten etwa 7.500 gründungsrelevante Veranstaltungen durch und
- erreichten dabei über 200.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.³

Dies macht deutlich, welche Anstrengungen die Hochschulen inzwischen für eine Stärkung der Gründungskultur vornehmen.

Zusammenfassung der Kernergebnisse

- **Spitzenreiter des Gründungsradars 2020:** Gemessen an dem neuen Indikatorenset des Gründungsradars⁴ erzielen die *Technische Universität München* bei den großen, die *Hochschule Aalen* bei den mittelgroßen und die *HHL Leipzig Graduate School of Management* bei den kleinen Hochschulen am meisten Punkte. Während die *Technische Universität München* und die *HHL Leipzig Graduate School of Management* damit ihre Spitzenposition verteidigen können, landet die *Hochschule Aalen* erstmalig auf dem ersten Platz.
- **Zahl der Gründungen und Gründungsvorhaben an Hochschulen steigt kontinuierlich weiter:** Für das Jahr 2019 wurden von den teilnehmenden Hochschulen insgesamt 2.176 Gründungen zurückgemeldet. Das bedeutet etwa 10,5 Gründungen je 10.000 Studierende an Hochschulen mit Gründungsförderung. Mindestens 984 der Gründungen sind auf Wissens- und/oder Technologietransfer aus den Hochschulen

und 186 auf konkrete Schutzrechte wie beispielsweise Patente zurückzuführen. Zudem wurden 7.389 Gründungsvorhaben im Jahr 2019 an den teilnehmenden Hochschulen registriert. Zum Vergleich: Für das Jahr 2017 wurden 1.776 Gründungen zurückgemeldet, im Jahr 2012 waren es noch 1.145. Bezieht man nur die Hochschulen mit ein, die in der aktuellen Erhebungswelle und der vorigen Vergleichserhebung beantwortet haben, so sind es 1.658 Gründungen im Jahr 2017 und 1.872 Gründungen im Jahr 2019; gerechnet auf die Studierendenzahl der Hochschulen mit Gründungsförderung: 11,2 Gründungen je 10.000 Studierende im Jahr 2017 und 12,5 im Jahr 2019.

- **Hohe Drittmittelabhängigkeit der Gründungsförderung an Hochschulen:** Die Gründungsförderung ist nach wie vor stark von Drittmittelprojekten abhängig. Nicht einmal 30 Prozent der 128 Millionen Euro, die der Gründungsförderung im Jahr 2019 zur Verfügung standen, kommen aus den Grundmitteln der Hochschulen. Die von den Hochschulen oft beklagten Folgen: hohe Personalfuktuation, Unsicherheit, keine nachhaltige Nachverfolgung von Ideen und Strukturen und ständiger Neustart.

- **200.000 erreichte Teilnehmerinnen und Teilnehmer in gründungsrelevanten Veranstaltungen:** Im Studienjahr 2019 (Wintersemester 2018/2019 und Sommersemester 2019) wurden in knapp 7.500 gründungsrelevanten Veranstaltungen mehr als 200.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht. Das Gros der Hochschulen deckt in den Veranstaltungen verschiedenste gründungsrelevante Inhalte ab und bietet eine hohe Vielfalt hinsichtlich Lehrformaten, -methoden und eingebundenen Referentinnen und Referenten.
- **Netzwerkarbeit in der Gründungsförderung:** 90 Prozent der antwortenden Hochschulen sind Mitglied in einem institutionalisierten Netzwerk im Bereich der Gründungsförderung. Nahezu alle Hochschulen sehen – so zeigen es die qualitativen Angaben zur Netzwerkarbeit – einen enormen Gewinn in dem gegenseitigen Austausch, der Koordinierung und der gegenseitigen Unterstützung.
- **Internationalisierung der Hochschulen:** Für zwei Drittel der antwortenden Hochschulen spielt das Thema Internationalisierung in der Gründungsförderung eine Rolle. An der Hälfte dieser Hochschulen wurden internationale Kooperationsvereinbarungen geschlossen, an einem Drittel wird Kontakt zu internationalen Investoren gepflegt und ebenfalls bei einem Drittel sind internationale Austauschprogramme für Gründerinnen und Gründer etabliert.
- **Evaluation der Gründungsförderung ausbaufähig:** Zwar wird das Monitoring zu den Gründungsvorhaben und Gründungen stetig besser, die Arbeit der Gründungsförderung selbst wird jedoch nur an knapp der Hälfte der antwortenden Hochschulen regelmäßig evaluiert. Die Wirksamkeit von Maßnahmen ist somit viel zu häufig nur „gefühlte“ zu beurteilen.
- **Frauen unter den Gründungspersönlichkeiten unterrepräsentiert:** Lediglich an zehn Prozent der Hochschulen mit Angaben ist der Anteil der Frauen unter den Gründungspersönlichkeiten höher als der Anteil der Frauen unter den Studierenden. Im *Gründungsradar* wird demnach – wie auch in zahlreichen anderen Studien – bestätigt: Frauen sind in

der Gründungsszene deutlich unterrepräsentiert. 37 Prozent der antwortenden Hochschulen versuchen hier mit speziell auf Frauen zugeschnittenen Angeboten entgegenzusteuern.

- **Forderungen an die Politik:** An die Politik wird vor allem der Wunsch nach einer Verstärkung der Gelder in der Gründungsförderung geäußert. Auch fordern viele Hochschulen eine Fortführung und Verbesserung (zum Beispiel Spezialisierung, Ausbau) der Förderprogramme. Zudem werden die Forderungen nach mehr personellen Ressourcen und deren Verstärkung sowie zu leichteren Antragsverfahren und konkreten (Landes-)Gesetzänderungen angebracht.⁵

Die erfolgreichsten Hochschulen

- **Die großen Hochschulen (mehr als 15.000 Studierende)⁶:** Spitzenreiter unter den Hochschulen mit mehr als 15.000 Studierenden ist die *Technische Universität München*, welche schon in den vergangenen Erhebungswellen herausragend abschnitt und die mit 11,8 Punkten nahezu die maximal mögliche Punktzahl erreicht. Den zweiten Platz teilen sich die *Hochschule München (als einzige HAW in dieser Gruppe)*, welche auch bei den letzten Erhebungswellen ganz vorne mit dabei war. Des Weiteren im Spitzefeld zu finden: das *Karlsruher Institut für Technologie (KIT)*, die *Universität Potsdam*, die *Julius-Maximilians-Universität Würzburg* und die *Universität des Saarlandes* – eine Aufsteigerin des *Gründungsradars 2018*. Alle drei erreichten bereits in der Erhebung 2018 vorbildliche Leistungen. Im unteren Rankingdrittel tauchen vor allem Hochschulen auf, die einen weit überdurchschnittlich hohen Anteil an Studierenden in den Geisteswissenschaften und im Lehramt aufweisen und die zum Teil erstmalig am *Gründungsradar* teilgenommen haben. Hier zeigt sich: Obgleich die Gründungsförderung an diesen Hochschulen sicher noch ausbaufähig ist, rückt die Gründungsförderung in den Blick und weitere Potenziale werden erschlossen.

➤ **Die mittelgroßen Hochschulen (5.000-15.000 Studierende)⁷:** Auf Basis der Indikatoren im *Gründungsradar* ist die *Carl von Ossietzky Universität Oldenburg* die Topadresse in der Gründungsförderung unter den mittelgroßen Hochschulen in Deutschland. Sie erreicht einen weit überdurchschnittlichen Wert von 11,7 Punkten und kann sich damit deutlich absetzen. Auf Platz zwei folgen die *Universität Mannheim*, welche sich erstmalig am *Gründungsradar* beteiligte, und die *Europa-Universität Viadrina* in Frankfurt an der Oder, Zweitplatzierte der 2013er-Erhebung. Die Siegerin der letzten Erhebungswelle in dieser Größenklasse, die *Leuphana Universität Lüneburg*, belegt den vierten Platz. Verglichen mit 2012 konnten vor allem die *Carl von Ossietzky Universität Oldenburg*, die *Universität Passau*, die *Universität Ulm* und die *Universität Trier* sowie die private *Hochschule Fresenius* einen großen Sprung in der Gründungsförderung machen.

➤ **Die kleinen Hochschulen (bis zu 5.000 Studierende)⁸:** Ihren Spitzenplatz in ihrer Gruppe konnte die *HHL Leipzig Graduate School of Management* wieder verteidigen. Auch der Verfolger bleibt im Vergleich zu den Vorerhebungen gleich: Die *WHU – Otto Beisheim School of Management*. Die *Filmuniversität Babelsberg* tauscht mit der privaten *Hochschule Göttingen* die Plätze und ist damit nun auf Platz 3. Auffallend ist die hohe Dichte privater Hochschulen im oberen Feld in dieser Größenklasse.

Fazit und Handlungsempfehlungen⁹

Gründungsförderung ist, wie die hohe Verankerung in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulträgern zeigt, mittlerweile ein staatlicher Auftrag der Hochschulen. Immer mehr Hochschulen kommen diesem Auftrag nach, zudem professionalisieren sich gerade die Hochschulen im Spitzefeld der *Gründungsradar*-Rankings fortlaufend weiter. Fortschritte sind sowohl in der Breite als auch in der Spitze der Gründungsförderung an Hochschulen zu erkennen.

Insgesamt stieg die Zahl der Gründungen und Gründungsvorhaben im Vergleich zum letzten Gründungsradar weiter an. Das Gründungsgeschehen an deutschen Hochschulen entwickelt sich demnach positiv, wobei die Auswirkungen der großen aktuellen Förderprogramme wie *EXIST-Potentiale* oder des Landesprogrammes *Exzellenz Start-up Center.NRW* sich erst noch zeigen werden.

Eine zentrale Herausforderung bleibt die Finanzierung: Dabei geht es nicht zwangsläufig nur um mehr Geld, entscheidend scheinen die Kontinuität und Planbarkeit der Finanzmittel. Zahlreiche Hochschulen geben an, dass das Haupthindernis für eine gute Gründungsförderung die fehlende Verstärkung der Finanzierung sei, und fordern Entsprechendes von der Politik.

- **Grundfinanzierung stärken:** Wenn Gründungsförderung von der Politik als eine zentrale Aufgabe der Hochschule gesehen wird, dann muss sich dies in der Finanzierung widerspiegeln. Heute wird die Gründungssensibilisierung und -unterstützung als ein Schwerpunkt im Handlungsfeld Transfer und Kooperation zu fast drei Vierteln durch Drittmittel finanziert. Sie bleibt damit abhängig vom Erfolg der einzelnen Hochschule in einschlägigen Förderprogrammen und wird nicht als integrativer Bestandteil von Lehre und Forschung mitgedacht. Mit einer höheren Grundfinanzierung durch die Länder ließen sich Strukturen und Ideen nachhaltiger aufbauen beziehungsweise verfolgen, die Fluktuationskosten senken und mehr Praxiswissen durch längere Beschäftigungsdauern in der Gründungsförderung aufbauen.
- **Förderimpulse als Experimentierphase für Ziel- und Profilbildung nutzen:** Bundes- und Landesförderungen ermöglichen hervorragende Experimentierräume, um eine dem Standort und der Hochschule angemessene Gründungsförderung zu entwickeln. Hochschulen müssen diese Experimentierräume noch stärker nutzen, um ihre Ziele in der Gründungsförderung zu schärfen und Formate auszuprobieren. Um den Beitrag der einzelnen Maßnahmen und ihren Nutzen für potenzielle Gründerinnen und Gründer bewerten zu können, sollten die Hochschulen ihre Gründungsförderungen

daher noch systematischer evaluieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse können die eigenen Aktivitäten gezielt weiterentwickelt werden. Die Ergebnisse dieser Evaluation können in der Netzwerkarbeit und im Austausch zwischen den Hochschulen – immerhin der am häufigsten genannte Erfolgsfaktor – für die Professionalisierung der Landschaft insgesamt genutzt werden. So können im Anschluss an eine Förderung die Ressourcen in die Formate und Aktivitäten investiert werden, die sich als besonders wirkungsvoll erwiesen haben, und ein ressourceneffizientes Profil in der Gründungsunterstützung entwickelt werden.

- **Parallelstrukturen vermeiden, Wissensmanagement professionalisieren:** Nachhaltigkeit und Kontinuität in der Gründungsförderung brauchen auch eine klare Prioritätensetzung der Hochschulen und eine langfristige Verankerung in den Strukturen. Solange eine Steigerung der Grundmittel für die Gründungsförderung nicht vorankommt, ist es für die Hochschulen wichtig, durch Anstrengungen im Wissensmanagement die Fluktuationskosten zu senken – ein ständiger Neustart der gesamten Gründungsförderung bei Personalwechsel, wie ihn manche Hochschulen beklagen, muss vermieden werden. In den Förderphasen sollten Doppelstrukturen vermieden werden. Eine Integration projektbezogener Stellen in die bestehenden Strukturen erleichtert das langfristige Wissensmanagement und verankert förderbezogene Ziele in der Gesamtausrichtung der Hochschulen innerhalb des Handlungsfeldes Transfer und Kooperation.
- **Netzwerke zur Stärkung der Gründungsförderung nutzen:** Diese Ziel- und Profilbildung in der Gründungsförderung kann auch bedeuten, ausgewählte Aktivitäten nicht anzubieten und auf die Stärke von Netzwerken zu setzen. Eine kluge Arbeitsteilung in der Gründungsförderung mit anderen Hochschulen, mit regionalen Akteuren oder auch in internationalen Netzwerken kann ein wichtiger Beitrag zur Ziel- und Profilbildung sein und gleichzeitig wertvolle Ressourcen sparen. Die quantitative und qualitative Analyse der Netzwerke hat gezeigt, welchen Mehrwert diese für die Erweiterung

des eigenen Angebotes, die nationale und internationale Vernetzung und Sichtbarkeit schaffen können.

- **Internationalisierung standortbezogen entwickeln:** Aktuelle Förderprogramme legen einen Fokus auf die Internationalisierung von Gründungsförderung an Hochschulen in Deutschland. Dabei zeigen sich Internationalisierungsanstrengungen in ganz unterschiedlicher Form. Einige Hochschulen konzentrieren sich darauf, internationale Gründerpersönlichkeiten nach Deutschland zu holen; andere schicken ihre Gründerpersönlichkeiten ins Ausland oder entwickeln Formate, in denen die eigenen und internationale Gründerinnen und Gründer zusammenkommen. Die aktuelle Coronapandemie zeigt mit ihren Beschränkungen für die Mobilität insgesamt, dass auch die Internationalisierung in der Gründungsförderung unter neuen Vorzeichen steht. Dies kann eine große Chance sein, diese neu zu denken: gemeinsam in Netzwerken, gemeinsam mit Partnerhochschulen im Ausland, gemeinsam mit regional ansässigen, international tätigen Unternehmen. Die ersten Erfahrungen der Hochschulen im Rahmen der aktuell laufenden Förderung EXIST-Potentiale sollten hier ausgewertet und breit diskutiert werden: An welchen Stellen kann man Ideen und Maßnahmen aus dem Ausland recht einfach übernehmen, wo ist eine Anpassung an die Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Eigenheiten Deutschlands nötig und wann muss ein gänzlich eigener Weg gefunden werden?
- **Internationale Vergleichbarkeit auf Datenbasis stellen:** Die Gründungsaktivitäten haben sich in den vergangenen Jahren ausgeweitet und professionalisiert. Auch die Zahl der Ausgründungen aus der Wissenschaft ist kontinuierlich gestiegen. Eine internationale Vergleichbarkeit, insbesondere mit Blick auf die Ausgründungen aus der Wissenschaft, ist allerdings angesichts der Datenlage schwierig. Eine belastbare europäische oder internationale Datengrundlage wäre hier wünschenswert. Eine Beteiligung von Hochschulen in den existierenden Befragungen wäre ein weiterer wichtiger Schritt, um die Datenlage zu verbessern.

- **Vielfalt in der Gründungsförderung ernst nehmen:** Frauen sind in der Gründungsförderung immer noch deutlich unterrepräsentiert. Mehr als ein Drittel der Hochschulen sprechen Frauen mit gezielten Maßnahmen, Programmen und Sensibilisierungsangeboten an. Ob diese gezielte Ansprache gewünscht und erfolgreich ist, müssen Evaluationen zeigen. Wenn man derartige Maßnahmen jedoch anbietet, dann sollten die Programme und Maßnahmen auch auffindbar sein – in unserer Online-Nachrecherche war dies oftmals nicht der Fall. Des Weiteren sollten – wo es sich anbietet – auch die Fächerbereiche Kunst und Geisteswissenschaften nicht zu stark vernachlässigt werden, auch hier gibt es Potenziale.
- **Risiken durch die Coronapandemie abfedern, sich aus der Situation ergebende Chancen nutzen:** Die Daten aus dem aktuellen Gründungsradar beziehen sich in der Regel auf die Zeit vor der Ausbreitung von SARS-CoV-2. Die Pandemie hat voraussichtlich auch auf die Gründungsszene enorme Auswir-

kungen. Dabei gibt es sowohl Risiken als auch Chancen. Risiken dahingehend, dass Kundenkontakt derzeit erschwert ist und in vielen Bereichen der Erfolg von dem direkten Kundenkontakt abhängt, zudem verhalten sich Investorinnen und Investoren oftmals vorsichtiger als vor der Krise. Chancen dahingehend, dass – so simpel es klingt – neue Situationen neue Antworten und innovative Ideen benötigen. Gerade in den Bereichen Digitalisierung, Onlinedienstleistungen und Logistik tun sich noch ungelöste Probleme und unbesetzte Themen auf. Nicht zu unterschätzen auch: Langeweile während der Lockdowns als Schlüssel zu neuer Kreativität. Von einigen Hochschulen haben wir die Rückmeldung, dass die Beratungsanfragen in Coronazeiten eher mehr als weniger werden.

Erste Antworten auf die Auswirkungen von Corona auf die Gründungsförderung an Hochschulen, auch im Wechselspiel mit den großen neuen aufgelegten Förderlinien, liefert dann der nächste Gründungsradar 2022.

- ¹ *Stifterverband in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, gefördert durch die Marga und Kurt Möllgard-Stiftung: Gründungsradar 2020. Bis 2018 hat die Heinz Nixdorf Stiftung den Gründungsradar gefördert. www.stifterverband.org/medien/gruendungsradar-2020.*
- ² *Folgende Fallbeispiele werden auf der Website des Stifterverbandes vorgestellt: Flensburger Verband, Ruhrvalles Start-up-Campus, Mitteldeutsche Universitätsverbund Halle-Jena-Leipzig und Sächsische Hochschulverbund SAXEED.*
- ³ *Im Zuge der Förderungen des Programms EXIST-Potentiale werden noch einmal enorme Impulse gesetzt, um den erfolgreichen Weg weiterzugehen und auszuweiten. 142 Hochschulen werden mit insgesamt 150 Millionen Euro vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.*
- ⁴ *Das Indikatorenset des Gründungsradars wurde im Vergleich zur letzten Erhebung überarbeitet, um den neueren Entwicklungen in der Gründungsförderung gerecht zu werden.*
- ⁵ *www.gruendungsradar.de „Zusammenfassung der Kernergebnisse“.*
- ⁶ *<https://www.gruendungsradar.de/gesamtranking/grosse-hochschulen-2020>.*
- ⁷ *„Gründungsförderung an mittleren Hochschulen“. <https://www.gruendungsradar.de/gesamtranking/mittlere-hochschulen-2020>.*
- ⁸ *<https://www.gruendungsradar.de/gesamtranking/kleine-hochschulen-2020>.*
- ⁹ *<https://www.gruendungsradar.de/fazit-2020>.*

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

(Ehemalige) Hochschulangehörige bereuen nicht ihren Schritt in die Selbständigkeit

Eine gründungsfördernde Infrastruktur an der Hochschule sowie Kontakte in die Wirtschaft wirken sich positiv auf den Gründungserfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des IfM Bonn „Gründungserfolg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen – eine Längsschnittuntersuchung“, für die das Gründungsverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an deutschen Hochschulen über einen Zeitraum von sieben Jahren beobachtet worden war.

Jeder bzw. jede dritte Gründungsinteressierte, der oder die sich in 2013 mit einer Gründungsidee beschäftigt hatte, hat diese bis 2020 auch umgesetzt. „Die neu gegründeten Unternehmen sind innovativ. Allerdings führen 80 % der Gründerinnen und Gründer ihre Selbstständigkeit im Nebenerwerb aus – und es streben davon auch längst nicht alle an, diese später hauptberuflich zu betreiben“, berichtet IfM-Wissenschaftlerin Dr. Teita Bijedić. Gemeinsam mit ihren Kollegen hat sie in den vergangenen Jahren rund 7.300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen zu ihren Gründungsaktivitäten befragt.

Als das größte Hindernis bei der Umsetzung einer Gründungsidee nannten die Befragten fehlendes kaufmännisches Wissen sowie mangelnde Marktkennntnisse. Vor allem Gründungsinteressierte in den sogenannten „MINT“-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) nahmen dies als ein großes Hindernis wahr.

Wer schließlich gründet, bereut diesen Schritt nicht: Gut neun von zehn Befragten zeigten sich offen dafür, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wiederholen. Nicht ohne Grund: 2020 waren zwei Drittel der Gründungen von 2013 weiterhin am Markt aktiv – die generelle Überlebensrate von Neu-

gründungen liegt nach Berechnungen des IfM Bonn nach fünf Jahren bei 37 %.

Zudem ist auch die Lebenszufriedenheit bei den Selbstständigen deutlich höher als bei ausschließlich abhängig beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Lediglich im Hinblick auf das Einkommen zeigten sich die abhängig Beschäftigten zufriedener.

Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn: „(Ehemalige) Hochschulangehörige bereuen nicht ihren Schritt in die Selbständigkeit“. Forschungsnewsletter zum Mittelstand. Ausgabe 2/2021/18. Juni 2021. <https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/ueber-uns/newsletter-archiv-0221.html>.

Bad Wiesseer Tagung 2021 – Erwartungen an die künftige Bundesregierung

Bad Wiesseer Kreis 2021

HAWs fordern mehr Mittel für die angewandte Forschung und den Transfer

Neue Förderprogramme sollen Innovationen fördern und Zukunftsfähigkeit sichern

Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) haben im Rahmen ihrer traditionellen Bad Wiesseer Jahrestagung ihre Erwartungen an die künftige Bundesregierung formuliert. In einem gemeinsamen Positionspapier sprechen sich die HAWs für eine deutliche Stärkung der anwendungsorientierten Forschung und des Transfers aus.

Das Potenzial der HAWs, an denen derzeit über eine Million Studierende eingeschrieben sind und über 20.000 Professorinnen und Professoren lehren und an vielen relevanten Themen für Wirtschaft und Gesellschaft forschen, ist bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Dies ist ganz wesentlich darauf zurückzuführen, dass HAWs im Vergleich zu Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich weniger Forschungsfördermittel zur Verfügung stehen. ...

Die HAWs fordern ein neues Programm zur Förderung der angewandten Forschung und des Transfers, das auch die Stärken und die besonderen Rahmenbedingungen der HAWs berücksichtigt, stärkt und nützt. Zur Diskussion stehen ein eigenes, sehr offenes Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung oder auch die Gründung einer neuen Agentur für Transfer und Innovationen. Um die erwünschte Wirkung zu erzielen, müssen jährlich mindestens 500 Millionen Euro investiert werden.

Auch eine deutliche Aufstockung bereits existierender, bewährter Förderprogramme des Bundes, unter anderem für die beiden Förderlinien „Innovative Hochschule“ und „Forschung an Fachhochschulen“, ist erforderlich. Diese Programme sind notwendig und



Bad Wiesseer Tagung 2021. https://tagung.badwiesseerkreis.de/storage/photos/1/Gallery%20Public/BWT_9.jpg.

sehr gut nachgefragt, so dass nur ein Teil der HAWs davon profitieren kann.

Schließlich erwarten die HAWs auch eine deutlich höhere Beteiligung an den Fördermöglichkeiten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Aufgrund ihrer starken Ausrichtung auf die Grundlagenforschung fördert die DFG in erster Linie Forschungsvorhaben an Universitäten. Weniger als 0,5 Prozent der Mittel der DFG fließen an HAWs. Das soll sich ändern. Vielversprechende Gespräche mit der DFG sind im Gange und müssen in konkrete Maßnahmen münden.

„Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften haben in den letzten Jahren eine enorme Entwicklung genommen und sind sich ihrer gesell-

schaftlichen Verantwortung sehr bewusst. Wir spüren derzeit hohe Anerkennung und Wertschätzung für unseren Hochschultyp bei praktisch allen politischen Parteien. Das stimmt uns sehr optimistisch für die neue Wahlperiode. Bei entsprechender Unterstützung durch die neue Bundesregierung können wir zukünftig noch sehr viel mehr leisten, zum Wohle unserer Gesellschaft.“ (Professor Dr. Karim Khakzar, Sprecher der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in der Hochschulrektorenkonferenz und Präsident der Hochschule Fulda)

Bad Wiesseer Kreis: Pressemitteilung vom 25. Juni 2021 „HAWs fordern mehr Mittel für angewandte Forschung und den Transfer“. <https://www.badwiesseerkreis.de/home/bad-wiesseer-tagung/bad-wiesseer-tagung-2021/>

Hochschulen für Angewandte
Wissenschaften

Positionspapier Bad Wiesseer Tagung 2021

HAWs sind für angewandte Forschung und Innovation „Unglaublich Wichtig“

Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) stehen wie kein anderer Hochschultyp für Praxis- und Anwendungsbezug und Transfer. Mit ihrer zukunfts- und gesellschaftsrelevanten Forschung sind sie Ideen- und Im-

pulsgeber für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), für die Großindustrie, für zivilgesellschaftliche Akteure, für Einrichtungen aus dem Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsbereich und für wichtige Entscheidungsprozesse in Politik

und Gesellschaft. Sie sind verlässliche Partner in Forschung und Entwicklung, sind in der Lage, Prozesse kompetent zu begleiten und stellen als Innovationsmotoren prägende Standortfaktoren in ihrem regionalen Umfeld dar.

Die Gesellschaft braucht leistungsstarke, vernetzte und gut in der Gesellschaft verankerte HAWs. Um diese Rolle ganz und mit Aussicht auf den für uns alle wichtigen Erfolg ausfüllen zu können, müssen die HAWs auch vom Bund in besonderer Weise gestärkt werden. Dabei geht es nicht in erster Linie um die Entwicklung dieser Hochschulart oder der einzelnen Hochschulen, sondern um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Es ist der Dreiklang von Lehre, angewandter Forschung und Transfer, der die Bedeutung der HAWs für unsere Transformations- und Innovationskraft ausmacht. Um die großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft zu meistern, müssen sie allerdings noch stärker als bisher befähigt werden, diesen wichtigen Beitrag auch leisten zu können. Während die eher grundlagenorientierte Forschung an Universitäten allein über die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) jährlich mit über drei Milliarden Euro gefördert wird, fallen die HAW-spezifischen Förderprogramme trotz Steigerungen in den letzten Jahren immer noch viel zu gering aus.

HAWs brauchen zum einen angemessene rechtliche Rahmenbedingungen, wie das eigenständige Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an HAWs, sowie eine Flexibilisierung des Lehrdeputats, zum anderen eine auskömmliche Finanzierung von Forschung und Transfer:

Maßnahme 1: Neues Programm zur Förderung der angewandten Forschung und des Transfers

Auf Basis des Vorschlags der *Hochschulrektorenkonferenz (HRK)*¹ unter Berücksichtigung des Positionspapiers des Wissenschaftsrats zur „Anwendungsorientierung in der Forschung“² muss die Förderlücke für die angewandte Forschung dringend geschlossen werden. Dies kann durch ein eigenes, sehr offenes BMBF-Programm erfolgen. Nach wie vor ist die Gründung einer *Deutschen Transfergemeinschaft (DTG)* aus Sicht der HAWs eine geeignete Maßnahme. Es gilt, diese Fördermaßnahme mit mindestens 500 Millionen Euro im Jahr auszustatten. In jedem Fall sollte grundsätzlich bei Förderprogrammen ein ausreichender Overhead zur Finanzierung der notwendigen personellen und sachlichen Infrastruktur vorgesehen werden.

Maßnahme 2: Aufstockung des BMBF-Programms „Forschung an Fachhochschulen“

Das Volumen des bewährten Forschungsförderprogramms muss in den kommenden Jahren von derzeit 75 Millionen Euro pro Jahr auf mindestens 150 Millionen Euro pro Jahr aufgestockt werden. Dabei sollen neben den MINT-Themen weiterhin auch sozial-, bildungs- und gesundheitswissenschaftliche Projekte gefördert werden.

Maßnahme 3: Aufstockung des Bund-Länder-Programms „Innovative Hochschule“

Bei der ersten Ausschreibung überstieg die Nachfrage der HAWs die zur Verfügung stehenden Mittel zum Aufbau von Transferstrukturen um ein Vielfaches. Zur Erhöhung der Zahl der geförderten Hochschulen und zur Verlängerung bereits geförderter, erfolgreicher Projekte müssen die Mittel erheblich aufgestockt werden. Die Maßnahmen kommen unmittelbar den jeweiligen Regionen zu Gute; eine Kofinanzierung durch die Bundesländer ist daher plausibel.

Maßnahme 4: Stärkere Beteiligung der HAWs an der DFG

Nach wie vor fließt aus den Mitteln der DFG trotz nachdrücklicher politischer Appelle ein viel zu kleiner Teil (kleiner als 0,5%!) an HAWs.³ Die Beteiligung der HAWs muss dringend verbessert werden. Dazu beitragen können unter anderem eine höhere Repräsentanz in den Gutachtergremien und Fachkollegien, die Aufnahme forschungsstarker HAWs als Vollmitglieder in die DFG sowie die stärkere Berücksichtigung HAW-spezifischer Rahmenbedingungen bei der Begutachtung von Anträgen. Auch neue Einstiegsformate für HAWs sollten geprüft werden.

Zum Hintergrund:

Deutschland und seine Bürger*innen stehen vor großen Herausforderungen, die durch die Coronapandemie gerade in ihrer globalen Dimension noch einmal deutlich sichtbar geworden sind. Die Gesellschaft wird in den kommenden 10 Jahren tiefgreifende Veränderungen erleben. Wesentliche Herausforderungen werden in dem Klimawandel, der Globalisierung, der Digitalisierung, dem demografischen Wandel und nicht zuletzt in der Bewahrung des

gesellschaftlichen Zusammenhalts gesehen. Gerade die Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe gewinnt dabei als Zukunftsaufgabe für die Hochschulen angesichts der stark beschleunigten Komplexität und Dynamik der Veränderungen deutlich an Bedeutung.

Die HAWs bekennen sich ausdrücklich zu einer breit und divers aufgestellten Hochschullandschaft und tragen aktiv dazu bei, deren Stärken weiter zu stärken. Exzellente Grundlagenforschung in globalen Wissenschaftsnetzwerken ergänzt sich gleichberechtigt mit anwendungs- und transferorientierter Forschung mit regionalen Partner*innen aus der Wirtschaft. Technologieorientierte Disziplinen und die Geistes-, Kultur-, Gesundheits- und Sozialwissenschaften führen ihre spezifischen Perspektiven und Forschungsansätze mit Blick auf die Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen konsequent zusammen. Kunst und Kultur sind integraler Bestandteil der Hochschul- und Wissenschaftslandschaft und werden in allen Entwicklungen mitgedacht und mitgefördert.

Und nicht zuletzt sehen die HAWs ihre besondere Rolle in der Stärkung der Demokratiefähigkeit der Gesellschaft. Chancengerechtigkeit für alle gesellschaftlichen Gruppierungen ist eine Grundvoraussetzung für eine pluralistische, vitale, leistungs- und veränderungsfähige, demokratische „Gesellschaft in beständigem Wandel“.

Berlin, 25. Juni 2021⁴

Bad Wiesseer Tagung 2021: Positionspapier des Wiesseer Kreises „HAWs sind für angewandte Forschung und Innovation „Unglaublich Wichtig“.
https://www.badwiesseerkreis.de/wp-content/uploads/2021/06/Positionspapier_BadWiesseer-Tagung_2021_Forschungsforderung_final.pdf.

¹ Siehe auch Entschließung des 141. Senats der HRK am 12. März 2019 in Berlin „Förderprogramm Anwendungsorientierte Forschung“. <https://www.hrk.de/positionen/abschluss/detail/foerderprogramm-anwendungsorientierte-forschung>.

² Wissenschaftsrat 2020: Anwendungsorientierung in der Forschung. Positionspapier, Drs. 8289-20. Januar 2020. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8289-20.html>.

³ Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Katja Suding, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP. Verlauf und Evaluierung der DFG-Förderlinie „Projektakademien“. Drs. 19/12543.

⁴ <https://www.badwiesseerkreis.de/home/positionspapiere>.

Gemeinsame Stellungnahme zur Forschungsförderung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) anlässlich der Bundestagswahl 2021¹

Hochschulen für angewandte Wissenschaften, kurz HAWs, die vor nunmehr (über) 50 Jahren als Fachhochschulen gegründet wurden, sind heute fester Bestandteil des deutschen Hochschulsystems. Dieses System bildet die Innovationskette ab von der grundlegenden Erkenntnis oder der Erfindung über die Applikationsüberlegung hin zu innovativen Verfahren oder Produkten, auf die die Gesellschaft angewiesen ist – dies gilt insbesondere für ein Land wie Deutschland, das arm an Bodenschätzen ist.

Von Anfang an charakteristisch für die HAWs ist die große Praxisnähe in der Lehre. Der weitere Ausbau der Leistungsdimensionen „anwendungsnahe Forschung und Entwicklung“ sowie „Wissens- und Technologietransfer“ (und hierbei insbesondere der Gründungsunterstützung) erfordert die dringende Stärkung des Systems HAW, welches erhebliche positive Effekte insbesondere auf das regionale Umfeld der jeweiligen Hochschule erzeugt. Über ihren Anwendungsbezug können HAWs auch die Lücke schließen, die in der Überführung von Ideen und Innovationen in Produkte und Dienstleistungen besteht. Als „Innovationstreiber“ für Wirtschaft und Gesellschaft fördern sie damit die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschafts- und auch Wirtschaftsstandorts Deutschland, auf dessen Leistungsfähigkeit wir strukturbedingt mehr angewiesen sind als viele Länder Europas.

A. Angewandte Forschung und Innovation sichern Wohlstand und Zukunftsfähigkeit

Wir stehen vor beachtlichen Transformations-Herausforderungen für die Wirtschaft und für die Gesellschaft: tiefgreifende demographische Verschiebungen und ihre Folgen (Pflege, Gesundheitsversorgung, Versorgung in der Fläche), Fachkräftemangel, die weiter fortschreitende Digitalisierung, die Auswirkungen der Globalisierung und der Künstlichen Intelligenz, Klimawandel, Biodiversitätskrise sowie Energie- und Mobilitätswende. Die Corona-Pandemie hat in vielen dieser Bereiche zusätzliche Dynamiken entfacht und bringt wirtschaftliche und gesellschaftliche Folgen mit sich, die uns auf Jahre begleiten werden.

Die Bewältigung dieser Herausforderungen erfordert den erfolgreichen Dialog von Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Es muss un-

ser gemeinsames Ziel sein, Wohlstand und Lebensqualität zu sichern – und damit die Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu stärken. Die Transformationskraft der Gesellschaft, d.h. die Fähigkeit, auf dynamische Entwicklungen und neue Märkte mit innovativen Produkten und Lösungen zu reagieren, ist dafür Garant. Vor allem der Mittelstand, der sich angesichts der tiefgreifenden Veränderungsprozesse existentiellen Herausforderungen stellen muss, aber auch Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich, verfügen oft nicht über ausreichend eigene Forschungs- und Entwicklungsressourcen, um ihre Innovationsziele zu erreichen. Aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht – sowohl im urbanen als auch im ländlichen Raum – kommt anwendungsorientierten Hochschulen daher eine besondere Bedeutung zu. Durch ihr Zusammenwirken mit Praxispartnern können wissenschaftliche Erkenntnisse in Innovationen mit ökonomischem, ökologischem und sozialem Nutzen münden. Der Transfer von Wissen, Ideen und Technologien, von der Forschungskooperation bis zur Ausgründung, leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der nationalen, regionalen und lokalen Innovationskraft.

B. Die 118 in der HRK organisierten HAWs empfehlen der neuen Bundesregierung folgende Maßnahmen:

Maßnahme 1:

Neues Programm zur Förderung der Angewandten Forschung und des Transfers

Maßnahme 2:

Aufstockung des BMBF-Programms „Forschung an Fachhochschulen“

Maßnahme 3:

Aufstockung des Bund-Länder-Programms „Innovative Hochschule“

Maßnahme 4:

Stärkere Beteiligung der HAWs an der DFG

C. HAWs sind für Angewandte Forschung und Innovation „Unglaublich Wichtig“²

Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) stehen wie kein anderer Hochschultyp für den Praxis- und Anwendungsbezug und den Transfer. Mit ihrer zukunfts- und gesellschaftsrelevanten Forschung sind sie Ideen- und Impulsgeber für kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs), für die Großindustrie, für Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich und für wichtige Entscheidungsprozesse in Politik und Gesellschaft. Sie sind verlässliche Partner in Forschung und Entwicklung, sind in der Lage, Prozesse kompetent zu begleiten, und stellen als Innovationsmotoren prägende Standortfaktoren in ihrem jeweiligen Umfeld dar.

Die über 20.000 Professor*innen an HAWs kennen die Lebenswirklichkeit außerhalb der Hochschulen aus eigener Erfahrung. Sie forschen in Disziplinen wie Informatik und Ingenieurwissenschaften, Lebenswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Gesundheits- und Sozialwissenschaften, die für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes elementar wichtig sind. Hier bilden sie in ihrer Lehre passgenaue Fachkräfte der Zukunft aus. Inzwischen sind in Deutschland über 1 Million Studierende an einer HAW eingeschrieben.

Es ist dieser Dreiklang von Lehre, angewandter Forschung und Transfer, der die Bedeutung der HAWs für unsere Transformations- und Innovationskraft ausmacht. Um die großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft zu meistern, müssen sie allerdings noch stärker als bisher befähigt werden, diesen wichtigen Beitrag auch leisten zu können. Dies erfordert

zum einen angemessene rechtliche Rahmenbedingungen, wie das eigenständige Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche an HAWs sowie eine Flexibilisierung des Lehrdeputats, zum anderen eine auskömmliche Finanzierung von Forschung und Transfer, wie oben vorgeschlagen.

D. HAWs brauchen eine angemessene Forschungsförderung

Das gewaltige Potenzial der Forschenden an HAWs wird derzeit nicht annähernd ausgeschöpft. Gemessen an ihrer Bedeutung in ihrem jeweiligen Umfeld, an der Zahl der Studierenden und an der Zahl der Professuren in wichtigen Schlüsseldisziplinen, ist die Forschungs- und Transferförderung an HAWs derzeit völlig unzureichend.

Während die eher grundlagenorientierte Forschung an Universitäten allein über die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) jährlich mit über drei Milliarden Euro gefördert wird, fallen die HAW-spezifischen Förderprogramme trotz Steigerungen in den letzten Jahren immer noch viel zu gering aus. So ist das BMBF-Programm „Forschung an Fachhochschulen“ lediglich mit jährlich 75 Millionen Euro ausgestattet. Hinzu kommt, dass ein Teil der gesamten Fördersumme bereits thematisch festgelegt ist. Andere Förderprogramme für die anwendungsorientierte Forschung sind sehr stark auf die Bedarfe aus der Wirtschaft ausgerichtet, so zum Beispiel das *Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM)*³ sowie die *Industrielle Gemeinschaftsforschung (IGF)*⁴.

Wichtig wäre ein themenoffenes Förderprogramm, das Forschung, Innovationen und Transfer durch HAWs mit interessierten Praxispartnern aus der Region unterstützt. Außerdem sollten bewährte Förderformate wie das Bundes-Länder-Programm „Innovative Hochschule“ und das HAW-spezifische Bundesprogramm „Forschung an Fachhochschulen“ deutlich aufgestockt werden. Da HAWs in der gesamten Fläche vorhanden sind, kämen diese Maßnahmen einem Konjunktur-



Die Ländersprecher*innen der HAWs. https://tagung.badwiesseerkeis.de/storage/photos/1/Gallery%20Public/BWT_26.jpg

programm gleich, von dem insbesondere KMUs sowie Einrichtungen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich profitieren würden.

Die 16 Ländersprecher*innen der HAWs in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK):

- Prof. Dr. Bastian Kaiser (Baden-Württemberg)
- Prof. Dr. Walter Schober (Bayern)
- Prof. Dr. Karsten Busch (Berlin)
- Prof. Dr. Ulrike Tippe (Brandenburg)
- Prof. Dr. Karin Luckey (Bremen)
- Prof. Dr. Micha Teuscher (Hamburg)
- Prof. Dr. Matthias Willems (Hessen)
- Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister (Mecklenburg-Vorpommern)
- Prof. Dr. Gerhard Kreutz (Niedersachsen)
- Prof. Dr. Marcus Baumann (Nordrhein-Westfalen)
- Prof. Dr. Kristian Bosselmann-Cyran (Rheinland-Pfalz)

Prof. Dr. Dieter Leonhard (Saarland)

Prof. Dr. Mark Mietzner (Sachsen)

Prof. Dr. Jörg Bagdahn (Sachsen-Anhalt)

Dr. Christoph Jansen (Schleswig-Holstein)

Prof. Dr. Steffen Teichert (Thüringen)

26. Februar 2021

¹ <https://www.hs-fulda.de/presse/meldungsdetails/detail/haws-fordern-mehr-mittel-fuer-die-angewandte-forschung-und-den-transfer-1>.

² www.un glaublich-wichtig.de: Bundesweite Kampagne zur Bedeutung und Relevanz der HAWs im deutschen Hochschulsystem.

³ Das technologie- und branchenoffene Förderprogramm **ZIM** unterstützt innovative KMU über die Förderung von Forschung und Entwicklung marktorientierter FuE-Projekte. [www.zim.de\(ZIM\)Navigation/DE/Home/home.html](http://www.zim.de(ZIM)Navigation/DE/Home/home.html).

⁴ Die Industrielle Gemeinschaftsforschung (**IGF**) schlägt eine Brücke zwischen Grundlagenforschung und wirtschaftlicher Anwendung. Unter dem Dach der AIF-Forschungsvereinigungen werden neue Technologien für gesamte Branchen und zunehmend branchenübergreifend aufbereitet, um die Wettbewerbsfähigkeit mittelständischer Unternehmen zu erhalten und zu stärken. Die IGF wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert.



Besuchen Sie uns auf unserer Homepage unter www.vhw-bund.de

Vorbemerkung

Nachwuchswissenschaftler tragen entscheidend zum wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Erkenntnisgewinn und zu Innovationen bei. Zugleich ist wissenschaftlicher Nachwuchs eine Voraussetzung, um den zukünftigen Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in der modernen Wissenschaft abdecken zu können.¹

Die Personalgewinnung an Universitäten und Forschungseinrichtungen orientiert sich traditionell an innerwissenschaftlichen Kriterien. Dabei müssen Universitäten teilweise besondere Anstrengungen unternehmen, um geeignetes Personal zu gewinnen oder den an ihnen beschäftigten Personen weitergehende Kompetenzen zu vermitteln. Dies bedeutet auch, allen Personen unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Geschlecht möglichst gleiche Chancen zu bieten.²

Mit dem Hashtag *#Ich bin Hanna* hatten in den vergangenen Wochen junge und etablierte Wissenschaftler*innen bei Twitter zu ihren teilweise prekären Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen gepostet. Die Debatte, die sich in den sozialen Medien zu einer riesigen Welle aufbaute, wurde von vielen Leitmedien aufgenommen und hat inzwischen auch die politische Ebene erreicht.³

Um sich einen Überblick über die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses der letzten Jahre zu verschaffen, beauftragt die Bundesregierung einmal pro Legislaturperiode ein hochkarätig besetztes Konsortium von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, empirische Befunde zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu sammeln und zu sichten. Der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (BuWiN)* ist das Standardwerk zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Er liefert Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen, zu Beschäftigungsbedingungen sowie zu beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter.

Der jüngste *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021* wurde Bundeswissenschaftsministerin **Anja Karliczek** gemeinsam mit der brandenburgischen Forschungsministerin **Dr. Manja Schüle** für die Länderseite am 19. Februar 2021 übergeben. Dazu bemerkte die Bundesministerin: „Der aktuelle BuWiN zeigt: Unter Promovierten herrscht Vollbeschäftigung. Die Arbeitslosigkeit von Promovierten liegt in den ersten zehn Jahren nach der Promotion kontinuierlich bei etwa 1 bis 2 Prozent. Wer promoviert, kommt also auf dem Arbeitsmarkt unter. Mehr noch: Eine Promotion eröffnet Chancen auf hervorragende Karriereverläufe.“ Damit lohnt sich die Investition in eine Promotion für die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch aus gesamtgesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Perspektive: Zehn Jahre nach der Promotion arbeiten etwa 80 Prozent der Promovierten außerhalb der Wissenschaft. ... Von Promovierten profitiert das ganze Land. Auch deshalb finanziert der Bund anteilig oder vollständig gut 30 Prozent aller Promovierenden.⁴

Hintergrund:

Der *BuWiN* ist das Standardwerk zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Er liefert Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen, zu Beschäftigungsbedingungen sowie zu beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter.

Das wissenschaftliche Konsortium, das den *BuWiN 2021* erstellt hat und verantwortet, setzt sich zusammen aus dem – federführenden – *Institut für Innovation und Technik (iit)* in der *VDI/*

VDE Innovation und Technik GmbH, dem *Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)*, dem *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)*, dem *Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF)*, dem *International Centre for Higher Education Research Kassel (INCHER-Kassel)* und dem *Statistischen Bundesamt*. Das Konsortium wurde von einem wissenschaftlichen Beirat unter dem Vorsitz von *Prof. Dr. Karl Ulrich Mayer* beraten. Das *Bundesministerium für Bildung und Forschung* fördert den *BuWiN*.

(EPW)

¹ Deutscher Bundestag: *Unterrichtung durch die Bundesregierung vom 05.05.2017 – „Regierung legt Bericht zum Wissenschaftlichen Nachwuchs vor 2017“ (Drucksache 18/12310) zusammen mit dem von der Bundesregierung vorgelegten 16. Bericht des Ausschusses für die Hochschulstatistik für den Zeitraum von Juli 2012 bis Mai 2016 (Drucksache 18/10851).*

² Wissenschaftsrat: *Aufgabenfelder: Wissenschafts- und Hochschulsystem. „Personal und Gleichstellung“*. 22. Juli 2021. [https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Aufgabenfelder/Wissenschafts-_und_Hochschulsystem/Personal_und_wissenschaftliche_Karrierphasen/personal_und_gleichstellung/personal_und_gleichstellung.html](https://www.wissenschaftsrat.de/DE/Aufgabenfelder/Wissenschafts-_und_Hochschulsystem/Personal_und_wissenschaftliche_Karrierphasen/personal_und_gleichstellung/personal_und_gleichstellung/personal_und_gleichstellung.html).

³ „Ich bin Hanna“. *Jan-Martin Wiarda: „Flexibel auf die Straße gesetzt“*. <https://www.janmartinwiarda.de/2021/06/16/flexibel-auf-die-stra%C3%9Ee-gesetzt>.

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): *Pressemitteilung Nr. 31 vom 19. Februar 2021: „Karliczek: Tenure-Track-Programm sorgt für verlässliche Karrierewege in Wissenschaft und Forschung“*. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen//de/karliczek-tenure-track-programm-in-wissenschaft-und-forschung.html>.

Motive der Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftskarriere¹

Wann und warum verlassen Promovierte die Hochschule beziehungsweise die außeruniversitäre Forschungseinrichtung (AUF)? Was sind die Motive der Entscheidung für respektive gegen eine Beschäftigung im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor? Krempkow et al. gibt Aufschluss über die verfügbaren Studien zum Verbleib von Promovierten in der Wissenschaft.²

¹ *Dr. habil. Christiane Gross / Dominika Urbanski, M.Sc. / Laura Schoger, M.A. / (unter Mitarbeit von Sarah Hentrich, M. Sc.): Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (Begleitstudie B5). Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017.*

² *Krempkow, R./Huber, N./Winkelhage, J. (2014): „Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion“. In: Qualität in der Wissenschaft, 8, 4, S. 96-106. Siehe auch Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A.: Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. DZHW: Forum Hochschule 8|2014. Hannover 2014. www.gbv.de/dms/zbw/796301271.pdf*

Monitoring zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2021

Das wissenschaftliche Konsortium, das den *BuWiN 2021* erstellt hat und verantwortet, setzt sich zusammen aus dem – federführenden – *Institut für Innovation und Technik (iit)* in der *VDI/VDE Innovation und Technik GmbH*, dem *Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)*, dem *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)*, dem *Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF)*, dem *International Centre for Higher Education Research Kassel (IN-CHER-Kassel)* und dem *Statistischem Bundesamt*. Das Konsortium wurde von einem wissenschaftlichen Beirat unter dem Vorsitz von Herrn Prof. Karl Ulrich Mayer beraten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert den BuWiN.¹

Die Definitionsproblematik:

Seit 2005 ist die Anzahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern deutlich gestiegen, für das wissenschaftliche und künstlerische Personal unter 35 Jahren um 78 %, für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zwischen 35 und 45 Jahren um 43 % (ohne Professorinnen und Professoren). Dies ist ein erheblicher Aufwuchs.

Allerdings gibt es in der Forschung keine einheitliche Definition des Begriffs „wissenschaftlicher Nachwuchs“. Auf der Basis von formalen Abschlüssen schlägt der BuWiN eine Einteilung in 3 Gruppen vor: **R1** (in der Promotionsphase) – **R2** in der Post-doc-Phase – **R3** gegebenenfalls in der Bewährungsphase. Konstitutiv ist die Ausübung einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Forschung und Entwicklung oder in der wissenschaftlichen Lehre.

Häufig wird jedoch das von der EU-Kommission vorgeschlagene System entsprechend der Merkmale Forschungserfahrung, wissenschaftliche Reputation, Grad der Selbständigkeit bzw. Unabhängigkeit bei der wissenschaftlichen Tätigkeit und Kompetenz zugrunde gelegt: **R1** First Stage Researcher (up to the point of PhD) – **R2** Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully inde-

pendent) – **R3** Established Researcher (Bewährungsphase bis zum Erlangen einer Professur oder anderweitigen wissenschaftlichen Leitungsposition) – **R4** Leading Researcher (researchers leading their research area of field). Letztere Gruppe zählt im Regelfall jedoch nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs.²

➤ Grundinformationen zum wissenschaftlichen Nachwuchs

Im Zeitverlauf ist die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in fast allen Teilgruppen und Personalkategorien gestiegen.

Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen ist insgesamt seit 2005 moderat um 7 % gestiegen und lag 2018 bei 27.838.

Zwischen 2005 und 2018 stieg die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren (W1) um 156 %, während im selben Zeitraum die Gesamtzahl der Professorinnen und Professoren um 27 % anstieg.

2018 gab es 519 W1- und W2-Professorinnen und Professoren mit Tenure-Track.

Bei den verschiedenen Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen gibt es zahlenmäßig Unterschiede zwischen den Fächergruppen: In der Gruppe R1 dominieren in quantitativer Hinsicht die Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, in der Gruppe R2 dominieren Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, bei den Habilitationen dominiert ebenfalls die Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften vor der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften finden sich besonders viele Junior- und Tenure-Track-Professuren, in den Fächern Mathematik, Naturwissenschaften zahlreiche Nachwuchsgruppenleitungen.³

➤ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses

92 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (unter 45 Jahren,

ohne Professuren) sind befristet beschäftigt und finanzieren ihren Lebensunterhalt mehrheitlich über die Beschäftigung an einer Hochschule/Forschungseinrichtung. Das entspricht etwa neun von zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Bei Personen unter 35 Jahren ist die Befristungsquote mit 98 % höher, bei Personen zwischen 35 und 45 Jahren liegt sie bei 77 %. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF) ist das befristet beschäftigte Personal zahlenmäßig etwas geringer als an den Hochschulen.

Dabei liegt die durchschnittliche Vertragslaufzeit bei ca. zwei Jahren, bei Promovierenden bei 22 Monaten. Für Post-docs liegt sie bei 28 Monaten. Gut ein Drittel des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in Teilzeit beschäftigt – 37 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen. Bei den unter 35-Jährigen liegt der Anteil bei 40 %, in der Gruppe zwischen 35 und 45 Jahren bei 28 %.⁴

Geregelt wird die Befristung von wissenschaftlichem Personal durch das 2016 novellierte *Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)*. Es normiert die Rahmenbedingungen für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen. Ziel der Novellierung war es, angesichts der hohen Zahl kurzlaufender Arbeitsverträge dem wissenschaftlichen Nachwuchs eine verlässlichere und längerfristige Perspektive zu bieten. Dies führte dazu, dass die Laufzeiten an den „Zweck“ der Befristung gekoppelt wurden. D. h. die Befristungsdauer ist der „angestrebten Qualifizierung“ oder bei Drittmittelbefristung „dem bewilligten Projektzeitraum entsprechend“ zu bemessen. Eine gesetzliche Untergrenze für Vertragslaufzeiten gibt es nicht. Allerdings sind die Höchstbefristungsgrenzen im *WissZeitVG 2020* wegen den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Wissenschafts- und Hochschulbetrieb für eine zeitlich befristete Dauer verlängert worden.⁵

➤ Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil an Bewerbungen (29 % 2018), Listenplätzen (33 % 2018) und Berufungen auf Professuren (34 % an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen) deutlich angestiegen. Dies ist nicht zuletzt auf das von Bund und Ländern aufgelegte *Professorinnenprogramm* zurückzuführen, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen sowie in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftssystem verbessern.⁶ Die Hochschulen seien, trotz aller Anstrengungen, „leider noch weit von der gleichberechtigten Teilhabe entfernt“, so die Kritik von **Prof. Dr. Konrad Wolf**, stellvertretender Vorsitzender der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz. Denn nach wie vor sinkt der Anteil von Frauen in der Wissenschaft mit fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe – ein Phänomen, das in der Wissenschaft und Wissenschaftspolitik als „Leaky Pipeline“ beschrieben wird.⁷

Möglicherweise liegt dies an der problematischen Vereinbarkeit von Familienpflichten und akademischer Karriere. Nachwuchswissenschaftlerinnen gründen nach wie vor seltener eine Familie als altersgleiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind. Ob-

wohl der Kinderwunsch beim wissenschaftlichen Nachwuchs – wie schon der BuWiN 2017 zeigte – hoch ist, bleibt vermutlich ein hoher Anteil insbesondere bei den Wissenschaftlerinnen kinderlos, während Männer die Familiengründung häufiger als Frauen nach Erlangung einer Professur nachholen. Bei den befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen berufliche Unsicherheiten, mangelnde Vereinbarkeit und die geringe finanzielle Sicherheit die zentralen Gründe dar.⁸

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv 2021. <https://www.buwin.de>. – Kurzfassung: *Wichtige Ergebnisse im Überblick*, 20 Seiten (buwin-2021-kurzfassung-Nachwuchs.pdf.) – Der Bundesbericht liefert einmal pro Legislaturperiode fundierte statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zur wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- und Post-doc-Phase sowie zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und beruflichen Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland. Weitere Informationen siehe [www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/...](http://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/)

¹ Basis sind Daten aus amtlichen Statistiken sowie aus regelmäßig durchgeführten Befragungen. Vergleichbarkeit und Einordnung der Befunde stehen bei der Aufbereitung der Daten im Mittelpunkt. Der Bericht schafft eine Wissensbasis für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Interessensvertretungen, Förderorganisationen und Entscheidungsträger:innen in Bund und Ländern. Hier werden nur einige Aspekte herausgegriffen. (EPW)

² BuWiN S. 62 f.. European Commission: *Towards a European framework for research careers*. Brüssel 2011; zitiert nach BuWiN, A 4 „Begriffe und Konzepte“, ebd..

³ „Grundinformationen zum wissenschaftlichen Nachwuchs“, BuWiN, „Grundinformationen“, B 1 S. 76.

⁴ „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses“, BuWiN, B 2 S. 108 ff.

⁵ Zum WissZeitVG siehe F. Gassmann: *Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland – Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes*. Frankfurt am Main 2020.

⁶ Für das „Professorinnenprogramm“ stellen Bund und Länder in der zurzeit laufenden dritten Programmphase (2018 bis 2022) an die 200 Millionen Euro zur Verfügung. Mit diesen Mitteln werden insbesondere auch Personalentwicklungskonzepte für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gefördert.

⁷ Vgl. z.B. R. Kreckel: „Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.“ <https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/mehr-frauen-akademischen-spitzenpositionen-nur-noch-eine-frage-der-zeit-zur-entwicklung-von-; zuletzt geprüft am 02.10.2020>.

⁸ „Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“. BuWiN, B 6 S. 168. Siehe auch Jutta Dalhoff: *Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in der Wissenschaft und Forschung*. CEWS Journal Nr. 123 vom 28.07.2020.

Die Bundesregierung

Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

„Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs Eine Promotion lohnt sich“

Wer eine Doktorarbeit geschrieben hat, ist so gut wie nie arbeitslos – auch wenn die meisten Nachwuchswissenschaftler nur befristet beschäftigt sind. Und es fließt mehr Geld in die Forschung. Dies sind einige Ergebnisse des *Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*.

Der wissenschaftliche Nachwuchs ist wichtig für das ganze Land. Er forscht, bringt Innovationen hervor und verbreitert das Wissen. Eine Promotion soll zwar grundsätzlich auf eine Tätigkeit in der Wissenschaft vorbereiten – in der Mehrheit der Fälle ist sie aber Ausgangspunkt für spätere Tätigkeiten in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst. Das geht aus dem *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* hervor, den die Bundesregierung [heute] am 26. April im Kabinett beraten hat.¹

Schwerpunkt: Karriereverläufe von Promovierten

Die Berichte haben jeweils ein Schwerpunktthema. In diesem Jahr sind das

die Karriereverläufe Promovierter. Der Bericht analysiert also die berufliche Situation in den Jahren nach der Doktorarbeit. Die Ergebnisse sind erfreulich. Die Arbeitslosigkeit von Promo-

vierten liegt in den ersten zehn Jahren nach der Promotion konstant bei nur ein bis zwei Prozent. Wer promoviert, kommt also auf dem Arbeitsmarkt an, sei es in der Wissenschaft selbst oder

außerhalb. Zugleich zeigt sich: Promovierte haben häufiger als andere Akademiker höhere Einkommen oder nehmen Führungspositionen ein.

Corona-Pandemie belastet Qualifizierungsphasen

Die Corona-19-Pandemie beeinträchtigt den wissenschaftlichen Nachwuchs in besonderer Weise, weil Qualifizierungsphasen zeitlich begrenzt sind. Die Bundesregierung hat dies im Blick und deshalb zum Beispiel das *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* und die Rahmenbedingungen der Projektförderung des Bundes angepasst.

Um die Liquidität der geförderten Projekte sicherzustellen und zeitlichen Verzögerungen vorzubeugen, wurden Laufzeiten und Fristen verlängert. Mittel können schon im Voraus abgerufen werden, Kosten in kürzeren Abständen abgerechnet werden. Darüber hinaus wurden Laufzeiten von Stipendien zum Teil verlängert.

Mehr Ausgaben für Forschung und Entwicklung

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung sind in Deutschland gestiegen. Staat und Wirtschaft haben im Jahr 2018 zusammen 104,7 Milliarden Euro für diesen Bereich ausgegeben. Zwischen 2005 und 2018 ist dieser Anteil angestiegen – wie bei den anderen OECD-Staaten auch. 2018 beträgt der Anteil am Bruttoinlandsprodukt 3,1 Prozent. Damit liegt Deutschland über dem Durchschnitt der OECD-Länder.

Nach wie vor zu viele befristete Verträge

Nicht ganz so gut sieht es bei den Beschäftigungsverhältnissen der Nachwuchswissenschaftler aus. Im Jahr 2018 waren an Hochschulen 92 Prozent des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (bis 45 Jahre) nur befristet beschäftigt, in allen Altersgruppen lag der Anteil der befristet Beschäftigten bei 76 Prozent. Gegenüber 2015 ist dies zwar ein leichter Rückgang, dennoch ist die Quote

deutlich zu hoch. Denn ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bedeutet für die überwiegend jungen Wissenschaftler unsichere Zukunftsperspektiven, die zum Beispiel eine Familienplanung erschweren.

Die Bundesregierung investiert erhebliche Mittel in Bund-Länder-Programme, die auch mit der Erwartung verbunden sind, dass die Wissenschaftseinrichtungen deutlich mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Dies sind insbesondere der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“, die „Exzellenzstrategie“ und der vierte „Pakt für Forschung und Innovation“. Für mehr Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere sorgt zudem das „Tenure-Track-Programm“.² Der Bericht zeigt, dass dieser attraktive Karriereweg allmählich etabliert wird.

Weitere Ergebnisse des Berichts

- Die **Anzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** ist seit 2005 deutlich gestiegen: Bei den unter 35-Jährigen um 78 Prozent, bei den 35 bis 45-Jährigen um 43 Prozent (Professorinnen und Professoren jeweils ausgenommen).
- Der **Frauenanteil** nimmt über alle Fächer hinweg ab, je höher die wissenschaftlichen Positionen sind. Somit werden Potenziale weiterhin nicht ausgeschöpft, beginnend bereits in der Promotionsphase. Stellen Frauen noch 47 Prozent aller Promovierenden, so sinkt ihr Anteil bis zu den Berufungen zu einer Professur auf 34 Prozent (W2-Professur), beziehungsweise 27 Prozent (W3-Professur).
- **Vereinbarkeit Familie und akademische Karriere:** Vergleichsweise häufig hat der wissenschaftliche Nachwuchs – trotz vorhandener Kinderwünsche – keine Kinder. Zum Teil liegt das daran, dass aufgrund geringer Planungs- und finanzieller Sicherheit eine Familiengründung aufgeschoben wird. Männer hatten etwas häufiger Kinder als Frauen.

- Promovierende finanzieren ihren **Lebensunterhalt** mehrheitlich (57 Prozent) über die Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Der Bund finanziert knapp ein Drittel der Promovierenden anteilig oder vollständig.
- Eine **Promotion** dauert im Schnitt 4,7 Jahre. Bei Abschluss sind die Promovierenden im Schnitt 31 Jahre alt.
- **Wo arbeiten Promovierte zehn Jahre nach der Promotion?** 22 Prozent arbeiten im Wissenschaftsbetrieb, 45 Prozent in der Wirtschaft, 30 Prozent in Krankenhäusern und Arztpraxen, 4 Prozent im sonstigen öffentlichen Dienst.

Montag, 26. April 2021

Die **Stellungnahme der Bundesregierung** zum Vierten *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* wurde dem Deutschen Bundestag am 27. April übermittelt und am 6. Mai beraten.³

© 2021 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/bundesbericht-wissenschaftlicher-nachwuchs-1897834>.

¹ Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) wird von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium erstellt und ist das Standardwerk zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. Einmal pro Legislaturperiode liefert er Daten und aktuelle Forschungsbefunde zu Qualifikations- und Karrierewegen, zu Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Bericht 2021 ist der vierte Bericht in dieser Reihe nach 2008, 2013 und 2017.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Das Tenure-Track-Programm“. <https://bmbf.bmbfcluster.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>.

³ Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode: Drucksache 19/29090 Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 mit Stellungnahme der Bundesregierung. Unterrichtung durch die Bundesregierung, 27.04.2021. <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/290/1929090.pdf>.

Der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021* zeigt, dass das deutsche Wissenschaftssystem für den wissenschaftlichen Nachwuchs hoch attraktiv ist.

Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung: Unterrichtung vom 30.04.2021 – hib 577/2021. www.bundestag.de/presse/hib/838710-838710.

Chancen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V. (UniWiND) wurde 2009 gegründet und ist ein Forum für den hochschulübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Nachwuchsförderung. UniWiND kooperiert mit anderen nationalen und internationalen Verbänden, z. B. der Hochschulrektorenkonferenz oder dem EUA-CDE Council for Doctoral Education.

UniWiND ist die einzige nationale Organisation in Deutschland, die sich ausschließlich mit Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschäftigt. UniWiND setzt sich dafür ein, die Bedingungen der weiteren Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Abschluss eines Studiums zu optimieren. Damit sollen jungen Forscherinnen und Forschern bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Universitäten gegeben und damit die Gesellschaft mit dem Potential der Weiterentwicklung einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft ausgestattet werden.

Das Expertenwissen aus den Mitgliedsuniversitäten soll durch UniWiND gebündelt und in Form von Best Practice-Beispielen allgemein zugänglich gemacht werden. UniWiND soll die Universitäten, Politik und Öffentlichkeit beraten und die öffentliche Diskussion zu Fragen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung anregen.

Daraus ergeben sich die folgenden **Zielsetzungen** für die Verbandsarbeit:

- UniWiND ist die Interessensvertretung der Mitgliedsuniversitäten gegenüber Politik und Öffentlichkeit, in Abstimmung mit der HRK und in Kooperation mit verschiedenen Wissenschaftsorganisationen. Der Vorstand erarbeitet Stellungnahmen und Positionspapiere zu aktuellen Themen.¹
- UniWiND ist ein Forum für den status- und institutionenübergreifenden Dialog über aktuelle Themen und Entwicklungen in der Nachwuchsförderung und betreibt dabei *Agenda Setting* durch Identifizieren, Auswahl und Akzentuieren konkreter Themenschwerpunkte im Bereich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Publikationsreihe basierend auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppentätigkeit dokumentiert die inhaltliche Schwerpunktsetzung.

- UniWiND fördert die verbandsinterne, universitätsübergreifende Kooperation mit dem Ziel, die Qualität in der Nachwuchsförderung umfassend und nachhaltig zu sichern und junge Forscherinnen und Forscher bestmöglich für zukünftige Aufgaben in der Wissensgesellschaft zu qualifizieren. Das Weiterqualifizierungsprogramm wird auf die Bedürfnisse der Mitglieder ausgerichtet.
- UniWiND beteiligt sich am internationalen Austausch über die Entwicklung und Gestaltung der Promotions- und Postdocphase und engagiert sich gegebenenfalls kritisch für die Weiterentwicklung des europäischen Wissenschaftsraums.

Unter wissenschaftlichem Nachwuchs versteht UniWiND ausdrücklich Promovierende und Postdocs. Es geht in der Verbandsarbeit sowohl um den Erfahrungsaustausch und die Sichtbarkeit von *Good Practice* an den Mitgliedsuniversitäten als auch um die Etablierung von Standards in beiden Qualifizierungsphasen.

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Seit 2017 verbessert sich aufgrund der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes allmählich die Datenlage über Promovierende. Dies trifft jedoch nicht auf die nachfolgende große Gruppe der promovierten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu. Eine grundlegende Erfassung von Daten über diese Gruppe ist jedoch für ein besseres Verständnis der Bildungs- und Karrierewege notwendig. Dies kann wiederum helfen, die Bedürfnisse dieser Gruppe hinsichtlich Karrierebedingungen und -förderung besser verstehen und in die Hochschulentwicklung einbeziehen zu können.

Derzeit gibt es vier Aktive Arbeitsgruppen:

1. Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung (Start: 2019)

2. Open Science in der Promotionsphase (Start 2019)
3. Mental Health in der Promotionsphase: Unterstützungsangebote von Graduierteneinrichtungen (Start 2021)
4. Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung (Start 2021)

Aktuell läuft eine UniKoN-Befragung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen zur Informations- und Datenlage zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. An vielen Einrichtungen sind die Informationen über Promovierte als wichtiger Kerngruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses neben den Promovierenden von wachsender Bedeutung für Angebotsgestaltung, Karriereunterstützung und Qualitätssicherung in diesem Bereich. Die Befragung soll dabei helfen, den aktuellen Stand und zukünftige Entwicklungen besser zu verstehen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden Interessierten auf der UniKoN-Webseite zur Verfügung gestellt.²

¹ Z. B. das Strategiepapier des Universitätsverbandes UniWiND e. V.: „Gemeinsam für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ vom 30.01.2017. 170130_Strategiepapier_UniWiND_final.pdf. Siehe auch die zweimal jährlich erscheinenden Newsletter. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Newsletter/UniWiND-Newsletter_01_2021.html und https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Newsletter/UniWiND-Newsletter_02_2021.html.

² UniKoN unterstützt die Erfassung von Daten für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Hochschulen als zentraler Vernetzungspunkt zwischen Universitätsleitungen, Leitungen von Einrichtungen zur Graduiertenförderung, Hochschulforschungseinrichtungen, Förderorganisationen sowie den statistischen Ämtern und Landesministerien und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Vorbemerkung

Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit für mich, eine Professur zu bekommen? Das ist vermutlich die zentrale Frage, die sich viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler spätestens in der Post-doc-Phase immer wieder stellen. Aus statistischer Sicht lässt sich darauf keine fundierte Antwort geben, da sich die Chancen, auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, derzeit nicht präzise ermitteln lassen.¹

Voraussetzung für Professuren an Universitäten ist in der Regel die Habilitation. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und trägt dazu bei, die durch die ausscheidenden Professorinnen und Professoren entstehenden Lücken zu schließen.² Auch das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ hat geholfen, den eklatanten Mangel vor allem an weiblichem Professorenachwuchs zu beheben. Zudem hat die dritte Programmphase den Schwerpunkt „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“.³ Die Einführung von Juniorprofessuren sowie das Tenure-Track-Programm verbessern ebenfalls die Karrierechancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an Universitäten sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUF).

Während die Berufung auf eine Professur an Universitäten schon schwierig genug ist, gilt dies in viel stärkerem Maß für die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) nicht nur im Bereich der Ingenieurdiszipli-

nen. Angesichts der aktuellen Nachwuchsprobleme gehen gerade die HAWs kreative neue Wege zur Rekrutierung des professoralen Personals. Finanziell unterstützt vom *Stifterverband* und dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung* haben sie beispielsweise maßgeschneiderte Lösungsansätze wie z. B. „Entwicklungsprofessuren“, „Perspektivprofessuren“, „Tandem-Professuren“ oder auch die Konzeption eines „Professional Tenure Track“ kreiert, um den eklatanten Mangel zu beheben. Bemühungen um ein eigenständiges Promotionsrecht können ebenfalls dazu beitragen, geeignete Professorinnen und Professoren für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu gewinnen.⁴

Angesichts dieser vielfältigen Entwicklungen ziehen die Verfasser*innen des *Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021* folgendes Fazit: „Aufgrund der hier dargestellten Entwicklungen ist zu erwarten, dass sich an Hochschulen und AUF die Personalstruktur in den kommenden Jahren verändern und die Ausgestaltung von Stellenprofi-

len in verschiedenen Karrierephasen weiterentwickeln wird.“⁵

(EPW)

¹ BuWiN 2021, S. 144.

² BuWiN 2021, S. 146 und 149.

³ *Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Wissenschaft Wird Weiblicher! DUZ Special. Beilage zur DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft, 20. November 2020. Zu Best-Practice-Beispielen siehe das UKE Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf „Maßnahme zur Steigerung der Anzahl der Habilitationen von Frauen“ sowie die Universität Leipzig „Entlastungsfonds Professorinnen“, a.a.O., S. 11. Siehe auch BuWiN 2021, S. 172 f.*

⁴ *So in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und jüngst Berlin. Siehe auch BuWiN 2021, S. 128 f.*

⁵ BuWiN 2021, S. 240. Siehe auch UAS7: „Die Zeit für eine Bewerbung ist momentan außergewöhnlich günstig – Virtuelle UAS7-Roadshow an der Hochschule München“. Meldung vom 15.03.2021 und Pressemitteilung vom 09.11.2020 „Attraktive und gangbare Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule – UAS7-Hochschulen sind bei der Förderung zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen erfolgreich. www.uas7.org/de/uas7-netzwerk/uas7hochschulen.

Universitäten / Gleichgestellte Hochschulen

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft

Als größte Forschungsförderorganisation und zentrale Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland misst die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) der Förderung der frühen wissenschaftlichen Karriere einen hohen Stellenwert bei und hat sie daher als Satzungsziel verankert. Mit ihren Aktivitäten und Förderinstrumenten setzt sie Impulse für forschungs- und karrierefremdliche Strukturen, für planbare Karrierewege, kompetitive Entlohnung und Ausstattung, Chancengleichheit sowie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Bei ihren Förderprogrammen legt die DFG stets großen Wert darauf, dass die Auswahl von Personen und Projekten durch einen transparenten und kompetitiven Begutachtungsprozess erfolgt, bei dem die jeweilige Forschungserfahrung und Karrierestufe der Antragstellerinnen und Antragsteller entsprechend berücksichtigt werden.

Die DFG vergibt Fördergelder für die Durchführung von Projekten und für die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen. Da die DFG nicht selbst als Arbeitgeberin fungiert, sieht sie die Fürsorgepflicht bei den Betreuungspersonen und aufnehmenden Institutionen. Von diesen erwartet die DFG daher Rahmenbedingungen, die

eine wirksame Karriereunterstützung gewährleisten.

Aus diesen Erwägungen heraus hat die DFG folgende Prinzipien entwickelt, die sie ihren Mitgliedseinrichtungen sowie allen Institutionen und Personen zur Orientierung nahelegt, die von der DFG Mittel erhalten, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

in frühen Karrierephasen finanziert werden.

Diese Prinzipien sind als Ergänzungen zu den *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*¹ zu verstehen. Sie fassen zusammen, wie die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen – d.h. insbesondere Promovierende sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden – gestaltet sein sollte.

- 1 Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben festgelegte **Grundsätze** für den Umgang mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen und handeln entsprechend. Sie richten sich dabei unter anderem nach der guten wissenschaftlichen Praxis. Die Regeln der **guten wissenschaftlichen Praxis** werden auch an Promovierende und Postdocs vermittelt und im Alltag gelebt.
- 2 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genießen ein der Karrierestufe angemessenes Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung. Sie werden durch **zunehmende Selbstständigkeit** in die Lage versetzt, ihre Karriere eigenverantwortlich zu gestalten. Sie genießen einen Status, der ihrer Rolle und ihren Aufgaben entspricht, und haben angemessene Mitwirkungsrechte.
- 3 Die **individuellen Leistungen** jeder Wissenschaftlerin und jedes Wissenschaftlers in frühen Karrierestadien, etwa in der Lehre, beim Verfassen von Projektanträgen oder Publikationen, werden **adäquat** abgebildet und **anerkannt**. Bei der Bewertung von wissenschaftlicher Leistung werden in erster Linie qualitative Maßstäbe angelegt.
- 4 Die Betreuung variiert je nach Karrierestufe. Gute Betreuung umfasst regelmäßige Feedback-Gespräche und Beratung zur zukünftigen Karriere. Insbesondere in der Promotionsphase erfolgt die Betreuung am besten auf der Basis einer **Betreuungsvereinbarung** mit definierten Ansprechpersonen und einer klaren Festlegung von Rollen, Rechten und Pflichten. Mehrfachbetreuung ist ein geeignetes Mittel, um jederzeit **optimale Betreuung** sicherzustellen – auch in schwierigen

und konfliktreichen Situationen oder wenn eine Betreuungsperson ausfällt. Um Konflikte gut bewältigen zu können, gibt es einen Verhaltenskodex und eine unabhängige Schlichtungsstelle, die bei Bedarf eingeschaltet werden kann. Zusätzlich zur Betreuung gibt es Mentoring-Angebote für die individuelle Unterstützung bei der Karriereentwicklung durch erfahrenere Personen aus dem akademischen Umfeld oder auch aus anderen Bereichen.

- 5 Die Betreuung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen ist eine verantwortungsvolle und aufwendige Aufgabe. Weiterbildungsangebote und Führungsstrainings können Betreuungspersonen helfen, diese Aufgabe gut wahrzunehmen. Den Betreuungspersonen kommt eine Vorbildfunktion zu. Für gute und engagierte **Betreuungsleistung** verdienen sie Wertschätzung.
- 6 Die Institutionen sind sich ihrer Verantwortung für die Qualität der Forschung bewusst. Deshalb haben sie Maßnahmen zur **Qualitätssicherung** implementiert, die wichtiger **Bestandteil der Ausbildung** sind und durch die disziplinenübergreifende wie fachspezifische Standards sichergestellt werden. Hierzu gehört auch die Beförderung einer offenen Fehlerkultur.
- 7 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler arbeiten unter **attraktiven Bedingungen**. Das bedeutet vor allem planbare Karriereperspektiven, adäquate Entlohnung und Ausstattung, Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für einen gelungenen erneuten Ein- oder Ausstieg erhalten sie Unterstützung. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen wird Zugriff auf Forschungsinfrastrukturen gewährt. Bei zeitlich befristeten Stellen, die der Qualifikation dienen, wird sichergestellt, dass Arbeitsverhältnisse so gestaltet werden, dass mindestens das Qualifikationsziel erreicht werden kann.
- 8 Die **Karriereentwicklung** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird durch **passende Maßnahmen unterstützt**: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

werden frühzeitig in die wissenschaftliche Community eingebunden und erhalten Unterstützung für den gezielten Aufbau von Netzwerken, zum Beispiel durch die Teilnahme an Konferenzen oder Auslandsaufenthalten. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, Lehrerfahrung zu sammeln, was für eine Hochschullaufbahn unabdingbar ist, aber auch für andere Karrierewege von Vorteil.

- 9 Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben **Personalentwicklungskonzepte** und bieten für unterschiedliche Karrierewege passende Unterstützung und Begleitung an. Der Erwerb von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen wird durch entsprechende Angebote ermöglicht, unabhängig davon, ob eine Karriere im akademischen Sektor oder außerhalb davon angestrebt wird. Karrierewege, die aus der Wissenschaft herausführen, sind ebenso anerkanntswert, und auch außerhalb des akademischen Sektors, wo der überwiegende Teil der Promovierten die Karriere fortsetzt, ist eine wissenschaftliche Qualifizierung wertvoll.
- 10 **Vielfalt, Flexibilität und Durchlässigkeit** sind gegeben. Entsprechend sind verschiedene Karriereverläufe mit gleichen Chancen möglich und genießen dieselbe Anerkennung. Universitäten erleichtern Übergänge zwischen Karrierestufen und bieten in kritischen Übergangsphasen Unterstützung an. Überdies helfen sie auch beim Wechsel zwischen Sektoren, denn Austausch und Praxiserfahrung sind bereichernd. Der Wechsel zwischen Arbeitgebern, verschiedene Formen von Mobilität und familiär bedingte Auszeiten werden angemessen berücksichtigt, um den Karriereverlauf möglichst nicht zu behindern. Internationalität wird gefördert.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Pressemitteilung Nr. 10 vom 30. März 2021 „Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft“. https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung_nr_10/inde.html. Letzte Aktualisierung: 30. März 2021.

¹ Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex. 22. September 2019. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/index.html.

Destatis
Statistisches Bundesamt

Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2020

Frauenanteil gegenüber 2019 um drei Prozentpunkte auf 35 % gestiegen

Insgesamt 1.533 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2020 ihre Habilitation an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, nahm die Gesamtzahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr um 1 % zu. Während die Zahl der Habilitationen bei den Männern gegenüber dem Vorjahr um 4 % auf 995 zurückging, stieg sie bei den Frauen um 11 % auf 538 an. Für 2020 ergab sich ein Frauenanteil an den Habilitationen von 35 %, das waren 3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Im Jahr 2010 hatte der Frauenanteil noch bei 25 % gelegen.

Weiterer Anstieg der Habilitationen in Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften

Mit insgesamt 847 wurden wie in den Vorjahren die meisten, nämlich 55 % aller Habilitationen, in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften abgeschlossen. Die Zahl der Habilitationen stieg in dieser Fächergruppe um 6 % gegenüber dem Vorjahr. Der Frauenanteil lag hier 2020 bei 32 %. Die nächstgrößere Anzahl an Habilitationen entfiel auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (196 bzw. 13 % der Habilitationen, Frauenanteil 30 %). Den dritten Platz nahm die Fächergruppe Geistes-

wissenschaften mit 191 beziehungsweise 12 % der Habilitationen ein. Hier war der Frauenanteil mit 47 % am höchsten.¹

Das Durchschnittsalter der Habilitierten lag im Jahr 2020 bei 41 Jahren. Mit durchschnittlich knapp 42 Jahren waren Frauen geringfügig älter als Männer (41 Jahre).

Von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden in Deutschland 166 Habilitationen im Jahr 2020 erfolgreich beendet. Damit nahm der Ausländeranteil bei Habilitationen von 7 % im Jahr 2010 auf knapp 11 % im aktuellen Berichtsjahr zu.²

Destatis Statistisches Bundesamt, Wiesbaden: Pressemitteilung Nr. 319 vom 6. Juli 2021 „Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2020 – Frauenanteil gegenüber 2019 um drei Prozentpunkte auf 35 % gestiegen“. https://www.destatis.de/DE/Presse/pressemitteilungen/2021/07/PD21_319_213.html.

¹ In Folge einer zum Berichtsjahr 2015 erfolgten Revision der Fächersystematik, bei der die Zuordnung einzelner Fächer zu Fächergruppen geändert wurde, sind absolute Zahlen und Anteile einzelner Fächergruppen mit den Werten der Vorjahre nur eingeschränkt vergleichbar.

² Lange Zeitreihen zu den Habilitationen können über die Datenbank GENESIS-Online-Tabelle Habilitationen nach Geschlecht und Fächergruppen (21351-0001 – 21351-003) abgerufen werden.

„FH-Personal“

Bundesministerium für Bildung
und Forschung (BMBF) /
Gemeinsame Wissenschafts-
konferenz (GWK)

Programm zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung von professoralem Personal an Fachhochschulen – „FH-Personal“¹

Fachhochschulen nehmen im Wissenschafts- und Innovationssystem Deutschlands eine unverzichtbare Rolle ein. Sie bilden Fachkräfte akademisch und praxisorientiert aus und arbeiten eng mit regionalen und überregionalen Partnern zusammen, forschen und entwickeln anwendungsnah. So erbringen sie an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis einen zentralen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Weiterentwicklung. Für die Hochschulen ist es eine große Herausforderung, gezielte Karrierewege für eine FH-Professur zu etablieren. Darüber hinaus ist die Sichtbarkeit und Attraktivität der FH-Professur für junge Talente wichtig, um das Ziel „FH-Professur“ frühzeitig in der eigenen Karriereplanung aufgreifen zu können.²

Damit Fachhochschulen dies auch in Zukunft leisten können, sind sie auf besonders qualifiziertes Personal angewiesen. Vor diesem Hintergrund haben Bund und Länder das Programm zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen („FH-Personal“) ins Leben gerufen³

Mit dieser Initiative wollen Bund und Länder in einem gemeinsamen Programm Fachhochschulen stärken und neue Wege zur Gewinnung und Qualifizierung professoralen Nachwuchses ermöglichen. Das insgesamt zehnjährige Förderprogramm umfasst eine

vorgeschaute Konzeptphase mit einem Förderzeitraum von bis zu acht Monaten sowie eine Umsetzungsphase mit zwei Bewilligungsrunden, die in den Jahren 2020 und 2022 durchgeführt werden.⁴ Die erste Bewilligungsrunde ist inzwischen abge-

schlossen. Bewerbungen für die zweite Bewilligungsrunde sind bis zum **28.02.2022** möglich.

Ziel des Projekts ist es, Maßnahmen zur Qualifizierung professoralen Personals zu fördern. „Wir wollen, dass das

Programm nachhaltig die Personalgewinnung an Fachhochschulen/HAW verbessert und neue Wege aufzeigt, insbesondere auch in Anbetracht der enormen Anzahl an Professorinnen und Professoren, die in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden werden und eine Nachfolge erfordern.⁴⁵

Projekte können je Bewilligungsrunde für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren (höchstens bis zum Ende des Förderzeitraumes der jeweiligen Bewilligungsrunde, 2026 bzw. 2028) gefördert werden. Bund und Länder stellen – vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften – für das Förderprogramm bis zu 431,5 Mio. Euro zur Verfügung.⁶ ...

Ziele: Basierend auf einem fundierten strategischen Konzept unterstützt „FH-Personal“ Fachhochschulen/HAW dabei,

- Gewinnungs- und Entwicklungsansätze für professorales Personal an den tatsächlichen Gegebenheiten und Bedarfen auszurichten und systemisch nachhaltig zu gestalten,
- neue Rekrutierungs- und Qualifizierungswege zu entwickeln und zu erproben,
- Vernetzungs- und Kooperationsplattformen für die Qualifizierung und Rekrutierung professoralen Nachwuchses auf- und auszubauen,
- ihre Sichtbarkeit und Attraktivität als Arbeitgeber für Professorinnen und Professoren zu erhöhen sowie
- Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit, der Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Professorinnen und Professoren zu entwickeln und zu erproben.

Beabsichtigt ist eine möglichst breit und nachhaltig wirkende Förderung von Fachhochschulen, um diese in ihren eigenen Anstrengungen bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen. Darüber hinaus wird ein programmbegleitender Austausch von Fachhochschulen/HAW über die Möglichkeiten und Erfolgsbedingungen der Personalgewinnung und -entwicklung von Professorinnen und Professoren ermöglicht.⁷

Beispiele für Fördermaßnahmen:

Gefördert werden Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Professorinnen und Professoren, die sich von

einem entsprechenden tragfähigen hochschulspezifischen Konzept zur Gewinnung und Entwicklung professoralen Personals ableiten, das auch Elemente zur Nachwuchsbegleitung, -qualifizierung bzw. -bindung von Professorinnen und Professoren enthält. Die Fachhochschulen sind aufgefordert, auf Basis der im Rahmen einer belastbaren datengestützten Stärken-Schwächen-Analyse vor dem Hintergrund des fachlichen Umfelds und des regionalen Kontextes identifizierten Bedarfe und gesetzten Zielen passgenaue Vorgehensweisen zu entwerfen. Dies soll auch geschlechterspezifische Aspekte berücksichtigen. Gefördert werden auch innovative Modelle und Instrumente, die den besonderen Herausforderungen und Profilbildungschancen der jeweiligen Hochschule gerecht werden.

- Schwerpunktprofessuren mit durchschnittlich 11 Semesterwochenstunden Lehrdeputat mit Ausgleich durch Ersatzpersonal;
- Kooperative Promotionen, Promotionskollegs und Kooperationsplattformen zwischen Fachhochschule und Universität, insbesondere in typischen Themengebieten der Fachhochschulen (Gesundheitsberufe oder MINT-Fächer) mit gemeinsamer Betreuung;
- Tandem-Programme als gemeinsam getragene Personalentwicklungsmaßnahme von einer oder mehreren Fachhochschulen, Unternehmen, außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und/oder weiteren Kooperationspartnern;
- Etablierung oder Ausbau von Vernetzungsstrukturen/Kooperationsplattformen durch Vernetzung mit außerhochschulischen Partnern und anderen Hochschulen in den Bereichen Lehre, Weiterbildung, Forschung und/oder Transfer.

Des Weiteren könnten Förderanträge beispielsweise Maßnahmen zur Professionalisierung von Rekrutierungsprozessen und Berufungsverfahren sowie die Internationalisierung der Gewinnung professoralen Personals oder Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhalten, die über bereits vorhandene Strukturen und Ansätze hinausgehen. Grundsätzlich soll jede Hochschule ihre spezifischen Herausforderungen und Rahmenbedingungen aufgreifen

und hierfür individuelle Lösungswege entwickeln.⁸

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen nach Maßgabe von § 4 Absatz 2 der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern „FH-Personal“ vom 11.02.2020. https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2020/02/2856_bekanntmachung.html.

² <https://www.fh-personal.de/aktuelles/news/projektstart>.

³ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Professorales Personal an Fachhochschulen“. <https://bmbf.de/bmbf/de/forschung/das-wissenschaftssystem/fh-personal/>. Siehe auch <https://bmbf.bmbfcluster.de/de/professorales-personal-an-fachhochschulen-10777.html>.

⁴ [https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtlicher-teil/5_und_8:_Erste_Bewilligungsrunde:_Bundesministerium_für_Bildung_und_Forschung_\(BMBF\):_„Richtlinie_zur_Förderung_von_Maßnahmen_zur_Gewinnung_und_Entwicklung_von_professoralem_Personal_an_Fachhochschulen_nach_Maßgabe_von_§_4_Abs._2_der_Vereinbarung_zwischen_Bund_und_Ländern_„FH-Personal“_vom_11._Februar_2020._Bundesanzeiger_vom_19.02.2020_-_29.05.2020_und_„Richtlinie_..._geändert“:_Bundesanzeiger_vom_20.04.2020._BANz_AT_19.02.2020_B5_-_Zweite_Bewilligungsrunde:_Bundesministerium_für_Bildung_und_Forschung_\(BMBF\):_„Richtlinie_..._„FH-Personal“_–_Zweite_Bewilligungsrunde“_vom_02.September_2021._Bundesanzeiger_vom_09.09.2021._BANz_AT_09.09.2021_B5](https://www.bundesanzeiger.de/pub/de/amtlicher-teil/5_und_8:_Erste_Bewilligungsrunde:_Bundesministerium_für_Bildung_und_Forschung_(BMBF):_„Richtlinie_zur_Förderung_von_Maßnahmen_zur_Gewinnung_und_Entwicklung_von_professoralem_Personal_an_Fachhochschulen_nach_Maßgabe_von_§_4_Abs._2_der_Vereinbarung_zwischen_Bund_und_Ländern_„FH-Personal“_vom_11._Februar_2020._Bundesanzeiger_vom_19.02.2020_-_29.05.2020_und_„Richtlinie_..._geändert“:_Bundesanzeiger_vom_20.04.2020._BANz_AT_19.02.2020_B5_-_Zweite_Bewilligungsrunde:_Bundesministerium_für_Bildung_und_Forschung_(BMBF):_„Richtlinie_..._„FH-Personal“_–_Zweite_Bewilligungsrunde“_vom_02.September_2021._Bundesanzeiger_vom_09.09.2021._BANz_AT_09.09.2021_B5).

⁵ Anja Karliczek, Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020 am 5. November bei der Vorstellung der Gewinnerinnen und Gewinner der ersten Auswahlrunde. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 8/2020 vom 5. November 2020 „Expertengremium trifft Auswahl: 64 Hochschulen erhalten Förderung zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen.“ [pm 2020-08.pdf](https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/personal-an-fachhochschulen).

⁶ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): „Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen“. <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/personal-an-fachhochschulen>. Siehe dazu „Vereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen vom 26. November 2018“.

⁷ „Vereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ vom 26. November 2018. [Förderrichtlinie_Umsetzungsphase_BAnz_AT_19.02.2020_B5_.pdf](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/09/2021-09-09-Bekanntmachung-FH-Personal.html).

⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Gegenstand der Förderung“. [Bekanntmachung vom 09.09.2021 – Zweite Bewilligungsrunde – Bundesanzeiger vom 09.09.2021. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/09/2021-09-09-Bekanntmachung-FH-Personal.html>. Alle Beispiele dienen lediglich der Veranschaulichung. <https://www.fh-personal.de/foerderprogramm/massnahmen>.](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/09/2021-09-09-Bekanntmachung-FH-Personal.html)

Nach einem Auswahlverfahren unter Leitung von Prof. Dr. Christine Böckelmann und Prof. Dr. Gesine Grande stehen die zu fördernden Hochschulen der ersten Bewilligungsrunde fest. Die bewilligten Projekte werden an ihren FH/HAW unter anderem Kooperationsplattformen, Schwerpunktprofessuren, Tandem-Programme sowie kooperative und strukturierte Promotionsprogramme einrichten, zudem aber auch weitere innovative, auf Region und Hochschule maßgeschneiderte Ideen zur Verbesserung der Personalgewinnung und -qualifizierung testen und etablieren.

Die ausgewählten Hochschulen repräsentieren die gesamte Vielfalt und Bandbreite der Fachhochschullandschaft aus 15 Bundesländern. Sie variieren in ihrer Größe und ihren thematischen Schwerpunkten. Für sie alle ist „FH-Personal“ ein wichtiger Anstoß dazu, die Personalentwicklung und Qualifizierung für professorales Personal an ihrer Hochschule neu oder weiter zu entwickeln.

Die geförderten Fachrichtungen an den Fachhochschulen/HAW reichen von den Naturwissenschaften über die Informatik bis zu den Ingenieurs- sowie Gesundheits- und Sozialwissenschaften. Die ausgewählten Hochschulen werden u.a. bei der Einrichtung von Kooperationsplattformen, Schwer-

punktprofessuren, Tandem-Programmen, kooperativen und strukturierten Promotionsprogrammen, aber auch bei der Umsetzung weiterer innovativer Ideen zur Verbesserung der Personalgewinnung und -qualifizierung unterstützt.¹

In der ersten Förderrunde kamen insgesamt 64 Hochschulen aus 15 Bundesländern zum Zug. An der Spitze liegt Baden-Württemberg mit 13 Hochschulen, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 12 Hochschulen und Bayern mit 9 Hochschulen. In Berlin, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen werden jeweils 3, in Brandenburg 2 Hochschulen gefördert. Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland und Schleswig-Holstein haben

sich mit je einer Hochschule durchsetzen können.²

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): News vom 5. November 2020 „Breite und nachhaltige Stärkung von Fachhochschulen durch das Bund-Länder-Programm „FH-Personal“ – Expertengremium trifft Auswahl für die Förderung“. <https://www.fh-personal.de/aktuelles/news/bekanntgabe>. Siehe auch Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 8 vom 5. November 2020 „Expertengremium trifft Auswahl: 64 Hochschulen erhalten Förderung zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“. pm 2020-08.pdf.

² <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z>; <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/bundeslaender>.

„House of Talents“ – Transparente Karrierewege zur Professur an der Hochschule Heilbronn

Mit dem innovativen „House of Talents“ möchte die Hochschule Heilbronn den professoralen Nachwuchs stärken und fördern. Wichtigstes Ziel: Eine starke Arbeitgebermarke zu etablieren und die Attraktivität des Berufsbilds „Hochschul-Professor*in“ zu verdeutlichen.

Mit einem Projektvolumen von 4,1 Millionen Euro für die nächsten sechs Jahre bündelt die Hochschule Heilbronn den Technologie- mit dem Wissens- und Personaltransfer. Die Hochschule will dem eigenen qualifizierten Nachwuchs sowie Praktikern aus der Wirtschaft neue, moderne Professurmodelle – beispielsweise Schwerpunktprofessuren, Teilzeitprofessuren oder Perspektivprofessuren – und klar strukturierte Karrierewege zur Professur aufzeigen, indem sie sämtliche Aktivitäten im Bereich der Gewinnung und Entwicklung professoralen Personals miteinander verbindet.

Wichtigstes Ziel ist es, eine starke Arbeitgebermarke zu etablieren und die Attraktivität des Berufsbilds „Hochschul-Professor*in“ zu verdeutlichen. Die enge Vernetzung mit regionalen Partnern steht dabei im Vordergrund. Das Projekt ist daher strategisch so aufgestellt, dass bereits auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses – aber auch auf höheren Karrierestufen

– die Grenzen zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft durchlässiger werden. Beispielsweise erprobt die HHN im Bereich der Intelligenten Mobilität sogenannte Perspektivprofessuren zusammen mit dem TUM-Campus Heilbronn, dem Forschungs- und Innovationszentrum Kognitive Dienstleistungssysteme des Fraunhofer IAO am Bildcampus sowie mit dem Forschungszentrum Informatik in Karlsruhe. Mit den genannten Einrichtungen bildet die HHN eine regionale Qualifizierungsallianz. Perspektivprofessuren sind gemeinsam durch die HHN und die Projektpartner getragene Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Zielgruppe sind zum einen etablierte Berufspraktiker*innen mit fehlender Lehrerfahrung oder noch nicht vollumfänglich ausreichender wissenschaftlicher Qualifikation und zum anderen Wissenschaftler*innen, die mit Ausnahme der Berufspraxis die Voraussetzungen für die Besetzung einer HAW-Professur erfüllen. Die jeweils

fehlende Einstellungsvoraussetzung soll im Tandem erworben werden.

Gemeinsam mit Verbundpartnern werden sechs Perspektivprofessuren erprobt. Im Rahmen der Maßnahmen erwerben junge Wissenschaftstalente die jeweils fehlende Einstellungsvoraussetzung für die Professur. Durch den Aufbau eines *Talent Relationship Managements* und einer Beratungsstelle „wissenschaftliche Karrierewege“ stärkt die Hochschule die aktive Rekrutierung und etabliert einen talentorientierten Profilprozess.

Im Kern greift die Hochschule Heilbronn auf das Modell der Tandem-Professur zurück und entwickelt dieses bedarfsgerecht weiter, insbesondere mit Blick auf Synergien zwischen Hochschule und regionalen Partnern.

Quellen: idw Informationsdienst Wissenschaft: Pressemitteilung vom 26.03.2021 „Hochschule Heilbronn stärkt den professoralen Nachwuchs“ und Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Geförderte Hochschulen von A-Z, Hochschule Heilbronn.

NextGen – Das Personalgewinnungs- und -entwicklungskonzept der Hochschule Mittweida

Mit NextGen verfolgt die Hochschule Mittweida das Ziel, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig auf eine gezielte akademische Laufbahn vorzubereiten. Im Fokus stehen dabei innovative, querschnittsorientierte Lehr- und Forschungsgebiete, beispielsweise Digitale Plattformwirtschaft, Digitale Forensik oder Angewandtes Datenmonitoring.

Die Hochschule identifiziert für eine akademische Karriere geeignete Talente und qualifiziert sie an der Hochschule für eine Professur. Die Nachwuchskräfte des Projekts werden als Pilotgruppe verstanden, die dazu befähigt wird, ihr Lehrgebiet vollumfänglich, eigenständig und flexibel abzudecken. Die acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf drei akademischen Karrierestufen (Wissenschaftliche Mitarbeiter, Akademische Assistenten, Assistant Professoren) durchlaufen entsprechend ihrer bisherigen Qualifikation in den kommenden Jahren ein Qualifikationsprogramm – parallel zum fachlich ausgerichteten operativen Hochschulalltag in ihren Fakultäten und am IWD.

Dabei geht es neben dem „Academic Training“ mit fachlicher und hochschuldidaktischer Entwicklung auch um die berufspraktische Qualifikation. Mit jedem Teammitglied wird eine individuelle Zielvereinbarung geschlossen, die auf den Eingangsqualifikationen der Wissenschaftler:innen bei Eintritt in das Projekt aufsetzt und fünf Qualifikationssäulen hin zur Berufungsfähigkeit beinhaltet (siehe Grafik):

- Fachliche Qualifikation
- Überfachliche Qualifikation
- Hochschuldidaktische Qualifikation
- Professional Academic Practice & Skills
- Berufspraktische Qualifikation

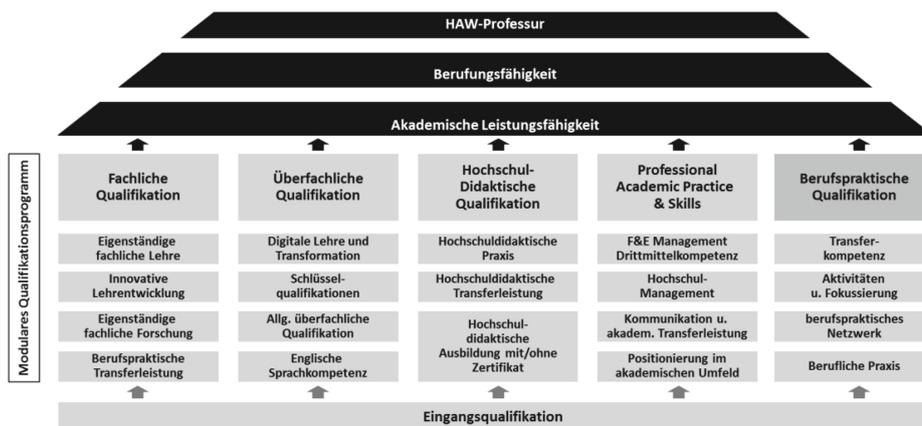
So entwickeln sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt zur Berufungsfähigkeit. Sobald diese erreicht ist, können neue Teammitglieder aufgenommen werden.

Peer Learning für den Wissensaustausch über die Grenzen der Fachdisziplinen und der Karrierestufen hinweg ist ein wesentlicher Qualifizierungsansatz des Projekts. Die heterogene fachliche Ausrichtung der Teammitglieder dient als Fundament und Ideenpool für gemeinsame hochschulweit angelegte Projekte des NextGen-Teams. Impulse von außen werden im Qualifikationsprogramm durch extern geleitete Coaching- und Weiterbildungsangebote sowie jährliche externe Evaluationen sichergestellt.

Die interdisziplinäre Ausrichtung, hochschulweite Vernetzung und strategische Anbindung des Projekts sind wichtige Voraussetzung dafür, dass über die Grenzen der Pilotgruppe hinaus ein durch konkrete Maßnahmen unterstütztes Personalgewinnungs- und -entwicklungskonzept für die Hochschule Mittweida entsteht, von dem zukünftig alle akademischen Mitarbeitenden sowie neu berufenen Professorinnen und Professoren profitieren.

Der Förderzeitraum beginnt am 01.04.2021 und endet am 31.03.2027.

Quelle: <https://nextgen.hs-mittweida.de/>



Tandem-Niederrhein – die Hochschule Niederrhein

Herausforderungen der Hochschule:

Der Fachkräftemangel betrifft auch die Berufenen der Hochschule Niederrhein (HN) – und zwar umso stärker, je gefragter die Fachrichtungen auf dem Arbeitsmarkt sind und je weniger akademisiert. ... Im Vorlesungsangebot der HN finden sich Lehrgebiete, die sich aufgrund der Nachfrage am Arbeitsmarkt in der Region entwickelt haben: zum Beispiel Logistik, Pflege-

und Gesundheitsberufe, IT-Sicherheit sowie textile Themen, die zu den wenig akademisierten Fächern zählen und wenige berufserfahrene und gleichzeitig promovierte Mitarbeiter haben.

Die Anzahl geeigneter Bewerbungen, insbesondere die von Frauen, ist an der HN nicht zufriedenstellend, die Berufungslisten haben nicht genügend Alternativen. Einen planbaren Weg hin zu einer FH-Professur gibt es nicht. Diese Lücke soll im Projekt geschlossen werden.

Zentrale Ziele und Anknüpfungspunkte:

Die HN wird einen planbaren und strukturierten Karriereweg hin zur FH-Professur erproben. Der HAW-Postdoc wird als eigenständige Mitarbeiterkategorie etabliert. – Die Hochschule erhöht damit die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber auf ausgeschriebene Professuren. Eine flexible Gestaltung des Karriereweges soll mehr Familienfreundlichkeit ermöglichen. Die

Karrierewege an Hochschulen

HN hat erkannt, dass der Arbeitsmarkt ihr keine verlässlichen Besetzungsmöglichkeiten ihrer Professuren liefert und dass sie im Vergleich zu anderen Hochschulen eine besonders problematische Bewerberlage hat. Gleichzeitig strebt die HN einen hohen Vernetzungsgrad ihrer Lehr- und Forschungstätigkeiten mit den Organisationen und Unternehmen der Region an und betrachtet diese Karrierewege als ein wesentliches Element des Transfers, wird doch der Karriereweg hälftig an der HN und hälftig in einem Kooperationsunternehmen der Region ausgeführt. Die HN setzt dabei auf ihr umfangreiches Forschungs- und Transfernetzwerk.

Das Projekt heißt ‚Tandem-Niederrhein‘. Tandemstrukturen ziehen sich

durch die gesamte HN, ist sie doch der Pionier des Dualen Studiums. Dieser Transfergedanke soll durch das Etablieren gemeinsamer personeller Strukturen mit Organisationen und Unternehmen der Region fortgesetzt werden. Die HAW-Postdocs sollen die drei großen Forschungsplattformen der HN unterstützen und profilieren: Die Oberflächentechnologien, die Informationstechnologien und den Bereich Gesundheit und Ernährung. Der HAW-Karriereweg ist kein Tenure Track.

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele:

Die HN muss frühzeitig, direkt nach erfolgter Promotion, auf den HAW-Postdoc aufmerksam machen und so neue Zielgruppen erschließen. Promo-

venden werden an Universitäten in hoher Zahl ausgebildet, kennen jedoch oft nicht den Weg an eine Hochschule. Die Dauer der HAW-Postdoc-Phase wird durch ein umfangreiches Fortbildungs-, Mentoring- und Coachingprogramm begleitet. Die Phase wird in ihrer Schwerpunktbildung flexibel am Lebenslauf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgerichtet. Eine entsprechende Öffentlichkeitskampagne steht zu Beginn, gezielte Maßnahmen des Recruitings und der Ansprache der Zielgruppen später im Mittelpunkt.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung und Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Hochschulen von A – Z.

ProPereFHWS – die Hochschule Würzburg-Schweinfurt

Mit der Stärken-Schwächen-Analyse hat sich das Potential der Hochschule als Studienort und international vernetzte Arbeitgeberin herausgebildet. Optimierungsbedürftig dagegen sind die Themenfelder Außendarstellung, Nachwuchsförderung und Familienfreundlichkeit.

Zentrale Ziele und Anknüpfungspunkte:

Eine wesentliche Zielsetzung ist es, die Quote der Bewerbenden und die der erfolgreich besetzten Professuren signifikant zu erhöhen. Der Gewinnung von Professorinnen kommt eine besondere Bedeutung zu, um einerseits einen adäquaten Beitrag für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft zu leisten und andererseits der unterdurchschnittlichen Professorinnenquote mit Nachdruck entgegenzuwirken. Die zentralen Ziele sind, die Sichtbarkeit der FHWS als Arbeitgeberin zu erhöhen, innovative Rekrutierungs- und Qualifizierungswege für professorales Personal zu konzipieren und zu pilotieren, wissenschaftlichen Nachwuchs pro-aktiv zu fördern, eine Personalentwicklung zu etablieren und damit existierendes Personal intensiver zu betreuen sowie die Familienfreundlichkeit an der FHWS zu erhöhen.

ProPere FHWS fußt auf fünf Säulen, die neue und innovative Wege der Rekrutierung und Qualifizierung von

professoralem Personal umfassen. So werden sowohl nach innen gerichtete Maßnahmen, wie z. B. die Schaffung einer Plattform zum Austausch und der Vernetzung von Professorinnen und Professoren als auch nach außen gerichtete Maßnahmen, wie z. B. der Aufbau eines Alumnimarketings, in den Blick genommen. ...

Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele:

Einen Kern der Maßnahmen bildet die Pilotierung innovativer Professurmodelle wie Schwerpunktprofessuren und Tandem-Programme mit regionalen Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft. Flankiert wird dies von Maßnahmen, die die Sichtbarkeit der FHWS als Arbeitgeberin erhöhen z. B. innovative Marketingstrategien und Kampagnen, Nachwuchsförderung durch stärkere Integration und Förderung von Lehrbeauftragten, Personalentwicklung durch gezielte Begleitung von Professorinnen und Professoren und Angeboten zur Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit sowie der Etablierung eines Familienservice und einer Kinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Teilweise wurden die Maßnahmen selbst entwickelt, teilweise fand eine Anpassung und Übertragung von etablierten Ansätzen zur Nachwuchsförderung und Personalgewinnung auf hochschulspezifische und regionale

Belange statt. Allen Maßnahmen liegt eine Bedarfsermittlung auf Basis von quantitativen und qualitativen Befragungen, Standort-, Arbeitsmarkt- und Benchmarkanalysen sowie verschiedenen Workshops mit Professorinnen und Professoren und externen (Personal-) Dienstleistern zugrunde. Auf dieser Basis wurden Maßnahmen konzipiert, zunächst im Team reflektiert, mit Experten diskutiert und schließlich in der Hochschulleitung abgestimmt. – Mit Unterstützung einer auf *Employer Branding* spezialisierten Agentur erfolgte die Prüfung des Markenauftritts der FHWS als Arbeitgeberin. Die Ergebnisse und Empfehlungen dieser Studie flossen in die Maßnahmenkonzepte ein.

Quelle: ProPereFHWS – die Hochschule Würzburg-Schweinfurt. <https://www.fh-personal.de/geofoerderte-hochschulen/a-z/wuerzburg-schweinfurt>.

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage unter www.vhw-bund.de



Der Hochschulverband der aller Hochschulen umfasst und allen Hochschulbedürfnissen offen steht

unabhängig
übergreifend
hochschulspezifisch

IHK Baden-Württemberg & Unternehmer Baden-Württemberg

Hochschulen als Innovationstreiber und Transferpartner stärken

Hochschulpolitische Forderungen der baden-württembergischen Wirtschaft für die Legislaturperiode 2021-2026 Hochschulgovernance: Mehr Autonomie wagen!

Innovationen entstehen oft im Grenzbereich und nicht im Mainstream. Die Hochschulen brauchen Handlungsfreiheit, Flexibilität und Planungssicherheit. Eine rechtssichere und hohe Hochschulautonomie mit entscheidungsfähigen und transparenten Governance-Strukturen sichert diesen Handlungsrahmen. Konkret benötigen Hochschulen erweiterte Autonomien unter anderem bei den Kapazitäts-, Flächen- und Finanzregelungen.

Die Hochschulen brauchen mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der eigenen Schwerpunktbildung. Dies betrifft unmittelbar auch das wissenschaftliche Personal. Das Berufungsverfahren als Teil der Strategie- und Schwerpunktsetzung der Hochschulen sollte beschleunigt und verschlankt werden.

Auch vor dem Hintergrund stagnierender Studierendenzahlen sollte geprüft werden, inwieweit die aktuell begrenzten Freistellungsmöglichkeiten von der Lehre für Transferaufgaben ausgeweitet werden können, ohne hierbei aber die Qualität der Lehre zu mindern.

Bürokratieabbau: Mehr Freiräume schaffen!

Hochschulmitglieder müssen auf allen Ebenen immer mehr Kapazitäten aufwenden, um gesetzliche Vorgaben zu erfüllen. Das geht unter anderem zu Lasten eines umfassenden Wissens-, Gestaltungs- und Technologietransfers. Der Abbau unnötiger Bürokratie muss endlich strukturiert angegangen werden und hierbei alle Hochschulebenen in den Blick genommen werden.

Die 2017 angekündigte Task Force „Bürokratieabbau und Strategiefähigkeit“ für den Hochschulbereich muss über einzelne Arbeitsgruppen zu speziellen Fragstellungen hinaus als übergreifend empfehlende Gruppe eingerichtet werden. Sie sollte eine Gesamtschau der Bürokratiebelastung ermöglichen und Erleichterungen aufzeigen.

Hochschulfinanzierung: Mehr Sicherheit geben!

Das baden-württembergische Hochschulsystem kann in Studium und Lehre, forschungsbasiertem Technologietransfer, Gründungsgeschehen und Weiterbildung nur dann qualitativ

hochwertig arbeiten, wenn es ausreichend finanziert ist.

Hochschulische Kernaufgaben müssen über eine verlässliche und auskömmliche Grundfinanzierung abgesichert sein. Gleichzeitig sind wettbewerbliche Verfahren zur Umsetzung befristeter Projekte und Programme notwendig, um Impulse für innovative Weiterentwicklungen zu setzen. Auf Grundlage positiver Evaluationen gilt es dann, überzeugende Formate in Daueraufgaben zu überführen und nachhaltig abzusichern.

Das System der mittelfristig ausgerichteten Hochschulfinanzierungsvereinbarungen ermöglicht den Hochschulen Planungssicherheit. Es hat sich bewährt und sollte fortgeführt werden. Der immer noch starke Fokus auf die Studierendenzahlen als dominierende Messgröße sollte jedoch dringend überdacht werden. Selbstverständlich unter Achtung der Freiheit von Forschung und Lehre sollten zusätzlich zu den fachkräfterelevanten Kriterien weitere qualitätssichernde Kennzahlen eingeführt werden, beispielsweise zu Innovation, Technologietransfer und Gründungsaktivitäten. Durch ergänzende kennzahlen- und leistungsorientierte Mittelvergaben können wichtige Innovationsimpulse ausgelöst und hochschulische Schwerpunktbildungen gefördert werden. Hierzu braucht es eine unvoreingenommene Diskussion entsprechender Modelle.

Innovation: Mehr Transfer ermöglichen!

Der Transfer von Forschungsergebnissen in die unternehmerische Wertschöpfung stärkt den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg. Dieses Potenzial muss ausgebaut werden. Die

Unterstützung von Forschung, Innovation und Transfer muss als ressortübergreifende Gesamtaufgabe der Landesregierung begriffen werden.

Baden-Württemberg braucht dringend eine FuE-Offensive. Zur Stimulierung der Forschungs- und Entwicklungstätigkeit sollte Baden-Württemberg wirtschaftsnahe und breitenwirksame FuE-Förderprogramme weiter ausbauen, welche die spezifischen Anforderungen und innovativen Kerne in Baden-Württemberg berücksichtigen. Darüber hinaus sollte sich die Landesregierung weiter für die Bewerbung der steuerlichen Forschungsförderung und für die weitere Anhebung der bestehenden Bemessungsgrenze einsetzen. Die steuerliche Forschungsförderung ist die breitenwirksamste aller Fördermaßnahmen, von der beispielsweise auch große Unternehmen profitieren können, denen die klassische Projektförderung in der Regel vorenthalten bleibt.

Um eine bestmögliche Verzahnung von Theorie und Praxis in Forschung und Lehre zu erreichen, sollten die Hochschulen noch stärker darin unterstützt werden, Technologietransfer-Professuren und Duale Professuren einzurichten. Die Wahrnehmung von Aufgaben des Technologietransfers müssen bei Ermäßigungen im Rahmen der Lehrverpflichtungsverordnung berücksichtigt werden.

Wissenschaftliche Erkenntnisse müssen noch schneller in marktgängige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle überführt werden. Die Hochschulen sollten vor allem beim Mittelstand ihr Transferpotential noch aktiver und verständlicher vermarkten. Für kleine und mittlere Unternehmen ist es zuweilen schwer, konkrete Anknüp-

fungspunkte für eine Zusammenarbeit mit Hochschulen zu identifizieren. Eine Lösung ist die Unterstützung hochschulartübergreifender Plattformen für Technologietransferanbahnungen.

Start-ups: Mehr Gründercampus werden!

Innovation braucht Gründer- und Unternehmerpersönlichkeiten. Die Hochschulen müssen verstärkt Lust auf Unternehmertum machen und Studierende befähigen, den Schritt in die unternehmerische Selbstständigkeit zu gehen. Die Entwicklung von Gründerkultur muss als Kernaufgabe der Hochschulen verstanden und dauerhaft finanziert werden. Punktuelle und zeit-

lich befristete Programmfinanzierungen reichen hier nicht aus. Das Förderprogramm „Gründungskultur in Studium und Lehre“ setzt wichtige Impulse bei der Start-up-Förderung an Hochschulen, muss aber dringend verstetigt werden. Das Land sollte das Engagement beim Programm „Re-Start BW/Gründermotor“ auf Grundlage einer erfolgreichen Evaluierung als Exzellenzprogramm für Gründerkultur an den Hochschulen erhalten.

Insbesondere für innovative Industrie-Start-ups mit anspruchsvoller Technologie und hohen Entwicklungsanforderungen wird auch weiterhin Wachstumskapital in allen Phasen der unternehmerischen Entwicklung benötigt.

Erforderlich ist daher eine Ausweitung des Investitionsfokus von der Seed-Phase bis zur nachgelagerten Scale-up-Phase durch den deutlichen Ausbau eines stetigen finanziellen Engagements des Landes bei den regional verankerten Risikokapitalfonds.

Auch sind die rechtlichen Rahmenbedingungen bei Beteiligungen von Hochschulen an Ausgründungen sehr komplex und teilweise hinderlich. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

„Dulger und Erbe: „Hochschulen im Südwesten müssen in ihrer Rolle als Innovationstreiber und Transferpartner für die Wirtschaft gestärkt werden“. Gemeinsame Presseinformation bwihk-ubw. Stuttgart, 16. April 2021. <https://www.bw.ihk.de/archiv?sort=Letzte&year=2021&pressemittelungen=on¤tPage=6>.

Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bekräftigten die Forderungen der Wirtschaft nach Fokussierung auf Innovation und Forschung. Sie unterstützen den im Forderungspapier von UBW und BWIHK erkennbaren Dreiklang aus mehr Freiräumen, sicherer und auskömmlicher Finanzierung und Stärkung des Transfers auch über die Entwicklung von Gründerkultur auf dem Campus. Die HAW seien mit ihrem anwendungsorientierten Profil prädestiniert dafür, „Innovationstreiber in allen Regionen des Landes“ zu sein. Man müsse sie befähigen, „die anstehenden Herausforderungen der Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Dies gehe nur mit einer „gesicherten Grundfinanzierung für Daueraufgaben und einer Erhöhung der wettbewerblichen Programmmittel des Landes für die HAW“.

HAW BW: Zumeldung zur Pressemitteilung des UBW und BWIHK vom 16. April 2021.

Landesregierung
Baden-Württemberg –
Staatsministerium

50 Jahre Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Ministerpräsident Kretschmann: Halbes Jahrhundert HAWen sind echte Erfolgsgeschichte / Verzahnung von Theorie und Praxis stärkt unseren Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort. Ministerin Bauer: HAWen sind zu unverzichtbarer und tragender Säule der hiesigen Hochschullandschaft geworden

„Die große Bedeutung von Wissenschaft und Forschung für ein Gemeinwesen erleben wir auch jetzt in der Corona-Krise. Die Wissenschaft ist unerlässlich für ein Handeln, das auf Fakten und neuesten Erkenntnissen basiert statt auf Vermutungen, die zu kopflosem Aktionismus führen“, so Ministerpräsident Winfried Kretschmann am Freitag (16. Juli 2021) in Aalen anlässlich des Festakts zum 50-jährigen Bestehen der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWen). „Gerade die HAWen mit ihrer engen Verzahnung von Theorie und Praxis und ihrer Nähe zur Wirtschaft spielen hier eine besondere Rolle. Ein halbes Jahrhundert HAWen – das ist eine echte Erfolgsgeschichte! Ich wünsche ihnen auch weiterhin den Mut, neue Wege zu gehen und die Offenheit, neue Fragen zu stellen. Und sich nicht mit einfachen Antworten zufried-



v.l.n.r.: Rektor Prof. Dr. Gerhard Schneider (Hochschule Aalen), Oberbürgermeister Thilo Rentschler, Landrat Dr. Joachim Bläse, Ministerpräsident Winfried Kretschmann MdL, Wissenschaftsministerin Theresia Bauer MdL. © Jan Walford.

den zu geben. Darum tut meine Landesregierung alles, um den Wissenschaftsstandort Baden-Württemberg zu stärken. Mit der neuen Hochschulfinanzierungsvereinbarung etwa bieten

wir den Hochschulen auch in schwierigen Zeiten eine verlässliche Perspektive.“

Der Ministerpräsident und Wissenschaftsministerin Theresia Bauer wür-

digten die HAWen als tragende Säulen der Hochschullandschaft. Mehr als ein Drittel aller Hochschulen im Land sind HAWen. Gemeinsam bieten sie mehr als 600 Bachelor- und Masterstudiengänge an. „Die HAWen haben sich als maßgeblicher Standort- und Erfolgsfaktor nicht nur im Land, sondern in ganz Deutschland erwiesen“, sagte Wissenschaftsministerin Bauer. „Was diese Hochschulen auszeichnet, ist nicht nur ihre unglaubliche Vielfalt an Studiengängen, sondern auch an Forschungsprojekten und Weiterbildungsmaßnahmen. Ich gratuliere zu diesem außerordentlichen Jubiläum und bin gespannt auf weitere großartige Entwicklungen dieses Erfolgsmodells.“

Ein Alleinstellungsmerkmal der HAWen im Land ist die Verbindung praxisnaher Lehre mit anwendungsorientierter Forschung. Dieser Umstand macht die Absolventinnen und Absolventen der HAWen besonders interessant für den Einstieg in die Wirtschaft. Nicht nur deshalb verzeichnen die HAWen eine steigende Entwicklung und eine so starke Nachfrage wie keine andere Hochschulart in Baden-Württemberg.

„Die Dynamik der Entwicklung in den letzten 50 Jahren war enorm. Doch das Potenzial der HAWen als Innovationsmotor über die anwendungsorientierte Forschung und den Transfer in die Gesellschaft, die Wirtschaft, in unser Land und seine Regionen zu wirken, ist noch nicht voll ausgeschöpft. Die Stärkung der anwendungsorientierten Forschung und des Transfers an HAWen ist entscheidend. Es geht dabei um nichts weniger als die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, die leistungsstarke vernetzte HAWen benötigt. Die Aufgaben und Herausforderungen gehen den Hochschulen in den nächsten 50 Jahren sicherlich nicht aus,“ so der Vorsitzende der Rektorenkonferenz der HAWen und Rektor der

Technischen Hochschule Ulm, Professor Volker Reuter.

Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften:

Die HAWen sind ein Erfolgsmodell *made in Baden-Württemberg*. Entstanden sind die HAWen aus einem Regierungsauftrag im Jahr 1967. Bereits 1971 entstanden die ersten Fachhochschulen in Baden-Württemberg, zunächst aus den staatlichen Ingenieurschulen und aus höheren Fachschulen heraus. Als neue Art der Hochschule in der Hochschullandschaft sollte diese anwendungsorientierter sein als Universitäten und den Fokus mehr auf praktische Umsetzung legen. 2011 werden aus den Fachhochschulen (FH) die HAWen, deren Abschlüsse seit der europaweiten Bologna-Reform denen der Universitäten gleichgestellt sind.

Rund 40 Prozent aller Studierenden in Deutschland sind an einer HAW eingeschrieben. Alleine in Baden-Württemberg sind es inzwischen rund 100.000 an den 21 staatlichen und 3 kirchlichen Hochschulen, die im HAW BW e.V. organisiert sind. Mehr als 3.000 Professorinnen und Professoren lehren und forschen dort.

Heute sind die HAWen innovative Impulsgeber für Wirtschaft und Gesellschaft, wichtige Arbeitgeber in den Regionen des Landes sowie Orte erfolgreicher Unternehmensgründungen. Sie sind Forschungs- und Entwicklungspartner sowohl des Mittelstands als auch der großen Unternehmen unserer erfolgreichen Industrie sowie Partner von öffentlichen Einrichtungen, Verwaltung, Sozialträger und NGOs.

Landesregierung Baden-Württemberg, Staatsministerium: Pressemitteilung Nr. 75 vom 16. Juli 2021 „50 Jahre Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“. <https://stm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/50-jahre-hochschulen-fuer-angewandte-wissenschaften/>

In seinem **Grußwort** erinnerte der neu gewählte Vorsitzende der Rektorenkonferenz der HAWs Baden-Württemberg Prof. Dr. Volker Reuter (TH Ulm) daran, wie die damalige hochschulpolitische Sprecherin der GRÜNEN-Landtagsfraktion und heutige Wissenschaftsministerin Theresia Bauer vor 20 Jahren konstatierte: „Mit den Fachhochschulen hat sich ein Hochschultypus etabliert, der sich als Reformmotor der deutschen Hochschullandschaft und als Impulsgeber für den internationalen Hochschulraum erwiesen hat.“ (Zitat vom 7. November 2003 anlässlich der Jahresversammlung des *Verbandes Hochschule und Wissenschaft Baden-Württemberg* an der Hochschule Pforzheim) 20 Jahre später gilt dies in hohem Maße.

Rektor Reuter stellte darüber hinaus fest, dass das „Potenzial der HAW als Innovationsmotor über die anwendungsorientierte Forschung und den Transfer in die Gesellschaft, die Wirtschaft, in das Land Baden-Württemberg“ hineinwirkend noch nicht ausgeschöpft sei. Die Stärkung der anwendungsorientierten Forschung und des Transfers sei ein Gebot der Stunde, denn die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft benötige leistungsstarke vernetzte HAWs in den Regionen. Er betonte, dass es „den einen richtigen Weg für alle Hochschulen“ nicht geben werde, sondern dass „gerade im Erhalt der Vielfalt, der unterschiedlichen Profile und der autonomen Entscheidungsmöglichkeiten der einzelnen Hochschulen eine Stärke dieses Hochschultyps wie auch des gesamten Hochschulsystems liege.“

Prof. Dr. Volker Reuter, Vorsitzender der Rektorenkonferenz der HAW Baden-Württemberg: Grußwort anlässlich des Festakts zum 50jährigen Jubiläum der HAWs in Baden-Württemberg. https://hochschulen-bw.de/services/50jahre_haw/

Staatsministerium für
Wissenschaft, Forschung und
Kunst Baden-Württemberg

Back to Campus – Wintersemester in Baden-Württemberg: Präsenz ist der Standard, Digital die Ergänzung

In einem persönlichen Brief zum Ende des Sommersemesters hatte Ministerin Theresia Bauer Studierende für den Herbst zur Rückkehr an die Hochschulstandorte aufgerufen. Nach den drei langen und für Viele belastenden Onlinesemestern solle das Wintersemester 2021/2022 wieder ein Präsenzsemester mit einem Mix aus viel Präsenz, ergänzt durch Online- und Hybridformate, werden. Was in den vergangenen Wochen und Monaten gefehlt habe, sei „die unmittelbare Begegnung am Studienort, der direkte hochschulische Diskurs und der akademische Streit, aber auch das ein Studierendenleben prägende Miteinander von Lerngruppen, Hochschulsport, Mensabesuch und – nicht zu vergessen – von Gelegenheiten, miteinander zu feiern.“ Die Voraussetzungen seien geschaffen, und damit könne das neue Semester eine „neue Qualität an studentischem Leben, an hochschulischem Miteinander und an Präsenzlehre eröffnen“.¹

Wintersemester in Baden-Württemberg: Präsenz ist der Standard, Digital die Ergänzung

Wissenschaftsministerin Theresia Bauer: „Zurück in die Hochschulen, zurück auf den Campus! Das Wintersemester kann mit 3G in Präsenz stattfinden.“

3G ist Schlüssel / Geimpft, genesen, getestet: Land ermöglicht Hochschulen pragmatische Stichprobenregelung zur Überprüfung / Impfaufruf.²

„Im Wintersemester geht es wieder zurück in die Hochschulen und auf den Campus. Der Studienbetrieb in Präsenz ist der Standard – und das unabhängig von Inzidenzen. Die Online-Lehre ist die Ergänzung, wo sie sinnvoll ist oder eine Verbesserung darstellt“, sagte Wissenschaftsministerin Theresia Bauer am Dienstag (24. August) in Stuttgart. Dies werde möglich aufgrund der Impffortschritte. „Wir haben heute eine andere Situation als im Sommersemester: Die großen Impffortschritte sind Voraussetzung dafür, dass wieder mehr Menschen zusammenkommen und die Hochschulen ihre Räume wieder besser ausnutzen können. Mit der 3G-Strategie können wir einen sicheren Hochschulbetrieb gewährleisten“, so Bauer.

Bereits vor vier Wochen hatte das Wissenschaftsministerium mit einer Verordnung die notwendigen Spielräume für die Hochschulen geschaffen, damit sie möglichst viel Präsenzlehre im Wintersemester anbieten können. „Umso mehr freue ich mich, dass wir nun noch einen Schritt weitergehen können – und damit auch für den Hochschulbereich den Paradigmenwechsel vollziehen“, so Bauer.

Mehr Spielräume bei der Raumnutzung

➤ Mit der neuen Studienbetriebs-Verordnung entfallen die bisherigen Kapazitätsbeschränkungen bei der Raumnutzung, wenn 3G – geimpft, genesen oder getestet – gewährleistet werden. „Die neue Regelung gibt den Hochschulen also noch größere Spielräume, um Veranstaltungen in Präsenz in den vorhandenen Räumen durchzuführen“, so Bauer. Wo Mindestabstände in Innenräumen nicht eingehalten werden können, gilt Maskenpflicht, ebenso – unab-

hängig vom Abstand – auf Fluren, in Bibliotheken und an Lernplätzen. „Wir erleben zwar kein Zurück zur alten Normalität, aber wieder ein gemeinsames Leben auf dem Campus – mit Begegnung, Austausch, Debatte, Menschen kennenlernen“, betonte Bauer.

➤ Zugleich gibt das Ministerium den Hochschulen ein pragmatisches Stichprobenmodell an die Hand, um Impf-, Genesenen- oder Testnachweise zu überprüfen.

Stichprobenmodell: Pragmatische Lösung für Hochschulen

„Es war mir ein großes Anliegen, dass die Überprüfung der 3G vor Ort auch pragmatisch umsetzbar [ist]. Wir waren dazu im engen Austausch mit den Hochschulen. Ich freue mich sehr, dass wir nun – abgestimmt mit dem Landesdatenschutzbeauftragten – verschiedene Möglichkeiten zur Überprüfung der erforderlichen Nachweise eröffnen können“, so die Ministerin. Unter anderem kann das Vorliegen eines Impf-, Genesenen- oder Testnachweises bei Lehrveranstaltungen modellhaft anhand von Stichproben überprüft werden (wissenschaftlich begleitetes Modellvorhaben). Auch für digitale Lösungen mittels einer App können sich die Hochschulen entscheiden.

„Um die 3G-Strategie lebbar zu machen, werden die Hochschulen sicher neue Wege beschreiten. Im Ministerium werden wir diese auswerten, um daraus Erkenntnisse zu gewinnen, welche Modelle die besten und praktikabelsten sind“, so die Ministerin weiter.

Nochmaliger Aufruf zur Impfung

Der entscheidende Schlüssel für ein Präsenz-Wintersemester sei eine möglichst hohe Impfquote, betonte Ministerin Bauer: „Wir müssen miteinander dafür Sorge tragen, dass der Lehrbetrieb im Wintersemester für alle so sicher wie möglich gestaltet werden kann – insbesondere für die vulnerablen Gruppen, die sich nicht impfen lassen können“, so Bauer. Tests blieben für Menschen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen könnten, auch künftig kostenfrei.

„Ich rufe alle Studierenden und Hochschulangehörigen nochmals eindringlich dazu auf: Nutzen Sie die Impfangebote und tragen Sie mit dazu bei, dass wir ein Wintersemester in Prä-

senz erleben – und dass wieder mehr Normalität in unseren Alltag einkehren kann“, sagte Wissenschaftsministerin Bauer.³

Zur Corona-Verordnung siehe „Verordnung des Wissenschaftsministeriums über infektionsschützende Maßnahmen gegen die Ausbreitung des Virus Sars-Co-2 im Studienbetrieb (Corona-Verordnung Studienbetrieb – CoronaVO-Studienbetrieb) (pdf) vom 20. September 2021. Die Verordnung tritt am 21. September in Kraft. [¹ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Offener Brief an die Angehörigen und Mitglieder der Hochschulen in Baden-Württemberg vom 28. Juli 2021. \[² Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Pressemitteilung Nr.139 vom 24. August 2021 „Wintersemester in Baden-Württemberg: Präsenz ist Standard, Digital die Ergänzung.“ <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/studienbetrieb-wintersemester-land-schaff-verlaesslichen-rahmen-fuer-praesenz/>\]\(https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/ministerin-ruft-zur-ueckkehr-an-die-hochschulstandorte-auff. Siehe auch Pressemitteilung Nr. 130 „Back to Campus ...“ vom 31. Juli 2021.“</p></div><div data-bbox=\)](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/ministerin-ruft-zur-ueckkehr-an-die-hochschulstandorte-auff. Siehe auch Pressemitteilung Nr. 130 „Back to Campus ...“ vom 31. Juli 2021.“</p></div><div data-bbox=)

³ Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Pressemitteilung Nr. 139 vom 24. September 2021 „Neue Corona-Verordnung Studienbetrieb: Zurück auf den Campus mit 3G-Regelungen“. [Neue-corona-verordnung-studienbetrieb-zurueck-auf-den-campus-mit-3g-regelungen.pdf](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse-und-oeffentlichkeitsarbeit/pressemitteilung/pid/neue-corona-verordnung-studienbetrieb-zurueck-auf-den-campus-mit-3g-regelungen.pdf).

Der Kommentar

„Das ist ein Wahnsinnsaufwand“

Hochschullehrer kritisieren die Regeln des Landes für die Kontrolle von 3G-Nachweisen.

Der *Verband Hochschule und Wissenschaft Baden-Württemberg* beklagt den erhöhten Aufwand und hält noch viele Fragen für offen. Landesvorsitzender **Prof. Dr. Peter Heusch** (Hochschule für Technik, Stuttgart) stellte dazu fest: „Unser größtes Problem ist, dass wir für den Aufenthalt der Studierenden auf dem Campus in Selbstlernräumen die 3G-Regel flächendeckend überprüfen sollen. Das ist ein Wahnsinnsaufwand und von den Lehrenden nicht zu leisten“. Dem entgegnet das

MWK, die Hochschulen könnten auch Externe oder studentische Hilfskräfte einsetzen. Dafür habe das Land auch Geld zur Verfügung gestellt – 29 Millionen für coronabedingte Zusatzbedarfe an den Hochschulen. – Außerdem sieht Heusch keinen Sinn darin, zwischen ‚Lehrräumen‘ und ‚Lernräumen‘ zu unterscheiden und in Hörsälen durch Stichproben zu kontrollieren. Für das

MWK ist das ein Modellprojekt, das aufgrund der gemachten Erfahrungen in den Regelbetrieb überführt und dann auch auf „Lernräume“ erstreckt werden könne. Hinzu komme, laut Heusch, dass erlaubte hochschulinterne Nachweise wenig hilfreich seien, da die Hochschulen nichts speichern und damit nichts automatisieren könnten. Dazu verweist das Ministerium auf

Studierende der Universität Mannheim, die der Speicherung und automatisierten Abläufen freiwillig zustimmten, und betont, dass die Universität Stuttgart zu Vorlesungsbeginn mit dem „Mannheimer Modell“ starten wolle.

Es bleibt also nur zu wünschen, dass die Präsenzlehre im kommenden Wintersemester reibungslos gestaltet werden kann!

Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Zurück auf den Campus:

Bayerns Hochschulen empfangen Studierende zum Start des Wintersemesters mit besonderen Angeboten

Wissenschaftsminister Bernd Sibler: Rahmenbedingungen für Studieren und Lehren vor Ort stehen fest – Initiative „restart – willkommen zurück“ sorgt nach digitalen Semestern für einen gelungenen Neustart auf dem Campus.

Bayerns Hochschulen bereiten sich nach drei digitalen Corona-Semestern auf einen Neustart auf dem Campus vor. Wissenschaftsminister Bernd Sibler stellte am 3. September 2021 in München die Rahmenbedingungen für das erste Präsenz-Semester in der Corona-Pandemie und besondere Willkommensangebote für die Studierenden vor. „Die Zeiten der rein digitalen Semester sind vorbei. Wir lassen das Studium, das nur von schwarzen Kacheln am Bildschirm und einsamen Lerneinheiten zu Hause bestimmt wurde, hinter uns. Es wird wieder Leben auf dem Campus einkehren. Lehre und Studium gemeinsam und vor Ort wird wieder die Regel, nicht die Ausnahme sein“, betonte Sibler.

Die wesentlichen Weichenstellungen sind laut Sibler vorgenommen. So hängt der Präsenzbetrieb ab sofort nicht mehr von Inzidenzwerten ab, was noch mehr Planungssicherheit für die Hochschulfamilie bedeutet.

Zudem sind die verbindlichen Abstandsregelungen in den Hochschulräumen aufgehoben, sodass die bisherigen Belegungsgrenzen entfallen. Die 3G-Regel – also Zugang für Genesene, Geimpfte oder Getestete – ab einer 7-Tage-Inzidenz von 35 sorgt für eine möglichst sichere Umgebung in den Hochschulräumen. Die Tests sollen für die Studierenden kostenfrei sein. Zudem müssen medizinische Masken („OP-Masken“) getragen werden, wenn die üblichen Abstände von 1,5 Metern nicht eingehalten werden können.

Appell, sich impfen zu lassen

Wissenschaftsminister Sibler wiederholte seinen Appell an die Studierenden, sich impfen zu lassen und so gemeinsam den Weg aus der Pandemie zu bestreiten: „Impfen ist unser Weg aus der Pandemie, der entscheidende Baustein für die Rückkehr auf den Campus. Nutzen Sie unsere Impfangebote – auch an den Hochschulen –, um sich selbst und Ihre Mitmenschen bestmöglich vor einer Erkrankung an COVID-19 zu schützen.“ Es ist genügend Impfstoff vorhanden.

Willkommen zurück auf dem Campus

Damit sich die Studentinnen und Studenten nach einer längeren Zeit der Abwesenheit wieder oder gar zum ersten Mal an das Studium vor Ort gewöhnen können, hatte Sibler im Juni die Initiative „restart – willkommen zurück“ gestartet: „Mit gezielten Angeboten wollen wir die Vernetzung, das unmittelbare Miteinander und den persönlichen Austausch aller Hochschulmitglieder, insbesondere der Studentinnen und Studenten, stärken. Damit soll der notwendige Neuanfang auf dem Campus gelingen.“

Mit rund einer halben Million Euro wurden die staatlichen Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften/Technischen Hochschulen und Kunsthochschulen dabei unterstützt, verschiedenste Angebote vorzubereiten. Sie erwartet unter Titeln wie „HoMecoming“, „Campus Live“

oder „Welcome Back on Campus“ eine Fülle an Angeboten, die unter der Beteiligung der Studierenden entstanden sind. Dazu gehören Kennenlern- und Begegnungsveranstaltungen wie zum Beispiel Onboardingweeks, Workshops, Campus-Rallys oder Faculty Lunches, Vorkurse, zusätzliche Vertiefungs- und Brückenkurse, Tutorien und Übungen sowie verschiedene Mentoring-, Buddy- und Tutorenprogramme. Auch die gezielte Ausstattung mit technischem Equipment wie mobilen Videosystemen, zentrale Webangebote und Social Media-Projekte sind Teil der Initiative.

„Diese Angebote sollen ein herzliches Willkommen sein“, so Sibler mit Blick auf das kommende Wintersemester. Er bittet die Studentinnen und Studenten an den bayerischen Hochschulen erneut, sich auf einen Aufenthalt am Studienstandort einzustellen.

Die Vorlesungszeiten im Wintersemester 2021/2022 beginnen an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Technischen Hochschulen am 4. Oktober, an den Universitäten am 18. Oktober und an den Kunsthochschulen zu verschiedenen Terminen im Oktober.

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst: Pressemitteilung Nr. 197 vom 3. September 2021 „Zurück an den Campus: Bayerns Hochschulen empfangen Studierende zum Start des Wintersemesters mit besonderen Angeboten“. <https://www.stmwk.bayern.de/pressemitteilung/12328/197-vom-03-09-2021.html>.

Verband Hochschule und Wissenschaft Bayern

Der VHW-Landesvorstand hat sich eingehend mit der Situation an den bayerischen Hochschulen nach drei weitestgehend präsenzfreien Semestern in Folge befasst. Durch den Einsatz der Beschäftigten ist es zwar gelungen, erfolgreiche digitale Lehre durchzuführen. Gleichwohl erreichen uns Berichte, wonach psychosoziale Kollateralschäden für etliche Studierende ein zunehmend dramatisches Ausmaß angenommen haben.

Wir möchten deshalb daran erinnern, dass der Wert eines Hochschulstudiums nie alleine im Wissenserwerb, sondern in womöglich noch bedeutenderem Maße in nicht digitalisierbaren

Präsenzlehre und Abstandsregeln an bayerischen Hochschulen im Wintersemester 2021/22

sozialen Erfahrungen liegt. Das Studium vor Corona war eine Lebensphase der Kontakterweiterung, der Bildung intensiver Freundschaft und der Entstehung von Partnerschaft. Diese Komponenten hatten auch positive Auswirkungen auf die Motivation und den fachlichen Erfolg der Studierenden. Seit drei Semestern fehlen sie.

Wir möchten uns dafür aussprechen, dass alles getan wird, um im kommenden Wintersemester wieder regelmäßige Präsenzveranstaltungen an den Hochschulen in Bayern zu ermöglichen. Wir glauben, dass hierzu von Ihrer Seite eine noch klarere Aussage zielführend wäre. Die Studierenden

müssen wissen, dass es sich lohnt, an ihren Hochschulorten ein Zimmer zu beziehen. Auch die Beschäftigten benötigen Planungssicherheit. Wir begrüßen es, dass allen Studierenden und Beschäftigten der Hochschulen bereits Impfangebote gemacht wurden, die sehr gut angenommen werden. Dies sollte bei der Revision der Regeln zum Infektionsschutz an den Hochschulen angemessene Berücksichtigung finden und sich im Wintersemester für alle sichtbar und fühlbar auszahlen.

Schreiben des Landesvorsitzenden des Verbands Hochschule und Wissenschaft Bayern im Bayerischen Beamtenbund, Prof. Dr. Dieter Heuß, an den Staatsminister für Wissenschaft und Kunst Bernd Sibler vom 19. Juli 2021.

Berlin

Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRK)

Senat legt neues Berliner Hochschulgesetz vor / LKRK sieht Leistungsfähigkeit der Berliner Hochschulen gefährdet

Die Berliner Hochschulen haben den Entwurf des „Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ (BerlHG) mit großer Besorgnis und Enttäuschung zur Kenntnis genommen. Anders als in der Bezeichnung des Gesetzes angelegt, fürchten sie eine massive Beschneidung der Hochschulautonomie, ihrer Leistungsfähigkeit und künftigen Entwicklungsmöglichkeiten. Den weiteren Weg Berlins zur Brain City, zu einem Wissenschaftsstandort von national und international herausragender Bedeutung, sehen sie unter diesen Voraussetzungen in Frage gestellt.

In den letzten 20 Jahren haben die Berliner Hochschulen unter Nutzung bestehender Innovationsspielräume eine beeindruckende Entwicklung genommen. Dies ist nicht zuletzt durch die strategische Profilbildung auf Basis der sogenannten Erprobungsklausel (§ 7a BerlHG) gelungen, die nun massiv beschnitten werden soll. Die faktische Rücknahme der Erprobungsklausel würde die Hochschulen massiv zurückwerfen und sie zu einer jahrelangen, lähmenden Beschäftigung mit ihren Grundordnungen zwingen.

Exzellente Wissenschaft lebt von transparenter Organisation und sachgerechten Entscheidungsprozessen. Das gilt im Besonderen für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftler*innen. Die Hochschulen haben in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um Berufungsverfahren unter Wahrung höchster Qualitätsstan-

dards zu beschleunigen. Der vorliegende Gesetzentwurf droht, diesen Wettbewerbsvorteil durch überbordende Detailregelungen zunichte zu machen. Überdies ist er als Misstrauensvotum gegen langjährig bewährte Leitungs- und Selbstverwaltungsstrukturen der Hochschulen zu lesen.

Die Berliner Hochschulen warnen vor den erheblichen Mehrkosten, die ihnen der vorliegende Gesetzentwurf aufbürden würde. Die Übertragung neuer Zusatzaufgaben, meist außerhalb von Forschung, Lehre und Verwaltung, würde zusätzliche Organisationseinheiten und Beauftragte erfordern. Die Schaffung damit verbundener Stellen hätte nach Berechnung der LKRK jährliche Mehrkosten von bis zu 35 Mio. Euro zur Folge. Ohne Kompensation dieses Mehraufwandes wären spürbare Kürzungen im wissenschaftlichen Bereich zwangsläufig.

Die Vorsitzende der LKRK, Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst, erklärt: „Die Kernaufgaben der Hochschulen – Lehre, Forschung und Third Mission – sind unser gesellschaftlicher Auftrag. Wir wollen diesen im Interesse aller Beteiligten erfüllen. Dafür braucht es jedoch auch in Zukunft funktionale Organisationsstrukturen und Entscheidungsabläufe, eine auskömmliche Finanzierung und Planungssicherheit für die kommenden Jahre. Wir appellieren an den Regierenden Bürgermeister und Wissenschaftssenator, in diesem Sinne für die Zukunft der Berliner Hochschulen einzutreten.“

Pressemitteilung der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRK) vom 17. Februar 2021. <https://www.lkrp-berlin.de/aktuelles/210217-berliner-hochschulgesetz/index.html>

Der Regierende Bürgermeister
Senatskanzlei

Novelle des Hochschulgesetzes:

Senat beschließt Gesetzentwurf zur Stärkung der Berliner Wissenschaft

Der Senat hat am 8. Juni 2021 auf Vorlage des Regierenden Bürgermeisters von Berlin und Senators für Wissenschaft und Forschung, Michael Müller, die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes beschlossen. Der Gesetzentwurf zur Stärkung der Berliner Wissenschaft sieht Verbesserungen für Studium und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen vor und setzt neue Maßstäbe in der Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit. Weitere Schwerpunkte bilden die Wei-

terentwicklung zeitgemäßer Leitungsstrukturen und die Sicherung institutioneller Innovationsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Stärkung von Hochschulgremien und demokratischer Mitbestimmung. Neu vorgesehen im Hochschulgesetz ist die Verankerung verbindlicher Nachhaltigkeitskonzepte an den Hochschulen sowie das Bekenntnis zum Open Science Grundsatz, mit dem der offene Zugang zu Forschungsdaten und Forschungsergebnissen gefördert wird. Mit der Ge-

setzesnovelle soll die positive Entwicklung am Wissenschafts- und Hochschulstandort Berlin unterstützt und seine Attraktivität für die Zukunft gesichert werden. Der Gesetzentwurf wird nunmehr dem Berliner Abgeordnetenhaus zur Beratung zugeleitet.

Senatskanzlei: Pressemitteilung vom 8. Juni 2021 „Aus der Sitzung des Senats am 8. Juni 2021“. <https://www.berlin.de/rbmskz/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.10.92994.php>.

Landeskonferenz der Rektoren
und Präsidenten der Berliner
Hochschulen (LKRP)

Berliner Hochschulen fordern Generationengerechtigkeit und Weitblick für die Brain City

Änderungsantrag zum Entwurf des Berliner Hochschulgesetzes lässt weitere Wettbewerbsnachteile für Hochschulen erwarten

Die parlamentarische Befassung zum Entwurf des „Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ (BerlHG) ist weit vorangeschritten. Den vorgebrachten Bedenken der Berliner Hochschulen wurde zum Teil entsprochen. Allerdings liegt nun ein weiterer Änderungsantrag der Regierungsfractionen auf dem Tisch, der den massiven Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse in Forschung und Lehre zum Ziel hat. Künftig sollen Postdocs, Juniorprofessor:innen und Hochschuldozent:innen grundsätzlich in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Planbarkeit, Verlässlichkeit und Perspektiven sind wichtige Punkte in der Lebens-, Familien- und Berufsplanung von Wissenschaftler:innen. Dafür haben die Leitungen der Berliner Hochschulen großes Verständnis. Sie bekennen sich ausdrücklich zu ihrer Verantwortung, im Bereich der Wissenschaft für Daueraufgaben auch Dauerstellen zu schaffen.

In den vergangenen Wochen und Monaten sind die Probleme junger Forscher:innen unter dem Hashtag #IchbinHanna bundesweit diskutiert worden. Allerdings bedeutet der jetzt von den Berliner Regierungsfractionen vorgesehene Ausbau der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse in Forschung und Lehre die faktische Übernahme aller Postdocs, Juniorprofessor:innen und Hochschuldozent:innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim Erreichen einer bestimmten Qualifikationsstufe.

Auf Jahre kein Spielraum für Perspektiven junger Forscher:innen

Die grundsätzliche Entfristung für Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der

Professur hätte erhebliche Folge- und Wechselwirkungen. Sie beträfe sowohl die Entwicklungsperspektiven der Hochschulen als auch die individuellen Karrierewege von Wissenschaftler:innen, was der Gesetzentwurf erkennbar nicht berücksichtigt: nämlich die Generationen künftiger Nachwuchswissenschaftler:innen.

Die LKRP weist darauf hin, dass unbefristete Stellen eine endliche Ressource darstellen. Würden die jetzt vorhandenen Stellen in kurzer Zeit sämtlich besetzt, so bliebe auf Jahre und Jahrzehnte kein Spielraum, künftigen wissenschaftlichen Talenten eine vergleichbare Qualifizierungs- und Beschäftigungsperspektive zu bieten. Es entstünde eine zementierte Personalstruktur. Vom Problem der Generationengerechtigkeit abgesehen, hätten auch neue wissenschaftliche Schwerpunkte und Themen, die gerade von jungen und kreativen Nachwuchsforscher:innen gesetzt werden, in Berlin kaum mehr eine Chance.

Die LKRP appelliert an die Parlamentarier:innen: Berlin braucht ein in sich schlüssiges und rechtssi-

cheres Hochschulgesetz. Die Brain City Berlin ist weltweit anerkannt als attraktiver Wissenschaftsstandort, der auch in den kommenden Jahren und Jahrzehnten ein Anziehungspunkt für junge Nachwuchswissenschaftler:innen aus aller Welt sein soll.

Die Umsetzung des Änderungsantrages der Regierungsfractionen führt zu einer weiteren Beschneidung der Leistungsfähigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten der Hochschulen. Um unbefristete Beschäftigung auf diesem Wege zu fördern, riskieren die Regierungsparteien darüber hinaus einen Eingriff in die abschließende Regelungskompetenz des Bundes.

Sollten die Änderungen des „Gesetzes zur Stärkung der Berliner Wissenschaft“ (BerlHG) beschlossen werden, sind beträchtliche finanzielle Mehraufwände in Millionenhöhe die Folge.

Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen (LKRP): Mitteilung vom 23.08.2021 „Berliner Hochschulen fordern Generationengerechtigkeit und Weitblick für die Brain City.“ <https://www.lkrp-berlin.de/aktuelles/210831-berlhg-aenderungsantrag/index.html>.

Brain City Berlin

Berlin – einer der spannendsten und facettenreichsten Wissenschaftsstandorte Europas. Die Stärken der Brain City Berlin sind zugleich ihre Charakteristika.

- **Vielfalt der Expertise:** Die inhaltliche Bandbreite der Berliner Wissenschaftslandschaft ist außergewöhnlich groß. Für fast jedes forschungsbezogene Thema bietet die Brain City eine Kompetenz.
- **Hohe Dichte an Forschungseinrichtungen:** Wissenschaftler*innen von Weltrang forschen an über 40 Hochschulen und mehr als 70 außeruniversitären Einrichtungen.
- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Von den vielfältigen Kooperationen zwischen den verschiedenen Institutionen profitieren Wissenschaftler*innen und Unternehmen zugleich. In enger Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entstehen zukunftsorientierte Lösungen, Ansätze und Innovationen.
- **Offene Forschungsatmosphäre:** Wissenschaftler*innen aus aller Welt prägen das einzigartige akademische, kulturelle und wirtschaftliche Klima der Hauptstadt. Sie alle schätzen die intensive Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Institutionen und Disziplinen.
- **Exzellente Forschung und Lehre:** Die Auszeichnung der Berlin University Alliance im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern verdeutlicht das hohe Niveau der Berliner Spitzenforschung. Zugleich unterstreicht der dem Universitäts-Bündnis verliehene Titel „Exzellenz Universität“ das Erfolgspotenzial des Berliner Kooperationsgedankens.

Fachhochschulen Berlin 50 Jahre Berliner Fachhochschulen – eine Erfolgsgeschichte

Mit der gemeinsamen Jubiläums-Kampagne „50 Jahre – 50 Köpfe“ präsentieren sechs Fachhochschulen Berlins ihr geballtes Expert*innenwissen und ihre Vielfalt.

50 Jahre Fachhochschule – dieses Jubiläum feiern in diesem Jahr die vier staatlichen und zwei konfessionellen Fachhochschulen Berlins: Alice Salomon Hochschule Berlin, Beuth Hochschule für Technik Berlin, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Evangelische Hochschule Berlin und Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin.

„50 Jahre – 50 Köpfe“

Mit der gemeinsamen Kampagne „50 Jahre – 50 Köpfe“ präsentieren die sechs Berliner Fachhochschulen ihre Vielfalt und ihr geballtes Expert*innenwissen. „50 Jahre – 50 Köpfe“ zeigt die Besonderheiten auf, die Fachhochschulen so attraktiv machen. Sie gibt den interessanten Persönlichkeiten, die hier studieren, arbeiten, lehren und forschen, mit ihren vielfältigen Biografien eine Stimme und ein Gesicht.

Berliner Fachhochschulen

Die sechs Berliner Fachhochschulen leisten mit ihren mehr als 320 Studiengängen, knapp 50.000 Studierenden, rund 930 Professor*innen und 3.000 Lehrbeauftragten einen unverzichtbaren Beitrag zur Vielfalt von anwendungsbezogener Lehre und Forschung. Durch enge Kontakte zu Unternehmen, Behörden und Verbänden stärken sie vor allem den Wirtschaftsstandort Berlin und die Hauptstadtregion. Die Palette der Disziplinen reicht von Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften über Informatik, Architektur und Bau-

wesen, Umwelt und Mode bis zu Gesundheitswissenschaften und Sozial- und Bildungswesen sowie Verwaltungswissenschaft und Sicherheitsmanagement. Mit ihrer anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung sind Fachhochschulen Innovations-schmieden und damit ideale Kooperationspartnerinnen für kleine und mittelständische Unternehmen. Dank des besonderen Anwendungsbezugs und der engen Vernetzung der Hochschulen auch mit internationalen Partnern haben Absolvent*innen gute Karrierechancen.

Regierender Bürgermeister dankt im Namen der Stadt

Anlässlich des Jubiläums der Berliner Fachhochschulen unterstreicht der Regierende Bürgermeister von Berlin und Senator für Wissenschaft und Forschung, Michael Müller, ihre Bedeutung: „Die Erfolgsgeschichte des Innovationsstandorts Berlin ist auch die Erfolgsgeschichte der Berliner Fachhochschulen. Mit ihren Studienangeboten, ihrer Forschung und der engen Zusammenarbeit mit Wirtschaft und

Gesellschaft leisten sie seit 50 Jahren einen entscheidenden Beitrag, damit sich Berlin und die Region gut entwickeln. Deswegen sage ich zu diesem runden Geburtstag nicht nur herzlichen Glückwunsch, sondern vor allem: Herzlichen Dank im Namen unserer Stadt.“

Zukunftsmodell Fachhochschule

Aktuell sind rund 40 Prozent aller Studierenden in Deutschland an einer Fachhochschule (FH) eingeschrieben, Tendenz steigend. Zunehmend setzt sich der Begriff „Hochschule für angewandte Wissenschaften“ (HAW) durch. Praxisnahe und duale Studiengänge stehen im Fokus der HAW und hoch im Kurs, nicht nur bei Studienbewerber*innen, sondern auch bei Unternehmen und anderen Arbeitgebern. Ein wesentlicher Grundpfeiler des Konzepts ist die Kooperation zwischen Praxispartnern und den Hochschulen. Die HAW tragen auch mit ihrem wachsenden Angebot im akademischen Weiterbildungsbereich dem Wandel der Gesellschaft und den damit verbundenen Anforderungen an lebens-

langes Lernen Rechnung. Und die Verbindung von Studium und Praxis macht weltweit Schule: Das deutsche Modell der HAW/FH zur Vermittlung von berufsrelevanten Fähigkeiten ist zum Exportschlager geworden.

Fachhochschulen punkten vor allem durch gute Studienbedingungen in Kleingruppen, qualitativ hochwertige, praxisnahe Studieninhalte und hervorragende Jobchancen für ihre Absolvent*innen. Interdisziplinäre An-

sätze, Schlüsselqualifikationen sowie Gründergeist und Entrepreneurial Spirit in der Lehre legen das Fundament dafür. Professor*innen und Lehrbeauftragte – Fach- und Führungskräfte aus der Praxis – verfügen über Doppelqualifikationen, sind wissenschaftlich profiliert und können mehrjährige Berufserfahrung vorweisen. Das ist zum Vorteil der Studierenden, die von dem praktischen Wissen und persönlichen Kontakten zu Unternehmen profitieren.

Herausragende Master-Absolvent*innen der HAW können eine (kooperative) Promotion anschließen.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin: Pressemitteilung vom 24. August 2021 „50 Jahre Berliner Fachhochschulen – eine Erfolgsgeschichte“. <https://www.hwr-berlin.de/meta/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung-detail/2319-50-jahre-berliner-fachhochschulen-eine-erfolgsgeschichte/>.

¹ Zur Kampagne „50 Jahre – 50 Köpfe“ siehe <https://braincity.berlin/50fuerberlin>. Siehe Kasten „Brain City Berlin“.

Hessen

*Hessisches Ministerium für
Wissenschaft und Kunst*

Hessisches Hochschulgesetz – Gesetzesnovelle soll Qualität im Studium, Strategiefähigkeit und Partizipation stärken

Regierung entwickelt Hessisches Hochschulgesetz weiter

Die Novelle des Hessischen Hochschulgesetzes soll unter anderem die Qualität im Studium weiter verbessern helfen, die Strategiefähigkeit der Hochschulen und ihre Potenzial zur Gewinnung exzellenter Köpfe stärken und die Partizipation innerhalb der Hochschule sowie die Transparenz erweitern. Diese Hauptziele des Entwurfs, der sich derzeit in der Regierungsanhörung befindet, hob Wissenschaftsministerin Angela Dorn bei ihrer Vorstellung in einer Online-Presskonferenz am 8. Juni 2021 hervor.

„Wir wollen unsere Hochschulen verlässlich dabei unterstützen, sich weiter auf die gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit einzustellen. Dazu haben wir die Hessische Hochschulstrategie entwickelt mit ihren zentralen Leitlinien Verlässlichkeit, Chancengerechtigkeit und Mut. Kern dieser Hochschulstrategie sind eine deutlich gesteigerte und verlässliche Grundfinanzierung und verlässlich vereinbarte Ziele. Um sie zu flankieren, entwickeln wir auch das Hessische Hochschulgesetz weiter“, erklärte *Wissenschaftsministerin Angela Dorn*. „Dabei ist es uns wichtig, an die Novellierungen der vergangenen zwei Jahrzehnte unter den Aspekten von Hochschulautonomie und Wettbewerb anzuknüpfen, denn wichtige Regelungen, bei denen Hessen eine bundesweite Vorreiterrolle einnimmt, haben sich bewährt. Andere Bundesländer wie Bayern verändern ihre Hochschulgesetze gerade grundlegend, wir gehen explizit den Weg der Evolution. Unser Ziel ist ein zeitgemäßes Gesetz, das den Entwicklungen und Ansprüchen Rechnung trägt, aber auf dem bisherigen Fundament klar aufbaut.“

„Die Vielfalt an den Hochschulen wächst seit Jahren – das ist gut so, denn unsere Gesellschaft braucht viele

kluge und kreative Köpfe, die unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen mitbringen“, so *Ministerin Dorn* weiter. „Unser Ziel ist es, ihnen allen Chancengerechtigkeit zu geben, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Nur so gestalten wir eine Gesellschaft, die resilient, veränderungs- und zukunftsfähig ist.“

Um die Lehrqualität zu verbessern und so den Studienerfolg besser zu sichern, sollen unter anderem hochschuldidaktische Fähigkeiten eine stärkere Rolle spielen, auch in Berufungsverfahren. Auch eine regelmäßige Evaluierung der Lehre unter Beteiligung der Studierenden wird vorgesehen. Außerdem wird mit dem Gesetz eine neue Personalkategorie geschaffen, die „Hochschuldozentur“. Sie eröffnet Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen Fokus auf die Lehre legen, einen neuen Karriereweg, und setzt so einen Anreiz für exzellente Lehre.

Alle Studiengänge sollen möglichst so gestaltet sein, dass sie auch in Teilzeit studiert werden können, und zudem sollen besondere Teilzeitstudiengänge eingerichtet werden. „Wer die persönlichen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium mitbringt, soll nicht da-

ran scheitern, dass jemand neben dem Studium arbeitet oder Kinder oder Angehörige zu betreuen hat“, so *Ministerin Dorn*. Auch digitale Lehr- und Lernformate sowie Prüfungsformen werden im Hochschulgesetz verankert.

Damit die Hochschulen flexibler werden, können sie künftig leichter die so genannte Experimentierklausel nutzen und eigene Governance-Regeln treffen, wenn es der Strategiefähigkeit und Profilbildung dient. Um sie im Wettbewerb um kluge Köpfe zu stärken, soll der Berufungsprozess schneller und schlanker werden, zum Beispiel durch den Verzicht auf Ausschreibungen in begründeten Fällen, bei Bleibeverhandlungen oder Leuchtturmprofessuren etwa. „Und wir wollen das Potenzial aller Geschlechter besser nutzen: Frauen sind auf Professuren und in Führungsfunktionen immer noch unterrepräsentiert. Um das zu ändern, sind die Gremien der Hochschulen ein wichtiges Werkzeug. Sie müssen künftig möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden. Hochschulen müssen nachweisen, dass sie aktiv nach Frauen gesucht haben.“ An Hochschulen für angewandte Wissenschaften können hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler künftig mit der neuen „Tandem-Profes-

sur“ parallel zu einer Teilzeit-Professur in der beruflichen Praxis die erforderlichen Erfahrungen sammeln.

Um Partizipation und Dialog innerhalb der Hochschule zu erweitern, werden unter anderem die Studienkommissionen gestärkt. Sie sollen nicht mehr nur über die Vergabe der QSL-Mittel (Projektmittel für die Qualität von Studium und Lehre) entscheiden, sondern allgemeiner Entscheidungen zu Studium und Lehre vorbereiten. Damit werden Studierende stärker in die Weiterentwicklung von Studium und Lehre eingebunden. Die Haushalts- und Wirt-

schaftsführung der verfassten Studierendenschaft soll professioneller und transparenter werden: Auf Basis der Empfehlungen des Rechnungshofes wird die Höhe der Rücklagen begrenzt, denn die Mittel sollen möglichst den Studierenden zu Gute kommen, die sie eingezahlt haben. Zudem wird sichergestellt, dass die Studierendenschaft sowohl durch die Hochschulen als auch externe Wirtschaftsprüfer professionelle Unterstützung erfährt.

„Wir schaffen ein zeitgemäßes Hochschulgesetz, das unseren autonomen Hochschulen neue Möglichkeiten

gibt“, so das Fazit der Ministerin. „So sollen die Studierenden ebenso wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Potenziale besser entfalten können, damit die Hochschulen ihre wichtige Aufgabe als Herz der Wissensgesellschaft auch in einer sich verändernden Welt weiter und noch besser erfüllen können.“

Der Gesetzestext findet sich auf [hessenlink.de/hhgtext](https://www.hessenlink.de/hhgtext)

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst: Pressemitteilung Nr. 57 vom 8. Juni 2021 „Gesetzesnovelle soll Qualität im Studium, Strategiefähigkeit und Partizipation stärken“ – Regierung entwickelt Hessisches Hochschulgesetz weiter.

*Verband Hochschule &
Wissenschaft Landesverband
Hessen*

Stellungnahme zu der HHG-Novelle 2021 vom 09.04.2021

Vorbemerkung

Der Referentenentwurf der Gesetzesnovelle vom 09.04.2021 soll Qualität im Studium, Strategiefähigkeit der Hochschulen und ihr Potenzial zur Gewinnung exzellenter Köpfe sowie die Partizipation innerhalb der Hochschule stärken. Nach Verabschiedung soll das Hessische Hochschulgesetz vom 14. Dezember 2009, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Juni 2020 aufgehoben werden.

Der vorliegende Entwurf enthält eine Vielzahl von Präzisierungen sowie einige wichtige Erweiterungen als Folge der Entwicklung der Hochschulen in den letzten Jahren.

Grundsätzliches – Erster Teil Grundlagen

Die Verantwortung der Hochschulen und ihrer Mitglieder gegenüber der Gesellschaft wird ebenso betont (§ 1 Abs. 3; § 14 Abs. 5 und 6) wie die besondere Bedeutung des lebenslangen Lernens (§ 3 Abs. 2), die Relevanz des Technologietransfers (§ 3 Abs. 3) und das Gebot der Nachhaltigkeit (§ 3 Abs. 4). Die Bedeutung von Diversity Management wie auch die Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Studierende trägt der gewachsenen Diversität der Studierenden Rechnung (§ 3 Abs. 5 und 6). Die Bedeutung guter Beschäftigungsbedingungen für die MitarbeiterInnen der Hochschulen wird ebenfalls hervorgehoben (§ 3 Abs. 7). Die beachtlichen Erweiterungen und Ergänzungen von Abs. 3 gegenüber der früheren Fassung des Hochschulgesetzes spiegeln die Änderungen im Hochschulbereich wider. Diese Erweiterungen werden vom *vhw Hessen* begrüßt.

Zu begrüßen sind auch die erweiterte Möglichkeit der Hochschulen für angewandte Wissenschaften, unter bestimmten Voraussetzungen (!) ihren ei-

genen wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden (§ 4 Abs. 3), sowie die gestiegene Bedeutung der Gleichstellung (§ 6) und die Berücksichtigung von Studierenden mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen (§ 7).

Diese grundlegenden Aspekte werden im Ersten Teil „Grundlagen“ gegenüber früheren Fassungen des Hochschulgesetzes deutlich präziser formuliert und tragen der Entwicklung des Hochschulbereichs Rechnung.

Allerdings sollte stärker betont werden, dass die angestrebten positiven Entwicklungen keinesfalls auf Kosten der Qualität von Lehre und Forschung gehen dürfen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Stärkung der Promotionsmöglichkeiten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (§ 4 Abs. 3) als auch für die erweiterten Mitwirkungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten (§ 6) sowie die Berücksichtigung von besonderen Bedürfnissen von Studierenden mit Kindern bzw. besonderen gesundheitlichen Erschwernissen oder Migrationshintergrund (§ 7) und generell die Ausweitung an erfolgreichen Studienabschlüssen.

- Daher fordert der *vhw* Hessen, dass den Hochschulen für die erweiterten Aufgaben zusätzliche personelle und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

- Grundsätzlich plädiert der Verband Hochschule und Wissenschaft (*vhw* Hessen) hinsichtlich der Promotionsmöglichkeiten für HAWs für den Ausbau und damit eine Stärkung der Kooperationsmöglichkeiten von Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Zu Zweiter Teil Studium, Lehre und Prüfungen

Es sind im Wesentlichen fünf Bereiche, die gegenüber dem geltenden Hochschulgesetz erheblich erweitert und präzisiert werden: Verbesserung der Studienbedingungen (§ 16) – Studienberatung (§ 17) – Ermöglichung des Teilzeitstudiums (§ 19) – Ausbau der Weiterbildung (§ 20) sowie (aufgrund der Folgerungen aus der Corona-Pandemie) die Etablierung Elektronischer Fernprüfungen (§ 23).

- All diese wichtigen Bereiche sind nicht ohne einen erheblich steigen-

den Zeitaufwand und damit eine deutliche Erhöhung des personellen und finanziellen Bedarfs zu bewerkstelligen. Ohne zusätzliche Mittel können die Hochschulen den erweiterten Beratungsbedarf – beispielsweise einer „persönlichen“ Studienberatung (§ 17 Abs. 2) – nicht auf dem gebotenen Qualitätsniveau erfüllen.

- Eine Ausweitung des Teilzeitstudiums (§ 19) wird ebenfalls zu einem erhöhten organisatorischen und damit personellen Bedarf führen. Mit den vorhandenen Mitteln können die Hochschulen ein sog. Teilzeitstudium (§ 19 Abs. 3) nicht in dem gewünschten Maße einrichten. Keinesfalls darf dies „verpflichtend“ werden, ohne dass die notwendigen Ressourcen geschaffen werden.
- Die Parallelität von Präsenzprüfungen und elektronischen Fernprüfungen stellt die Hochschulen ebenfalls vor erhebliche zusätzliche organisatorische und damit personelle und vermutlich auch technische Herausforderungen. Ist es beabsichtigt, dass die Studierenden die Wahl haben, ob sie einen Lehrstoff durch eine Präsenzprüfung oder durch eine elektronische Fernprüfung abprüfen lassen können? (§ 23 Abs. 5) Überdies sollten die bis ins Detail gehenden Vorschriften in Bezug auf „Elektronische Fernprüfungen“ nicht Bestandteil eines Hochschulgesetzes, sondern vielmehr einer Prüfungsordnung sein. Auch ist fraglich, inwiefern der Begriff „Chancengleichheit“ (§23 Abs. 5) hier angebracht ist.
- Die Aufweichung des Begriffs „Regelstudienzeit“ durch die Möglichkeit einer „individuellen“ Regelstudienzeit (§ 24) ist ein Widerspruch in sich selbst.
- Die Möglichkeit des Rücktritts von einer Prüfung – begründet durch ein „religiös begründetes“ Arbeitsverbot (§ 25 Abs. 4) – schafft angesichts der Vielfalt der in Deutschland lebenden Religionsgruppen den Boden für mögliche Rechtsstreitigkeiten. Auch ist fraglich, ob eine Prüfung als „Arbeit“ betrachtet werden kann.

Zu Vierter Teil Organisation

Zum neu eingefügten § 41 „Hochschulversammlung“: Die Begrenzung der Mitglieder auf 75 stimmberechtigte Mitglieder scheint willkürlich. Auch fehlen Aussagen zu Einberufung oder Leitung dieses Gremiums.

§ 48 Abs. 4 „Hochschulrat“: Es wird begrüßt, dass die Tätigkeit des Hochschulrats stärker transparent gemacht werden soll und die Hochschulöffentlichkeit nicht nur informiert werden muss, sondern auch Gelegenheit zur Beratung erhält.

Was die Zusammensetzung des Hochschulrats betrifft, so ist die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Zahl der Sitze zu begrüßen.

§ 50 Abs. 2 Fachbereichsrat: Die Einführung einer „Fachbereichskommission für Studium und Lehre“ ist zu begrüßen, insofern als sie mehr Transparenz für die Entscheidungen auf Fakultätsebene schafft.

§ 51, Abs. 4: Die Präzisierung der Aufgaben des Studiendekans/der Studiendekanin stärkt deren Position und betont das Gewicht der Lehraufgaben der Hochschulen.

§ 54, Abs. 1: Trotz des Lehrermangels fragt es sich, ob an jeder Universität ein Zentrum für Lehrerbildung eingerichtet werden soll. Die Lehramtsstudienordnung sollte für das gesamte Bundesland einheitlich sein (Abs. 2).

Zu Sechster Teil Die Studierenden

Die Ergänzung in § 60 Abs. 8 ist zu begrüßen. Diese flexible Lösung ermöglicht ein Studium auch für Studieninteressenten, z. B. Spätberufene, ohne formale Hochschulzugangsberechtigung.

Zu Siebter Teil Personal

§ 67 Abs. 1: Die Erweiterung der Aufgaben einer Hochschule – vor allem der Bereich „Weiterbildung“ – ist zu begrüßen.

§ 68 Abs. 2: Die Berücksichtigung von Elternzeiten ist zu begrüßen. Gleiches sollte jedoch auch für die Berücksichtigung von Pflegezeiten für Angehörige gelten und hier ergänzt werden.

§ 69 Abs. 1: Die Präzisierung „...nachdem geprüft wurde ...“ wird begrüßt, da sie die Innovationsfähigkeit der Hochschulen fördert.

§ 70 Abs. 2: Die Formulierung „... und international ausgewiesener Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ streichen. Das Verfahren für „Qualifikationsprofessuren“ wird unnötigerweise erschwert bzw. verzögert (Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Bundesländern). Es genügt die „Beteiligung externer“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu einer sachgerechten Beurteilung der Eignung.

§ 70 Abs. 3: Hier fragt es sich, ob die Zeitangaben für Entfristungen zwingend sind.

§ 71 Tandem-Professur: Die Einführung einer Tandem-Professur für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen wird begrüßt. Sie ermöglicht es, den gravierenden Nachwuchsmangel nicht nur an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu lindern. Abs. 4 zielt in die gleiche Richtung.

§ 72 Abs. 5: Diese Erweiterung – die Möglichkeit, bewährte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dauerhaft zu beschäftigen, analog zu der in der Vergangenheit bewährten Position eines Akademischen Rats/einer Akademischen Rätin – wird begrüßt.

§ 75 Abs. 4: Sog. Fortbildungssemester (Sabbaticals) sind wichtig, um die Kenntnisse in Forschung, Weiterbildung und Lehre zu aktualisieren. Hier ist eine „Güterabwägung“ unausweichlich.

§ 78 Abs. 2: Ist der Nachweis bzw. Erwerb hochschuldidaktischer Kenntnisse wirklich zwingend für die Erteilung eines Lehrauftrags? Es ist fraglich, ob die Hochschulen genügend Kapazität für „ein strukturiertes Angebot zum Erwerb hochschuldidaktischer Kompetenzen“ für alle neuen Lehrbeauftragten zur Verfügung haben. Dieser Halbsatz sollte gestrichen werden.

Darmstadt, 24. Juni 2021

Prof. Dr. Jürgen Adamy vhw-
Landesvorsitzender

Für den Verband Hochschule und
Wissenschaft Hessen

Nach langwierigen Verhandlungen haben sich der *dbb* und das Land Hessen auf einen Tarifabschluss geeinigt. Damit steigen die Einkommen um insgesamt mehr als 4 Prozent.

Ausführliche Informationen in *vhw Mitteilungen 4/2021*.

Mecklenburg-Vorpommern

7. Hochschulpolitische Konferenz – „Gute Lehre – gutes Studium“

Für den 18. Juni 2021 lud das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Beschäftigte der Hochschulen zur Siebten Hochschulpolitischen Konferenz in Mecklenburg-Vorpommern ein. 2020 musste die Konferenz wegen der Corona-Pandemie ausfallen. Das Thema der 2021 digital durchgeführten Konferenz war „Gute Lehre – gutes Studium“. Auch der vhw-MV brachte sich mit seinem Landesvorsitzenden Prof. Dr. Manfred Krüger aktiv in die Diskussionen ein.

Der Rektor der Hochschule Neubrandenburg, Prof. Dr. Gerd Teschke, begrüßte die Teilnehmenden als virtueller Gastgeber. In ihrer anschließenden Rede betonte Ministerin Bettina Martin, dass „Lehren und Lernen ein kommunikatives und interaktives Geschehen“ seien und „eine untrennbare Einheit bilden“. In den vergangenen Jahren sei die Qualität von Studium und Lehre in der hochschulpolitischen Agenda nach vorne gerückt. Bund und Länder hätten entsprechende Förderprogramme aufgelegt. Gerade die Corona-Krise mache deutlich, wie wichtig gute Lehre auch im digitalen Zeitalter sei. Darüber wolle sie mit Studierenden, Lehrenden und „all denen, die in verschiedenen Funktionen für die Qualität von Lehre und Studium Verantwortung tragen“, ins Gespräch kommen.

Die Ministerin ging auf die Corona-bedingten besonderen Herausforderungen des Hochschulsystems ein und dankte allen Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement. Weiterhin sprach sie über die Bedeutung der

Hochschuldidaktik, die nun auch digital durchführbaren Prüfungen, die mit der Pandemie verknüpften sozialen Aspekte und psychischen Auswirkungen. Schließlich deutete die Ministerin aber auch Öffnungsperspektiven im Rahmen der Ländergemeinschaft an.

Prof. Dr. Evelyn Korn, Wissenschaftlicher Vorstand der Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Hamburg widmete sich dem Thema „Lernen leuchten lassen“. In ihrem erfrischenden Vortrag regte sie zum Lernen aller Beteiligten an. Sie stellte die Stiftung und relevante Förder Richtlinien und Wege vor, die ihr zum Leuchten besonders wichtig erscheinen.

In verschiedene Workshops wurde die Online-Konferenz fortgesetzt. Der Gedankenaustausch zwischen Lehrenden und Lernenden war ein zentraler Ansatz. Es war sehr hilfreich, dass auch Vertreter der Studierenden ihre Probleme und Lösungsansätze für eine gute Lehre und ein gutes Studium darlegten. Prof. Dr. Manfred Krüger

(vhw-MV) diskutierte im Workshop 2 („Studieninteresse, Studierfähigkeit und Studienabschluss“) mit und brachte u. a. einen positiv aufgenommenen Vorschlag zur Verbesserung der Studienergebnisse ein.

Die Siebte Hochschulpolitische Konferenz endete mit einem Abschlusspodium. Daran nahmen u. a. Wissenschaftsministerin Bettina Martin, die Prorektorin für Studium und Lehre der Hochschule Neubrandenburg Prof. Dr. Barbara Bräutigam, die Referentin Prof. Evelyn Korn, der AStA-Vorsitzende der Universität Rostock Ruven Kronenberg und der Landesvorsitzende des Deutschen Hochschulverbandes Prof. Dr. Rüdiger Köhling teil.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Pressemitteilung Nr.104-21 vom 04.06.2021 „Einladung zur Siebten Hochschulpolitischen Konferenz“. <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Presse/Aktuelle-Pressemitteilungen/?id=170612&processor=processor.sa.pressemitteilung>. Die Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgte durch den vhw-Landesvorsitzenden Prof. Dr. Manfred Krüger.

Vertreterversammlung des vhw-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern

Die **Vertreterversammlung** ist in jedem Jahr ein besonderer Höhepunkt im vhw-MV. Am Nachmittag des 09.06.2021 trafen sich engagierte Mitglieder des Landesverbandes virtuell in Form einer Online-Konferenz.

Nach der Begrüßung durch den Landesvorsitzenden Prof. Dr. Manfred Krüger, der Feststellung der Beschlussfähigkeit und der Abstimmung über die vorgeschlagene Tagesordnung berichtete der Landesvorsitzende über relevanten Aktivitäten und Ereignisse des Kalenderjahres 2020. Schatzmeisterin Kerstin Dankwardt legte den Kassenbericht 2020 und den Finanzplan für 2021 vor und erläuterte diesen. Die



beiden Kassenprüferinnen Dr. Antje Bernier und Claudia Walden-Bergmann hatten den Kassenprüfungsbericht bereits erstellt. Claudia Walden-Bergmann bescheinigte dem Landesvorstand einen satzungsgemäßen und ordnungsgemäßen Umgang mit den ihm anvertrauten Mitgliedsbeiträgen.

Dr. Erik Schreiber würdigte in der Aussprache zu den Berichten spontan die engagierte Arbeit Lan-

desvorstands. Anschließend entlastete die Vertreterversammlung den Landesvorstand auf Antrag von Prof. Dr. Steffen Lochmann.

Prof. Dr. Manfred Krüger dankte den Teilnehmenden für die gute Zusammenarbeit, gab schließlich einen kleinen hoffnungsvollen Ausblick auf die kommende Zeit.

Prof. Dr. Manfred Krüger
vhw-Landesvorsitzender

Ministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern

Norddeutsche Wissenschaftsministerkonferenz will Meeresforschung weiter stärken

Mecklenburg-Vorpommern ist in diesem Jahr Vorsitzland der Norddeutschen Wissenschaftsministerkonferenz, die das Ziel verfolgt, die gemeinsamen Interessen und Stärken in der Forschung noch besser zu bündeln. In Bereichen wie der Meeres- oder Energieforschung haben die norddeutschen Länder deutschlandweit Alleinstellungsmerkmale. Von einer engen Zusammenarbeit profitieren sie stark.

Bei ihrer diesjährigen Konferenz im OZEANEUM Stralsund am Freitag, 17. September 2021, haben sich die Wissenschaftsministerinnen und -minister und Senatorinnen bzw. die Vertreterinnen und Vertreter der Ressorts über den Start der „Deutschen Allianz Meeresforschung“ ausgetauscht. Ziel ist es, durch Zusammenarbeit und gemeinsame Förderung der meereswissenschaftlichen Einrichtungen wie Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen der deutschen Meeresforschung zu noch größerer Sichtbarkeit zu verhelfen und Wissensgrundlagen zur Lösung gesellschaftlicher Fragestellungen bereitzustellen. Die Pilotprojekte im Bereich „Forschungsmissionen“ zu den Auswirkungen der Grundnetzfisherei in Nord- und Ostsee sind erfolgreich gestartet und führen in 2021 ihre Forschungsausfahrten durch.

Bettina Martin, Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern: „Die Deutsche Allianz Meeresforschung ist ein starkes Signal für die Zusammenarbeit der norddeutschen Länder und birgt die Chance, die Meeresforschung weiter auszubauen. Mecklenburg-Vorpommern bringt mit den Hochschulen, dem Leibniz-Institut für Ostseeforschung Warnemünde, der Fraunhofer-Gesellschaft mit ihrer Initiative eines ‚Ocean Technology Campus‘ und dem Deutschen Meeresmuseum Stralsund starke Partner in die Allianz ein. Nicht ohne Grund haben wir uns heute hier in Stralsund getroffen, weil im OZEANEUM anschaulich gemacht wird, was Meeresforschung leisten kann und warum wir unsere Meere und Ozeane besser schützen müssen.“

Niedersachsens Wissenschaftsminister Björn Thümler ergänzte: „Der Klimawandel zeigt immer deutlicher seine Zerstörungskraft. Als Küstenländer sind wir prädestiniert, nicht nur Lösungen für den Klimawandel zu entwickeln, sondern auch einen wesentli-

chen Beitrag zur Energiewende zu leisten. Effektiver Küstenschutz und intakte Natur müssen kein Widerspruch sein. Deshalb fördern wir in Niedersachsen das Projekt ‚Gute Küste‘ mit fünf Millionen Euro. Für den Erfolg ist die Leistung unserer Forschenden unabdinglich. Daher freue ich mich auf viele wegweisende, möglichst auch anwendungsnahe Bewerbungen für den Norddeutschen Wissenschaftspreis 2022.“



v.l.n.r.: – Andreas May, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur Referat M (Politische Koordinierung, Kabinett, Landtag, Büro des Ministers und der Staatssekretärin) – Dr. Claudia Schilling, Senatorin für Wissenschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen – Katharina Fegebank, Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg: – Bettina Martin, Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern – Dr. Oliver Grundel, Staatssekretär für Wissenschaft und Kultur in Schleswig-Holstein.
© Anke Neumeister/Deutsches Meeresmuseum

Der Norddeutsche Wissenschaftspreis

Darüber hinaus hat die NWMK den Themenschwerpunkt des Norddeutschen Wissenschaftspreises 2022 festgelegt. Im kommenden Jahr soll der Preis für norddeutsche Kooperationen im Bereich „Ingenieurwissenschaften“ vergeben werden. Wettbewerbsbeiträge können Kooperationsprojekte aus allen Gebieten der Ingenieurwis-

senschaften – wie z. B. Produktionstechnik, Mechanik, Verfahrens- oder Werkstofftechnik, Materialwissenschaft, Informatik, Bauwesen oder Architektur – sein. Die eingereichten Beiträge sollen sich durch wissenschaftliche Exzellenz auszeichnen und durch ihre Forschungsarbeiten einen Beitrag zur Stärkung der norddeutschen wissenschaftlichen Netzwerke und ihrer nationalen und internationalen Sichtbarkeit leisten.

Katharina Fegebank, Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg: „Der Norddeutsche Wissenschaftspreis hat sich seit 2012 als wichtige Auszeichnung herausragender wissenschaftlicher Zusammenarbeit im norddeutschen Raum etabliert. Auch im kommenden Jahr zeichnen wir wieder Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die mit ihrer länderübergreifenden Kooperationsforschung einen Beitrag zur Stärkung und Wettbewerbsfähigkeit im Verbund der norddeutschen, wissenschaftlichen Netzwerke leisten. Als Vorsitzland 2022 freue mich besonders, dass der Preis im kommenden Jahr dann in Hamburg – und hoffentlich wieder in Präsenz – verliehen wird. In der Ausschreibung legen wir für 2022 einen Schwerpunkt auf die Ingenieurwissenschaften und sind gespannt auf viele innovative Projekte, die Norddeutschland voranbringen. Wenn Sie also an einem spannenden Forschungsprojekt arbeiten oder eines betreuen, machen Sie auf sich und ihr Forschungsthema aufmerksam und bewerben Sie sich.“

Der Norddeutsche Wissenschaftspreis wird alle zwei Jahre vergeben. Er ist mit 250.000 Euro dotiert, wovon mindestens 125.000 Euro für die Wettbewerbsgewinner vorgesehen sind. Es können bis zu drei Wettbewerbsbeiträge ausgezeichnet werden. Die Ausschreibung soll in Kürze öffentlich bekannt gemacht werden.

Die Situation an den Hochschulen

Zudem ging es in der Konferenz um die Situation an den Hochschulen. *Dr. Claudia Schilling, Senatorin für Wissenschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen:* „Es ist ein wichtiges Signal für die Studierenden und für die Lehrenden, dass sich die vier norddeutschen Länder heute über die Corona-Situation an den Universitäten und Hochschulen ausgetauscht haben. Studienabbrüche, Vereinsamung und die wachsenden psychischen Belastungen – das sind einige der für Studierende dramatischen Folgen der pandemiebedingt weitestgehend digital durchgeführten vergangenen drei Semester. Im kommenden Wintersemester wollen wir nun deutlich mehr Präsenzveranstaltungen in unseren

Hochschulen haben, die Studierenden sollen sich unbedingt wieder mehr auf dem Campus begegnen können. Da waren wir uns alle einig.

Mit meinen Ministerkolleginnen und Ministerkollegen bestand darüber hinaus aber auch Einigkeit, dass es hierfür ausreichende rechtliche Rahmenbedingungen sowie umfassender Hygienekonzepte bedarf. Denn wenn wir mehr Präsenzveranstaltungen wollen, müssen wir auch einen tragfähigen Infektionsschutz sicherstellen.

Auch beim Mega-Thema KI (Künstliche Intelligenz) haben sich die norddeutschen Länder auf eine stärkere Kooperation verständigt. „Auf Grundlage der Förderbekanntmachung des Bundesländer-Programms ‚Künstliche Intelligenz in der Hochschulbildung‘ wollen

wir uns gemeinsam einen Überblick über die KI Aktivitäten an unseren Hochschulen in Norddeutschland verschaffen, Stärken und Schwächen identifizieren und gemeinsam beraten, welche Themen sich für weitergehende länderübergreifende Kooperationen eignen könnten,“ so *Dr. Oliver Grundei, Staatssekretär für Wissenschaft und Kultur in Schleswig-Holstein.*¹

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern: Pressemitteilung Nr. 174-21 vom 17. 09. 2021 „Norddeutsche Wissenschaftsministerkonferenz will Meeresforschung weiter stärken.“ <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/bm/Presse/Aktuelle-Pressemitteilungen/?id=174166&processor=processor.sa.pressemitteilung>.

¹ Ein weiteres wichtiges Thema war die Versorgung der Krebspatientinnen und -patienten in Norddeutschland.

*Wissenschaftsministerin
Bettina Martin*

Hochschulen können Wintersemester in Präsenz starten – Wichtiges Signal für Lehrende und Studierende

Die Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern können das Wintersemester 2021/22 in Präsenzbetrieb starten. Wissenschaftsministerin Bettina Martin hat eine entsprechende Verordnung auf den Weg gebracht.

„Nach drei digitalen Semestern muss jetzt das Wintersemester wieder weitestgehend im Präsenzbetrieb stattfinden können. Gerade viele der Studierenden in den Anfangssemestern haben die Uni oder die Hochschule bisher kaum von innen erleben können. Auch auf viele wichtige soziale Aspekte des Studierendenlebens mussten sie in hohem Maße verzichten. Es ist für alle Studierenden, aber auch für die Lehrenden nun enorm wichtig, dass wieder in Präsenz studiert werden kann. Ich freue mich deshalb sehr, dass mit den Hochschulleitungen und den Studierendenvertretungen darüber Einigkeit besteht, dass das Wintersemester 2021/22 als Semester in Präsenz organisiert wird“, so Martin.

Für den Präsenzbetrieb ist die Einhaltung des Prinzips „geimpft – genesen – getestet“ erforderlich, um den Infektionsschutz zu gewährleisten. Es kann unter dieser Voraussetzung in den Hochschulen von der Einhaltung des Mindestabstandes von 1,5 Metern zum Beispiel durch die Anwendung des so genannten Schachbrettmusters abgewichen werden. Auch eine Mund-Nase-Bedeckung wird weiterhin in den Gebäuden der Hochschulen vorgeschrieben sein.

„Gemeinsam mit den Hochschulen und den Studierenden wird es uns gelingen, ein erfolgreiches Wintersemester im Präsenzbetrieb zu gestalten“, sagte Ministerin Martin. „Die Studierenden haben lange genug unter den Einschränkungen der Pandemie zu leiden gehabt.“ Die Ministerin rief erneut alle Studierenden auf, die Impfangebote wahrzunehmen. „Jede Impfung ist ein Schritt in die richtige Richtung und hin zu Präsenzlehre an den Hochschulen.“

„Sehnsüchtig wird das Wintersemester 2021/2022 in Präsenz erwartet und entsprechend geplant. Die Vorsicht und Sorge um den Gesundheitsschutz muss dennoch gegebenenfalls Einschränkungen einkalkulieren, die wir dann gemeinsam meistern werden. Die Intention unter sorgfältiger Kontrolle Bereiche zu definieren, in denen Geimpfte und Genesene, einen Mund-Nasen-Schutz tragend, zusammensitzen, und die Getesteten mit Abstand dazu, würde die vorhandenen räumlichen Kapazitäten ausschöpfen und gleichzeitig die Gefährdeten schützen“, so der Rektor der Universität Rostock, *Prof. Dr. Wolfgang Schareck.*

Ähnlich äußerte sich auch die Rektorin der Universität Greifswald, *Prof. Dr.*

Katharina Riedel. „Wir wünschen uns natürlich die Rückkehr unserer Studierenden in die Hörsäle und Seminarräume. Wir wünschen uns die Nähe und Verbundenheit zurück, die unsere familiäre Universität eben auszeichnet. Das bedeutet, dass wir so viel Präsenz anbieten wollen, wie es verantwortungsvoll zu gewährleisten ist. Auch aus diesem Grund haben wir eine eigene Impfmotivationskampagne gestartet“, so die Rektorin der Universität Greifswald.

Die Rektorin der Hochschule Stralsund, *Prof. Dr.-Ing. Petra Maier,* unterstreicht die Notwendigkeit des persönlichen Kontakts zwischen Lehrenden und Studierenden. „Wir versuchen an der Hochschule Stralsund alles, um Präsenzveranstaltungen auch für Vorlesungen mit einer größeren Teilnehmerzahl möglich zu machen, so zum Beispiel unter Einbeziehung unserer Sporthalle und des Audimax. Auch wollen wir unseren Studierenden im September ein weiteres Impf-Angebot unterbreiten. Unsere Motivation ist klar: Ein gut funktionierender und harmonischer Hochschulalltag besteht aus dem persönlichen, direkten Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden“, sagte Prof. Dr.-Ing. Maier.

„Insbesondere für die Erstsemesterstudierenden ist es wichtig, die Hochschule als Campus nahbar, direkt und unmittelbar zu erleben. Zudem fragten nicht wenige Studieninteressierte bei uns an, ob das Studium tatsächlich auch in Präsenz stattfinden wird. Ein offensichtlich entscheidender Faktor, den wir nicht ignorieren dürfen. Deshalb werden wir nach wie vor alles dafür tun, um einerseits bei Impfangeboten zu unterstützen und andererseits ein Studium in Präsenz zu ermöglichen“, betont Rektor *Prof. Dr. Gerd Teschke* von der Hochschule Neubrandenburg.

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister, Rektor der Hochschule Wismar betont auch die hohe Impfbereitschaft unter den Studierenden in der Hansestadt: „Auch wenn die Hochschule Wismar aufgrund ihrer besonderen Erfahrungen mit Fern- und Onlinestudiengän-

gen sich gut auf digitale Formate hat umstellen können, so freuen wir uns nun auf die Rückkehr zur Präsenzlehre und damit zur Normalität. Denn auch qualitativ gute digitale Lehre kann das für den Lernerfolg so wichtige gemeinsame Campusleben nicht ersetzen. Da, worüber ich mich sehr freue, die Impfquote bzw. -bereitschaft nach unseren aktuellen Umfragen unter allen Hochschulangehörigen erfreulich und weit überdurchschnittlich hoch ist und ansonsten getestet wird, können wir auch ein größtmögliches Maß an Gesundheitsschutz gewährleisten, so dass ich voller Zuversicht auf den Semesterbeginn blicke.“

Prof. Dr. Reinhard Schäfertöns, der Rektor der *hmt Rostock*, verbindet mit dem Wintersemester 2021/22 die Hoffnung auf Präsenzbetrieb. „Die Hochschule für Musik und Theater Rostock hofft dringend darauf, mit dem Beginn

der Vorlesungszeit des kommenden Wintersemesters wieder zu einem in möglichst großem Umfang präsenten Unterrichtsbetrieb zurückkehren zu können. Die zurückliegenden Monate, unter teils massiv eingeschränkten Bedingungen, haben uns deutlich gezeigt, dass ein Musik- bzw. Schauspielstudium in anderen als den dafür üblichen Formaten nur einen Bruchteil der normalerweise bestehenden Potentiale zulässt. Da diese Beeinträchtigungen im Prinzip die Studierenden aller vergleichbaren Hochschulen betreffen, führen sie wenigstens nicht zu gravierenden Ungerechtigkeiten. Dennoch werden wir – selbstverständlich unter vollständiger Beachtung der dann geltenden Rahmenbedingungen – alles dafür tun, die Studierenden wieder weitgehend in Präsenz zu betreuen“, so *Prof. Dr. Schäfertöns*.

Prof. Dr. iur. Bodo Wiegand-Hoffmeister

Offener Brief des Rektors der Hochschule Wismar An alle Präsenzstudierenden der Hochschule Wismar

Kurz vor Beginn des Wintersemesters 2021/2022 wandte sich der Rektor der Hochschule Wismar mit einem offenen Brief an alle Hochschulangehörigen.

Er dankte darin Allen für die gezeigte Bereitschaft, die Anregungen und die erbrachten Leistungen bei dem raschen Wechsel vom Präsenz- auf den Online-Lehrbetrieb während der zurückliegenden Zeit. So konnte die Hochschule Wismar vergleichsweise gut durch diese Pandemie kommen.

Das in Präsenzform startende Wintersemester 2021/2022 sieht die Hochschulleitung optimistisch.

Dass das alles nicht selbstverständlich war bzw. ist, zeigen auch die vielen Fragen der Studierenden. Das erweiterte Rektorat nahm die Fragen und Problem der Studierenden sehr ernst. Im Ergebnis dieser Diskussion veröffentlichte das Rektorat einen Brief, in dem die wichtigsten aktuellen Fragen beantwortet und der Stand der Dinge dargelegt wurden.¹ Der vhw-Landesvorstand begrüßt diesen Weg ausdrücklich.²

¹ Zu dem Brief im Wortlaut siehe „Brief des Rektors vom 6.9.2021“. <https://www.hs-wismar.de/hochschule/information/presse-medien/...>

² Landesvorsitzender *Prof. Dr. Manfred Krüger* für den Landesvorstand des vhw Mecklenburg-Vorpommern.

Nordrhein-Westfalen

Landesvorstand des vhw Nordrhein-Westfalen



(v.l.n.r.): *Dr. Sebastian Schmuck* (Geschäftsführer), *Prof. Dr. Thorsten Köhler* (Landesvorsitzender), *Prof. Dr. Dirk Noosten* (stellvertretender Landesvorsitzender).

Mitgliederversammlung des vhw-nrw im Juli 2021

Im Vordergrund standen die Auswirkungen der Corona-Epidemie auf den Hochschulbetrieb in NRW sowie die Neuwahl des Landesvorstands.

Die diesjährige ordentliche Mitgliederversammlung des Verbands Hochschule und Wissenschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen (vhw-nrw) fand am 3. Juli in Hamm statt. Hauptthema des Berichts des Vorstands und der anschließenden Aussprache waren die Auswirkungen der Corona-Epidemie auf den Betrieb der Hochschulen

des Landes sowie die zukünftige Rolle der digital gestützten Lehre.

Darüber hinaus stand die Wahl des Landesvorstands an. Wiedergewählt wurden der amtierende Landesvorsitzende, *Prof. Dr. Thorsten Köhler*, der stellvertretende Landesvorsitzende, *Prof. Dr. Dirk Noosten*, sowie der Geschäftsführer, *Dr. Sebastian Schmuck*.

Die aktuell geltende Lehrverpflichtungsverordnung soll novelliert werden. Der vhw Nordrhein-Westfalen war zur Stellungnahme aufgefordert.

Allgemeines: Grundsätzlich erachten wir die durch die Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung vorgesehene Anrechnung der Erstellung des Inhalts und der Durchführung digital gestützter Lehre auf die Lehrdeputate als notwendig und folgerichtig. Allerdings ist uns der späte Zeitpunkt dieser für das Lehrpersonal der Hochschulen entlastenden Neuregelung unverständlich: Entsprechende vorläufige Regelungen hätten bereits z. B. im Rahmen der fünf Überarbeitungen der Corona-Epidemie-Hochschulverordnung vorgenommen werden können. In diesem Zusammenhang hat sich § 16 Absatz 2 dieser Verordnung als willkürlich und damit auch als unzureichend erwiesen. Zum jetzigen Zeitpunkt hingegen scheint ein Ende der durch die Pandemie bedingten besonderen Anforderungen an das Lehrpersonal durch die überwiegend digital gestützte Lehre absehbar.

Seit Beginn der Pandemie vor drei Semestern hat das gesamte Personal der Hochschulen durch vollständige Umstellung der Verwaltungsprozesse und der Lehre auf digitale Formate ohne Zeitverzug und zu einem großen Teil in eigener Initiative einen Notbetrieb der Hochschulen durchgehend aufrechterhalten. In Ermangelung geeigneter Regelungen in der Lehrverpflichtungsverordnung wurden die dadurch entstandenen zusätzlichen Arbeitszeiten für die Erstellung des Inhalts digital gestützter Lehre unseres Wissens bisher aber i. Allg. nicht auf die Lehrdeputate angerechnet. Eine rückwirkende und flächendeckende Anrechnung der während der letzten drei Semester in die digital gestützte Lehre investierten Arbeitszeiten auf die individuellen Lehrdeputate wäre demnach angemessen und notwendig. In diesem Zusammenhang ist uns auch kein Umstand ersichtlich, aufgrund dessen sich aus einer solchen Anrechnung von tatsächlich entstandenen Arbeitszeiten ein Nachteil für die Hochschulen ergeben könnte: Mit einem starken Anstieg der Studierendenzahlen ist momentan nicht zu rechnen, so dass ein adäquates Lehrangebot mit dem vorhandenen

Personal und dessen Kapazitäten auch zukünftig umsetzbar sein sollte. Falls dies in Einzelfällen nicht zutreffen sollte, bestehen im Rahmen der gegenwärtigen und auch in der neu geplanten Lehrverpflichtungsverordnung immer noch hinreichende Möglichkeiten, das Lehrpersonal trotzdem entsprechend zu verpflichten.

In dem Anschreiben zu dieser Verbändeanhörung und auch in der Begründung des neuen § 4 Absatz 6 in dem vorliegenden Entwurf der Lehrverpflichtungsverordnung wird auf eine geplante Umstellung der Hochschullehre auf digital gestützte Lehrformate auch über die Zeit der Pandemie hinaus hingewiesen. In diesem Zusammenhang bleibt für uns unklar, wie weitreichend diese Änderungen im Lehrbetrieb vorgesehen sind. Während die Landesregierung – aus unserer Sicht vollkommen zurecht – mit Nachdruck versucht, in den Schulen einen Regelbetrieb wie vor der Pandemie herzustellen, mehren sich für uns die Anzeichen, dass ein solches Ansinnen für die Hochschulen höchstens eine weitaus geringere Priorität besitzt: Zum Beispiel heißt es in einer Allgemeinverfügung des *Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales* zur Durchführung von Lehr- und Praxisveranstaltungen sowie Prüfungen an den Hochschulen vom 30. November 2020 hierzu: „Zudem haben Hochschulen den Vorteil, dass sie – inzwischen erwiesenermaßen – einen großen Teil ihrer Aufgaben digital bewältigen können.“

Die Vorgaben der Coronavirus-Impfverordnung des Bundesministeriums für Gesundheit zur Impfpriorisierung des Hochschulpersonals wurden in Nordrhein-Westfalen, anders als in anderen Bundesländern, nicht umgesetzt. Niederschwellige Coronavirus-Impfangebote für Studierende durch die Hochschulen sind weitgehend ausgeblieben, obwohl uns eine möglichst hohe Impfquote aller Hochschulangehörigen für eine Durchführung von Präsenzveranstaltungen zwingend erforderlich erscheint. Während zahlreiche Hochschulen durch In-Aussicht-Stel-

len eines Regelbetriebs unter Durchführung von Präsenzveranstaltungen im Wintersemester 2021/22 um neue Studierende geworben haben, müssen sie das nächste Semester in Ermangelung rechtzeitiger Neuregelungen der Hygiene- und insbesondere der Abstandsvorschriften des Landes nun doch weitgehend als Digitalsemester planen. Sollte eine Fortsetzung der vorwiegend digital gestützten Lehrformate im Hochschulbetrieb auch über die Zeit der Pandemie hinaus geplant sein, dann sollten diese Pläne zur besseren Orientierung aller Beteiligten offen dargelegt werden. Sollte hingegen eine weitgehende Rückkehr zu dem Regelbetrieb aus der Zeit vor der Pandemie beabsichtigt sein, dann würden wir uns bessere Rahmenbedingungen für eine baldige Umsetzung wünschen.

Darüber hinaus kann bei den gegenwärtigen Online-Prüfungsformaten i. Allg. nicht sichergestellt werden, dass die eingereichten Lösungen ausschließlich von den einzelnen Prüflingen selbst stammen. Deshalb testen diese Prüfungen erfahrungsgemäß mehr die Kompetenz der Studierenden im Umgang mit elektronischen Medien sowie die Vernetzung der Prüflinge untereinander als deren individuelle Fähigkeiten in den Prüfungsfächern. Die Präsenzprüfungen während der Coronavirus-Epidemie hingegen fanden zur Berücksichtigung der Einschränkungen im Lehrbetrieb i. Allg. unter vereinfachenden Bedingungen statt. Unter anderem vor diesem Hintergrund teilen wir die vorgenannte Auffassung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales nicht, dass die gegenwärtigen digital gestützten Lehrangebote inzwischen erwiesenermaßen einen langfristig adäquaten Ersatz für die Präsenzlehre bieten können.

Enttäuschend ist bei dem Entwurf dieser Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung auch, dass eine dringende Anpassung an das aktuelle Hochschulgesetz ausgeblieben ist: Die Aufgaben der Fachhochschulen beinhalten, wie die der Universitäten, neben der Lehre inzwischen Forschung,

Entwicklung und Wissenstransfer. Für Fachhochschulen sind mittlerweile auch weitgehende Promotionsmöglichkeiten vorgesehen. In § 67b des neuen Hochschulgesetzes wird in Absatz 2 sogar eine „wissenschaftliche Gleichwertigkeit“ zwischen der Ausbildung an Fachhochschulen und der an Universitäten im Rahmen des Promotionskollegs für angewandte Forschung gefordert. Die Dienstaufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschulprofessoren sind nach § 35 des Hochschulgesetzes in beiden Hochschulformen formal identisch. Dennoch unterscheiden sich die Regellehrverpflichtungen der Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und Universitäten erheblich. Um der im Laufe der Zeit erfolgten immer weitergehenden Angleichung der Aufgaben zwischen Universitäten und Fachhochschulen im Hochschulgesetz gerecht zu werden, sollte auch eine Angleichung der Lehrdeputate stattfinden.

Darüber hinaus wurde eine Chance verpasst, die sogar von Hochschulverwaltungen als „nicht ganz eindeutig“ empfundene und damit wenig praxistaugliche Drei-Jahres-Regelung des § 3 Absatz 8 der Lehrverpflichtungsverordnung durch die Möglichkeit der Nutzung von Langzeitarbeitszeitkonten zu ersetzen. Solche Möglichkeiten sind in Hessen bereits für Teile des verbeamteten Hochschulpersonals vorgesehen. In diesem Zusammenhang sollten auch keine grundsätzlich unüberwindlichen Ausschlussgründe für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bei der Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten existieren, weil solche Arbeitszeitmodelle in Hessen schon für die verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer im Schuldienst angeboten werden. Auf diese Möglichkeit der Verbesserung und Attraktivitätssteigerung der Dienstverhältnisse an den Hochschulen wurde seitens des *vhw-nrw* bereits im Nachgang zu den Besoldungsgesprächen 2019 zwischen dem DBB NRW und der Landesregierung hingewiesen.

Zu § 1a Absatz 2: In der Begründung und in dem Anschreiben zu dieser Verbändeanhörung wird die besondere Rolle digital gestützter Lehrformate in der zukünftigen Hochschullehre hervorgehoben. Das Lehrpersonal der Hochschulen sollte zur eigenen Orientierung möglichst bald erfahren, wie weitgehend die Änderungen des Re-

gelbetriebs der Hochschulen nach Überwindung der Pandemiekrise durch solche veränderten Lehrformate seitens der Landesregierung vorgesehen sind. Zum Beispiel ist für uns keineswegs ersichtlich, ob nach Ansicht der Landesregierung überhaupt eine Rückkehr zum Vorlesungsbetrieb in Präsenz, wie er vor der Coronavirus-Epidemie üblich war, stattfinden soll.

Zu § 3 Absatz 1: Weil die Anforderungen an die Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und Universitäten in Bezug auf Forschung und Wissenstransfer sowie auch deren Dienstaufgaben im gegenwärtigen Hochschulgesetz praktisch identisch sind, sollte eine Reduktion der Regellehrverpflichtung für die Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen um mindestens sechs Lehrveranstaltungsstunden in dieser Novellierung der Lehrverpflichtungsverordnung verankert werden.

Zu § 3 Absatz 8: Zeitweilige Unterschreitungen des Lehrdeputats sollten grundsätzlich nur im Einvernehmen zwischen den einzelnen Lehrenden und der Dekanin oder dem Dekan möglich sein. Zum Beispiel bei unvorhergesehen geringen Studierendenzahlen kann durch Beibehaltung des Angebots von Parallelveranstaltungen ein besseres Verhältnis der Zahl der Lehrenden zur Zahl der Studierenden und damit auch eine Verbesserung der Qualität der Lehre erreicht werden. Ein zwangsweiser Ausgleich von Deputatsunterschreitungen durch fachfremde Lehre ist hingegen für Lehrende und Studierende gleichermaßen unzumutbar. Darüber hinaus sollte eindeutig geregelt werden, unter welchen Bedingungen bzw. nach welcher Zeit Unterschreitungen des Lehrdeputats verfallen.

Zu § 3 Absatz 8: Deputatsüberschreitungen sollten auch über drei Studienjahre hinaus auf Arbeitszeitkonten gespeichert werden. Bei der Organisation der Lehre durch die Dekanin oder den Dekan sollte beachtet werden, dass unfreiwillige Deputatsüberschreitungen nur ausnahmsweise angeordnet werden können. Auf freiwilliger Basis sollte den Lehrenden eine Möglichkeit eröffnet werden, ihr angespartes Guthaben an Deputatsüberschreitungen zum Ende ihrer Laufbahn auszugleichen. Ähnliche Regelungen sind bereits in Hessen im Rahmen der Pflichtenstundenverordnung für Lehrkräfte ver-

ankert und sollten auch für Hochschulen in Nordrhein-Westfalen anwendbar sein.

Zu § 4 Absatz 6: Der *vhw-nrw* begrüßt die neu geschaffene Möglichkeit zur Berücksichtigung des Aufwands zur Durchführung digital gestützter Lehrformate bei der Erfüllung der Lehrverpflichtung. In der Begründung wird dabei insbesondere auf die Erfahrungen während der Corona-Epidemie hingewiesen. In diesem Zusammenhang sollte aber auch sichergestellt werden, dass die vorgenannten Leistungen des Lehrpersonals während der Pandemiekrise rückwirkend und flächendeckend von den Hochschulen in den Arbeitszeitkonten angerechnet werden.

Zu § 4 Absatz 7: Der *vhw-nrw* begrüßt grundsätzlich die Berücksichtigung des besonderen Zeitaufwands auch für die erstmalige Erstellung und die grundlegende Überarbeitung der Inhalte von digital gestützten Lehrveranstaltungen in den Arbeitszeitkonten des Lehrpersonals. Die Hochschulen sollten aber nicht nur ermächtigt werden, solche Anrechnungen der zusätzlichen Arbeitszeiten vorzunehmen, sondern zumindest im Regelfall dazu verpflichtet sein. Im Rahmen der Bewältigung der Folgen der Coronavirus-Epidemie wurden diese Arbeitszeiten bereits vor In-Kraft-Treten dieser Regelung zwar von dem Lehrpersonal erbracht, aber unseres Wissens i. Allg. bisher nicht angerechnet. Eine rückwirkende und flächendeckende Anrechnung dieser bereits geleisteten Arbeitszeiten auf die Lehrdeputate wäre deshalb auch hierfür folgerichtig. Zur Vermeidung eines Verwaltungsaufwands könnte dies z. B. auch im Rahmen einer pauschalen Zeitgutschrift pro Lehrveranstaltungsstunde für alle in den letzten drei Semestern durchgeführten Lehrveranstaltungen für das gesamte Lehrpersonal geschehen.

Zu § 4 Absatz 7: Nicht einzusehen ist, dass die Berücksichtigung des besonderen Zeitaufwands für die erstmalige Erstellung der Inhalte sich nur auf digital gestützte Lehrveranstaltungen bezieht. An mindestens einer englischen Universität werden z. B. grundsätzlich alle erstmalig von einer Hochschullehrerin bzw. einem Hochschullehrer durchgeführten Vorlesungen in den Arbeitszeitkonten stärker berücksichtigt als die bereits wiederholt von ein und derselben Person angebotenen. Dies

ist besonders zu Beginn einer Hochschulkarriere wichtig. So ist etwa die Regellehrverpflichtung einer Professorin oder eines Professors an einer Fachhochschule mit 18 Lehrveranstaltungsstunden am Anfang des Dienst-

verhältnisses aufgrund der übergroßen Menge der neu zu vermittelnden Inhalte praktisch nicht fehlerfrei zu bewältigen. Durch allgemeine Berücksichtigung des besonderen Zeitaufwands für die erstmalige Erstellung der

Inhalte von Lehrveranstaltungen würde dieses Problem zumindest teilweise abgemildert.

Für den vhw-nrw
Prof. Dr. Thorsten Köhler

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Im Wintersemester 2021/2022 werden die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen wieder zu Orten der persönlichen Begegnung und des wissenschaftlichen Austauschs. Die Lehre soll im Regelfall in der Form von Präsenzlehrveranstaltungen durchgeführt werden. Das Rektorat kann regeln, dass Lehrveranstaltungen in begründeten Fällen ausnahmsweise in digitaler Form durchgeführt werden, soweit die Lehrveranstaltungen des jeweiligen Studienganges ansonsten überwiegend als Präsenzlehrveranstaltungen durchgeführt werden.

Zugang zu Präsenzlehrveranstaltungen und Präsenzprüfungen

Nach den aktuellen Bestimmungen der Coronaschutzverordnung bilden die drei G – geimpft, genesen, getestet – die Grundlage für ein sicheres Miteinander auf dem Campus. Für die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen sind ein Negativtestnachweis bzw. ein Nachweis einer Immunisierung erforderlich.

Um den Hochschulen eine praktikable Kontrolle der drei G zu ermöglichen, sind mit Änderung der Coronaschutzverordnung zum 1. Oktober nun auch Stichproben-Kontrollen möglich. Die Hochschulen haben hierfür Zugangskonzepte entwickelt, um eine möglichst umfassende Kontrolle aller Teilnehmenden sicherzustellen.

Das Ministerium fordert die Dozentinnen und Dozenten auf, sich bei ihrer Hochschule zu informieren, wie die Zugangskontrollen zu den Veranstaltungen umgesetzt werden. Es gilt eine Pflicht zum Tragen einer medizinischen Maske. Ausnahmen sind möglich, wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten wird oder wenn alle Personen getestet oder immunisiert sind.¹

Informationen zum Hochschulbetrieb in Nordrhein-Westfalen: Wintersemester 2021/2022

Corona-Tests für Studierende

Alle Studierenden haben ihre Zugangsmöglichkeit zu allen Veranstaltungen, Angeboten und Einrichtungen komplett selbst in der Hand. Sie können sich – dauerhaft und uneingeschränkt – durch eine Impfung oder im Einzelfall durch einen – bis zum 11. Oktober 2021 kostenfreien – Schnelltest den Zutritt zu Präsenzveranstaltungen ermöglichen.

Für Personen, die nicht geimpft werden können und für die keine allgemeine Impfpflicht vorliegt, wird es weiterhin die Möglichkeit zum kostenlosen Antigen-Schnelltest geben.

Für Studierende, bei denen zum Zeitpunkt der Testung eine Schutzimpfung mit anderen als den vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse <http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19> genannten Impfstoffen erfolgt ist, besteht bis zum 31. Dezember 2021 weiterhin ein kostenloses Testangebot.

Corona-Epidemie-Hochschulverordnung und digitale Lehre

Der Landtag berät aktuell über den Entwurf eines Gesetzes zum digitalen Fortschritt im Hochschulbereich ange-

sichts der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie sowie zum Hochschulbetrieb im Falle einer Epidemie oder einer Katastrophe. Die Landesregierung möchte so u.a. die Grundlage der Corona-Epidemie-Hochschulverordnung im Hochschulgesetz und im Kunsthochschulgesetz verlängern und die in Corona-Zeiten erzielten Lerngewinne in der digitalen Lehre dauerhaft sichern.

Weitere Informationen zur Corona-Epidemie-Hochschulverordnung folgen in Kürze.²

¹ Zur aktuellen Coronaschutzverordnung des Landes NRW siehe <https://www.mags.nrw/coronavirus-rechtlicheregelungen-nrw>.

² Weitere Informationen zum Thema Coronavirus unter: Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen – Das Landesportal: „Neue Leitindikatoren zur Bewertung des Infektionsgeschehens“. <https://land.nrw/de/pressemitteilung/land-weist-ab-montag-neue-leitindikatoren-zur-bewertung-des-infektionsgeschehens>. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Pressemitteilung vom 30. September 2021 „Neue Corona-Schutzverordnung ab 1. Oktober 2021 – Wegfall der Maskenpflicht im Freien“. <https://www.mags.nrw/pressemitteilung/neue-coronaschutzverordnung-ab-1-oktober-2021-wegfall-der-maskenpflicht-im-freien>.

Stärkung des Wissenschaftsstandorts: Nordrhein-Westfalen richtet Forschungsförderung neu aus

Die Landesregierung von NRW schafft bessere Rahmenbedingungen für themenoffene Forschung – Erste Projekte mit insgesamt 22 Mio. Euro Fördervolumen ausgewählt.

Wettbewerbsfähigkeit und viel Freiraum für die Entwicklung zukunftsweisender und innovativer Ideen – das sind zwei zentrale Erfolgskriterien für eine starke Wissenschaftslandschaft. Um diese Voraussetzungen zu verbessern und die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Nordrhein-Westfalen weiter zu stärken, richtet die

Landesregierung die Forschungsförderung neu aus. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen dabei unterstützt werden, neue Forschungsprofile und Netzwerke aufzubauen und bestehende Forschungsschwerpunkte weiterzuentwickeln. Hierfür stellt die Landesregierung mit dem Haushaltsentwurf 2022 jährlich 15

Millionen Euro zusätzlich zu den bisherigen Mitteln für die Forschungsförderung zur Verfügung.

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen: Pressemitteilung vom 30. August 2021: „Stärkung des Wissenschaftsstandorts: Nordrhein Westfalen richtet Forschungsförderung neu aus“. <https://www.mkw.nrw/presse/forschungsforderung>

Besuchen Sie uns
auf unserer
Homepage unter
www.vhw-bund.de

Hochschulrektoren-
konferenz (HRK)

Koalitionsverhandlungen im Bund: HRK-Senat drängt auf Lösungen für offene hochschulpolitische Fragen

Gut eine Woche nach der Bundestagswahl erinnert der Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die künftigen Koalitionäre nachdrücklich an die drängendsten hochschulpolitischen Aufgaben. In seiner heutigen digitalen Sitzung listete der HRK-Senat die wichtigsten Punkte auf, an denen er den Bund in die Verantwortung nimmt:

- die umfassende Sicherstellung einer international wettbewerbsfähigen Forschung an deutschen Hochschulen durch die Schaffung angemessener rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen in **Forschung und Forschungsförderung**,
- eine bedarfsgerechte **BAföG-Reform** einschließlich einer Nothilfe-Komponente,
- die Schaffung von mehr und digital gut angebundenem **Wohnraum für Studierende**,
- die Sicherung der Zugänglichkeit und Attraktivität des deutschen Hochschulsystems für **internationale Studierende**, auch vor dem Hintergrund der Pandemie-Folgen,
- eine Unterstützung bei der Regelung dauerhafter **Karrierewege an allen Hochschultypen** im Sinne der Leistungsfähigkeit der Hochschulen und attraktiver Arbeitsbedingungen,
- eine Bund-Länder-Übereinkunft für eine substanzielle **Digitalisierung** der Hochschulen in einer Größenordnung von jährlich 270 Millionen Euro (wie bereits 2019 von der Experten-

kommission Forschung und Innovation (EFI) ermittelt),

- tragfähige Lösungen für den Abbau des enormen Finanzierungsstaus beim **Hochschulbau und der -sanie-** rung sowie für die zusätzlichen Bedarfe durch Klimaschutzmaßnahmen und veränderte Raumkonzepte im Zuge der Umstrukturierung des Studiums,
- eine dauerhafte Sicherung von sachgerechten Nutzungsmöglichkeiten **urheberrechtlich** geschützter Materialien für die Hochschullehre,
- verstärktes Engagement des Bundes gemeinsam mit den Ländern für **mehr Bildungs- und Chancengerechtigkeit** auf allen Stufen des Bildungssystems.

HRK-Präsident Prof. Dr. Peter-André Alt: „Für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Landes sind wegweisende und dauerhafte Lösungen dieser Fragen von entscheidender Bedeutung. Wir erwarten deshalb, dass sich die potenziellen Koalitionäre klar und verbindlich auf notwendige Maßnahmen verständigen. Die neue Bundesregierung muss die Probleme in Abstim-

mung mit den Ländern und Hochschulen schnell, mit Sachkenntnis und in Anerkennung der Hochschulautonomie angehen.“

Hochschulrektorenkonferenz: Pressemitteilung vom 5.10.2021 „Koalitionsverhandlungen im Bund: HRK-Senat drängt auf Lösungen für offene hochschulpolitische Fragen“. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/koalitionsverhandlungen-im-bund-hrk-senat-draengt-auf-loesungen-fuer-offene-hochschulpolitische-fragen/>

IMPRESSUM

Herausgeber: Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) im dbb, gegründet 1973.

Verantwortlich:
Professorin Dr. Elke Platz-Waury,
Telefon (0 62 01) 5 11 33,
E-Mail: elke.platz-waury@vhw-bund.de

Layout:
Monika Rohmann

Verlag und Herstellung:
Print Media Group GmbH
St.-Reginen-Platz 5
D-59069 Hamm
E-Mail: beiske@pmg.de

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr geleistet.

Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht der Meinung des Herausgebers entsprechen.

(Bezugspreis ist für Mitglieder des vhw mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.)