

Informationen und Meinungen zur Hochschulpolitik

In dieser Ausgabe:

- > **Auftakt – „Vielfalt an deutschen Hochschulen“** **S. 3-5**
- > **Forschung und Entwicklung** **S. 6 – 14**
 - Stifterverband:* „Leitlinien für eine Zukunftsstrategie“ S. 6
 - Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):* „Bessere Chancen für Exzellenzcluster“ – „Haushaltsentscheidungen für 2023“ S. 8
 - Hochschulrektorenkonferenz (HRK):* „Reform der Forschungsbewertung“ S. 10
 - Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):* „Umfangreiche Fördermaßnahmen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ S. 13
- > **Lehre und Studium** **S. 15 – 20**
 - Wissenschaftsrat:* „Hochschulbildung im 21. Jahrhundert“ – „Digitalisierung kann Lehre und Studium verbessern“ S. 15
 - Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):* „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ wird dynamisiert S. 18
 - Deutsches Studierendenwerk (DSW):* Studierendenwerke: „Stabile soziale Infrastruktur für Studierende“ S. 20
- > **Wissens- und Technologietransfer** **S. 21 – 27**
 - Leibniz Gemeinschaft:* „Wissens- und Technologietransfer“ – „Die Leibnizpreise“ S. 21 – 24
 - Universitätsallianz UA11+:* „Transfer als Querschnitt von Forschung und Lehre an Hochschulen“ S. 24
 - Stifterverband:* „Das Transferbarometer“ S. 26
- > **Gleichstellung und Vielfalt** **S. 28 – 33**
 - Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF):* „Gleichstellung und Vielfalt im Wissenschaftssystem“ S. 28
 - Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):* „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ S. 30
 - Hochschulrektorenkonferenz (HRK):* „Gleichstellung“ – „HRK besorgt über Stagnation bei der Gleichstellung ...“ S. 32
- > **Deutscher Beamtenbund (dbb)** **S. 34 – 38**
 - Verband Hochschule & Wissenschaft (vhw):* „Gewerkschaftstag 2022“ S. 34
 - Verband Hochschule & Wissenschaft (vhw):* „Anträge des Verbandes Hochschule und Wissenschaft“ S. 36
- > **Kurzinformationen aus den Ländern** **S. 39 – 47**
 - Baden-Württemberg – Bayern – Hamburg – Mecklenburg-Vorpommern – Niedersachsen – Nordrhein-Westfalen – Rheinland-Pfalz – Sachsen



Prof. Dr. Elke Platz-Waury

Die Bedeutung einer zeitgemäßen Hochschullehre

Forschung, Lehre und Transfer sind die Eckpfeiler unseres Hochschulsystems. Besonders die Hochschullehre ist in den letzten beiden Jahren durch die Coronapandemie unter starken Druck geraten. Studierende wie Lehrende und auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mussten besondere Anstrengungen unternehmen, damit Lehre und Studium überhaupt möglich waren.

Ob und inwieweit die erschwerten Studienbedingungen auf die Studierneigung einen Einfluss hatten, ist nicht eindeutig zu entscheiden. Zwar ist die Zahl der Studierenden 2021/2022 gegenüber dem Wintersemester 2020/2021 erstmals seit vielen Jahren von 2.946 100 auf 2.915 700 Studierende geringfügig um 1 Prozent gesunken, wovon die Universitäten stärker betroffen wurden als die Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Mit 1.722 000 hatten sie im Wintersemester 1,8 % weniger Studierende, während an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ihre Zahl um 0,2 % auf 1.096 400 leicht anstieg. Allerdings entwickelte sich die Studierneigung gegenüber dem Vorjahr positiv, möglicherweise auf Grund einer wieder erhöhten Studierneigung der entsprechenden Altersgruppe, vielleicht aber auch, weil die Zahl ausländischer Studierenden nach der sich abschwächenden Corona-Pandemie wieder zunahm.¹

Angesichts der pandemiebedingt erschwerten Lehr- und Studienbedingungen kommt einer innovativen Hochschullehre eine gestiegene Bedeutung zu. Daher hatte sich der *Wissenschaftsrat* auf seiner Frühjahrssitzung Anfang Mai 2022 in seinen „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ intensiv mit dem Hochschulstudium als ganzheitlichem Bildungsprozess befasst, an dem Studierende „als gestaltende Akteure“ mitwirken. Sie sollen „mit dynamischen, komplexen Problemen umgehen können, stetig dazulernen, kooperieren, vernetzt denken und auch ungewohnte Wege gehen“. Aus Sicht des wissenschaftspolitischen Beratungsgremiums von Bund und Ländern ist dazu ein grundlegendes Umdenken aller Akteure erforderlich. Für die Vorsitzende des Wissenschaftsrats, Prof. Dr. Dorothea Wagner, braucht es „einen deutlichen Qualitätssprung, damit Studium und Lehre auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten können“.²

Der von Dorothea Wagner geforderte „Qualitätssprung“ stellt hohe Anforderungen an eine zeitgemäße Hochschullehre. Dies bedeutet einerseits eine noch bessere Digitalisierung der Lehre als sie durch die Coronapandemie ohnehin notwendig wurde. In den Pandemiesemestern wurde aber auch deutlich, wie sehr Studierenden und Lehrenden der persönliche Austausch fehlte. „Zwei Lehren also – und ein Fazit: Die Hochschulen der Zukunft müssen das Beste aus beiden Welten kombinieren: Die Präsenzlehre erfährt an den Hochschulen eine Renaissance. Lehrende und Studierende wollten sich nicht mehr nur auf dem Bildschirm begegnen – aber zugleich die digitalen Innovationen nutzen, um guten alten Seminaren einen richtigen Schub zu geben.“³

Nicht nur die schiere Zahl der unter erschwerten Bedingungen zu betreuenden Studierenden war eine große Herausforderung für die Hochschulen, sondern auch deren Diversität. Daher startete die *Hochschulrektorenkonferenz (HRK)* gemeinsam mit dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* am 1. September 2022 eine Kampagne „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ mit dem Ziel, über konkrete Projekte und Kampagnen die

Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen. Für den Präsidenten der HRK Prof. Dr. Peter-André Alt können die Hochschulen auf diese Weise „als Beispiele gelingender Integration und produktiver Pluralität dienen und so modellhaft in die Gesellschaft hineinwirken.“⁴

Zum Schluss noch ein Wort in eigener Sache: Die Ausgabe 4/2022 der *vhw Mitteilungen* ist die letzte von mir seit dem Jahr 2000 eigenverantwortlich betreute Stimme des *Verbandes Hochschule und Wissenschaft*. Dies wäre ohne die Unterstützung nicht nur der Verantwortlichen im *vhw*, sondern auch wichtiger hochschulpolitischer Organisationen nicht möglich gewesen, angefangen u. a. mit den Presseabteilungen von *Gemeinsamer Wissenschaftskonferenz (GWK)*, *Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)*, *HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V. (HIS-HE)*, *Hochschulrektorenkonferenz (HRK)*, *Deutschem Studierendenwerk (DSW)*, *Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft* oder *Deutschem Hochschulverband (DHV)*. Ihnen Allen möchte ich für ihre wertvollen Anregungen danken und darum bitten, die zukünftig für unsere Verbandszeitschrift Verantwortlichen auch weiterhin zu unterstützen.

(EPW)

¹ Statistisches Bundesamt (DeStatis): Mit über 75.000 Studierenden liegt Nordrhein-Westfalen an der Spitze, gefolgt von Bayern, Baden-Württemberg und Hessen. *Pressemitteilung Nr. 503 vom 30. November 2022*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_503_21.html.

² Wissenschaftsrat: „Hochschulbildung im 21. Jahrhundert. Wissenschaftsrat empfiehlt neue Rahmenbedingungen für Studium und Lehre“. *Ergebnisse der Frühjahrssitzung des Wissenschaftsrats 27.-29. April 2022*. https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2022.html.

³ Stiftung Innovation in der Hochschullehre: *Das Magazin: „Das Beste aus zwei Welten“*. S. 14-19. <https://stiftung-hochschullehre.de/ueber-uns/das-magazin/>.

⁴ Hochschulrektorenkonferenz (HRK): *Pressemitteilung vom 1. September 2022*. „HRK und BMBF engagieren sich gemeinsam für Vielfalt an den deutschen Hochschulen“. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-und-bmbf-engagieren-sich-gemeinsam-fuer-vielfalt-an-den-deutschen-hochschulen-4941/>.

Zum Auftakt – „Vielfalt an deutschen Hochschulen“

In der vergangenen Dekade haben sich die Hochschulen zunehmend mit der Diversität ihrer Studierendenschaft, aber auch der Hochschulangehörigen insgesamt auseinandergesetzt. Sie haben sich auf den Weg gemacht, mit der innerhalb der Institution vorhandenen Diversität umzugehen und diese als Vorteil zu begreifen. Denn exzellente Wissenschaft und Forschung braucht die besten Talente in all ihrer Diversität. Für eine Vielzahl an Ideen braucht es die Vielzahl derer, die sie denken und entwickeln.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Warum ist das Thema „Vielfalt“ relevant für die deutschen Hochschulen?“ <https://www.bmbf.de/bmbf/sharedocs/faq/vielfalt-an-hochschulen.html>.

Hochschulrektorenkonferenz
(HRK) & Bundesministerium
für Bildung und Forschung
(BMBF)

HRK und BMBF engagieren sich gemeinsam für Vielfalt an den deutschen Hochschulen

Am 1. September 2022 startet[e] die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“. Ziel der Initiative ist es, die Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen.

Mit der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ soll über konkrete Projekte und Kampagnen an einzelnen geförderten Hochschulen sowie durch projektübergreifenden Dialog und Austausch auf nationaler Ebene die Diversität der Hochschulen in einem ganzheitlichen Sinn weiter vorangebracht werden. Dafür ist auszuarbeiten, welche Barrieren und Hürden die Hochschulen auf dem Weg zu mehr Vielfalt und Inklusivität noch überwinden müssen, welche Entwicklungspotenziale es zu heben gilt und wie Diversität im Hochschulkontext in Zukunft eine bessere Förderung und Wertschätzung erfahren kann. Hochschulen werden auf jeder Ebene adressiert und als Orte des vielfältigen Denkens, Lernens, Lehrens und Forschens begriffen.¹

„Diese Initiative bietet eine große Chance für die deutsche Hochschullandschaft“, so HRK-Präsident **Prof. Dr. Peter-André Alt** [am 1. September] in Berlin. „Die Hochschulen können als Beispiele gelingender Integration und produktiver Pluralität dienen und so modellhaft in die Gesellschaft hineinwirken. Das gelingt jedoch nur, wenn wir unseren Blick auf alle Kategorien der Diversität in einer Hochschulgemeinschaft richten und die Wissenschaft selbst als im Kern plurale Form der Wissensproduktion verstehen.“² ...

„Vielfalt wird an deutschen Hochschulen bereits gelebt. Jetzt ist es an der Zeit, diese Vielfalt noch sichtbarer zu machen und zu stärken. Denn plurale Hochschulen sind nicht nur ein Gewinn für Lehre und Forschung, sondern auch für ganz

Deutschland“, so die Bundesministerin für Bildung und Forschung, **Bettina Stark-Watzinger**. „Die neue Initiative stellt eine einzigartige Möglichkeit dar, die Hochschulvielfalt in all ihren Facetten in den Fokus zu rücken. Für uns als Chancenministerium hat die Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität einen hohen Stellenwert.“ ...

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Pressemitteilung vom 1.9.2022 „HRK und BMBF engagieren sich gemeinsam für Vielfalt an den deutschen Hochschulen“. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-und-bmbf-engagieren-sich-gemeinsam-fuer-vielfalt-an-den-deutschen-hochschulen-4941/>.

Die wichtigsten Fragen zu Hintergrund und Zielsetzung:

Im Rahmen der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ werden Status quo und Zielvorstellungen adressiert – zum einen über konkrete Projekte und Kampagnen an geförderten Hochschulen, zum anderen durch projektübergreifenden Dialog und Austausch auf nationaler Ebene.

Ziel der Initiative ist es, die Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen. Denn Vielfalt in all ihren Dimensionen ist Qualitätsmerkmal und Wettbewerbsfaktor im Wissenschaftssystem.

Mit der Initiative sollen drei Teilziele erreicht werden:

In-die-Breite-Tragen:

Institutionelle Entwicklungsplanung und interne Kommunikation. Vielfalt soll im institutionellen Diskurs sichtba-

rer werden. Innerhalb der Hochschulen soll ein wertschätzendes Bewusstsein für die an den Hochschulen vorhandene Diversität in all ihren Ausprägungen sowie auch für vorhandene „Diversitätslücken“ geschaffen werden.

In-die-Tiefe-Gehen:

Zielformulierung und interner Diskurs. Innerhalb der Hochschulen soll ein Bewusstsein für – sichtbare und unsichtbare – Hürden und Herausforderungen auf dem Weg zu einer wahrhaft gelebten Vielfalt geschaffen werden, die trotz bereits vorhandener Maßnahmen und Programme bestehen. Diese Hürden sollen gezielt adressiert werden.

Außenkommunikation:

Sichtbarkeit und Dialog. Das Bewusstsein für das Potenzial einer diversen Hochschul-Community soll sowohl innerhalb der Hochschule als auch in der Öffentlichkeit, insbesondere im lokalen und regionalen Umfeld der Hochschule, geschärft werden.

In der vergangenen Dekade haben sich die Hochschulen zunehmend mit der Diversität ihrer Studierendenschaft, aber auch der Hochschulangehörigen insgesamt auseinandergesetzt. Sie haben sich auf den Weg gemacht, mit der innerhalb der Institution vorhandenen Diversität umzugehen und diese als Vorteil zu begreifen. Denn exzellente Wissenschaft und Forschung braucht die besten Talente in all ihrer Diversität. Für eine Vielzahl an Ideen braucht es die Vielzahl derer, die sie denken und entwickeln.

Vielfalt an deutschen Hochschulen

Adressaten innerhalb der Hochschule sind sowohl lehrende und forschende Hochschulangehörige als auch die Angehörigen der wissenschaftsunterstützenden Bereiche. Neben der *Hochschulrektorenkonferenz (HRK)* und dem *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)* sind auch der *Stifterverband* und das *Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)* Kooperationspartner.

Die von einem unabhängigen Begutachtungsgremium ausgewählten Hochschulen werden im Wintersemester 2023/2024 eine Förderung in Höhe von 50.000 Euro bzw. 25.000 Euro zur Durchführung der von ihnen geplanten Maßnahmen erhalten. Die Maßnahmen werden deutschlandweit im Wintersemester 2023/2024 stattfinden.

Alle geförderten Projekte werden zu einem Workshop mit dem Ziel des Erfahrungsaustauschs eingeladen. Zum Abschluss werden *HRK* und *BMBF* gemeinsam eine Konferenz durchführen, bei der die Ergebnisse der einzelnen Hochschulprojekte einem größeren Publikum vorgestellt werden.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „BMBF fördert Vielfalt an Hochschulen“. Bekanntmachung vom 1. September 2022. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/vielfalt-an-hochschulen.html>

¹ Die Ausschreibung erfolgte am 26.10.2022. Die Initiative unterstützt konkrete Projekte und

Kampagnen und fördert den systemübergreifenden Dialog mit einem vorbereitenden Workshop und einer von BMBF und HRK gemeinsam veranstalteten Abschlusskonferenz. Pro Hochschule kann ein Antrag eingereicht werden. Die Maßnahmen sollen im Wintersemester 2023/24 umgesetzt werden. Bewerbungsschluss ist der 13.01.2023. Weitere

Informationen unter www.hrk.de/themen/hochschulsystem/diversitaet.

² Siehe auch Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „BMBF fördert Vielfalt an Hochschulen“. Bekanntmachung vom 1. September 2022. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/faq/vielfalt-an-hochschulen.html>.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft

Vielfalt gestalten

Das Audit „Vielfalt gestalten“ will Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ermutigen, die mit der Diversität der Studierenden und Beschäftigten verbundenen Herausforderungen anzunehmen, und Wege aufzeigen, wie im Einklang mit dem jeweiligen Profil eine spezifische Diversitätsstrategie (weiter) entwickelt und umgesetzt werden kann.

Das Audit begleitet und berät Hochschulen sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dabei, Strukturen, Instrumente und Maßnahmen zu konzipieren, um diverse Personengruppen in den Hochschulalltag zu inkludieren. Es verschränkt Elemente der Organisationsentwicklung mit kollegialer Beratung und externer Begleitung. Moderierte Reflexionen und Gespräche mit allen Beteiligten und potenziellen Anspruchsgruppen (Leitung, Studierende, Beschäftigte) begleiten und fördern den Prozess innerhalb der Institution.

AUSSCHREIBUNG FÜR HOCHSCHULEN

Das Auditierungsverfahren erstreckt sich über einen Zeitraum von ca. zweieinhalb Jahren und besteht aus dem **internen Auditierungsprozess** und dem **Diversity-Forum**.

Der interne Auditierungsprozess dient der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung einer hochschulspezifischen Diversitätsstrategie. Diese sollte die folgenden Handlungsfelder des Hochschulmanagements in den Blick nehmen:

- Strategie und Struktur
- Studium und Lehre
- Service und Beratung
- Personalmanagement

- Interne und externe Kommunikation und Partizipation
- Liegenschaften

Der interne Auditierungsprozess besteht aus **fünf hochschulinternen Workshops**, die von externen, unabhängigen und fachlich ausgewiesenen Auditorinnen und Auditoren moderiert und begleitet werden. Diese werden von den Hochschulen aus dem vom *Stifterverband* bereitgestellten Pool an Auditorinnen und Auditoren selbst ausgewählt.

Zu Beginn und zum Abschluss des internen Auditierungsprozesses erstellt die Hochschule einen **Selbstreport**. Der erste Selbstreport dokumentiert die Ausgangssituation der Hochschule, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der Studierendenschaft und ggf. der Beschäftigten sowie der bereits vorhandenen zielgruppenspezifischen und diversitätsorientierten Angebote, und formuliert mess- bzw. prüfbare Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen. Der zweite Selbstreport reflektiert den Auditierungsprozess und bilanziert, inwieweit die selbstgesetzten Qualitätsziele erreicht wurden.

Parallel zum internen Auditierungsprozess erfolgt im **Diversity-Forum** ein kollegialer Austausch mit den Hochschulen, die sich zur selben Zeit dem

Audit unterziehen. Die Themen, beispielsweise Rekrutierungs- und Auswahlverfahren, Studien- und Prüfungsorganisation, Personalentwicklung, Hochschulmarketing, Change Management, werden mit den teilnehmenden Hochschulen abgestimmt. Beim ersten Diversity Forum haben die Hochschulen Gelegenheit, die verfügbaren Auditorinnen und Auditoren kennenzulernen. Erst danach entscheidet jede Hochschule, wer den internen Auditierungsprozess jeweils begleitet.

Die Teilnahme am Auditierungsverfahren ist kostenpflichtig. Die Kosten (inkl. MwSt) sind gestaffelt nach der Größe der Hochschule bzw. der Anzahl der Studierenden. Sie betragen für Hochschulen mit

- bis zu 10.000 Studierenden: 25.000 Euro
- 10.000 bis 25.000 Studierenden: 30.000 Euro
- mehr als 25.000 Studierende: 35.000 Euro

Interessierte Hochschulen konnten sich **bis zum 30. Juni 2022** um die Teilnahme am *Diversity Audit Vielfalt gestalten* mit einer Interessensbekundung (ca. drei bis maximal fünf Seiten) formlos bewerben.

Zum erfolgreichen Abschluss des Auditierungsverfahrens verleiht der Stifterverband das Zertifikat „Vielfalt ge-

Vielfalt an deutschen Hochschulen

stalten“. Es ist drei Jahre lang gültig. Für eine Verlängerung ist eine Re-Auditierung erforderlich.

AUSSCHREIBUNG FÜR AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Das Auditierungsverfahren erstreckt sich über einen Zeitraum von ca. einhalb Jahren und besteht aus dem **internen Auditierungsprozess** und einem **Peer-Forum** in der jeweiligen Forschungsgemeinschaft. Das Verfahren kann in Abhängigkeit von den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen verkürzt werden.

Der interne Auditierungsprozess dient der (Weiter-)Entwicklung und Implementierung einer organisationsspezifischen Diversity-Strategie. Diese sollte die folgenden Handlungsfelder berücksichtigen:

- Strategie und Struktur
- Personalmanagement
- Service und Beratung
- Interne und externe Kommunikation und Partizipation
- IT
- Liegenschaften

Der interne Auditierungsprozess besteht aus **vier organisationsinternen Workshops**, die von fachlich ausgewiesenen Auditorinnen und Auditoren moderiert und begleitet werden. Diese werden von den Hochschulen aus dem vom Stifterverband bereitgestellten Pool an Auditorinnen und Auditoren selbst ausgewählt.

Zu Beginn und zum Abschluss des internen Auditierungsprozesses erstellt die außeruniversitäre Forschungseinrichtung jeweils einen **Selbstreport** anhand eines Leitfadens. Der erste Selbstreport dokumentiert die Ausgangssituation und formuliert prüf- bzw. messbare Entwicklungsziele, die im Verlauf des Auditierungsverfahren erreicht werden sollen. Der zweite Selbstreport reflektiert den Auditierungsprozess und bilanziert, inwiefern die selbstgesetzten Entwicklungsziele erreicht wurden.

Parallel zum internen Auditierungsprozess erfolgt im Peer-Forum ein kollegialer Austausch unter den Forschungseinrichtungen, die sich gleichzeitig am Audit beteiligen. Das Peer Forum wird vom Stifterverband organisiert und inhaltlich in Abstimmung mit den teilnehmenden Forschungseinrichtungen gestaltet. Die Diskussionsergebnisse und

Impulse aus dem Forum fließen in den internen Auditierungsprozess zurück.

Nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verleiht der Stifterverband das **Zertifikat** „Vielfalt gestalten“. Das Zertifikat ist fünf Jahre gültig. Für eine Verlängerung ist ein Re-Audit erforderlich. Dieses muss spätestens binnen eines Jahres nach Ablauf der Gültigkeit des Erst-Zertifikats abgeschlossen sein.

Die Teilnahme am Auditierungsverfahren ist kostenpflichtig. Die **Kosten** sind gestaffelt nach der Größe der außeruniversitären Einrichtungen bzw. der Anzahl der Beschäftigten. Sie betragen für Einrichtungen

- mit bis zu 200 Beschäftigten: 20.000 Euro
- mit bis zu 500 Beschäftigten: 25.000 Euro
- mit bis zu 1000 Beschäftigten: 30.000 Euro
- mit mehr als 1000 Beschäftigten: 35.000 Euro

Interessierte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen konnten sich **bis zum 15. Dezember 2022** um die Teilnahme am Diversity Audit mit einer Interessenbekundung formlos bewerben.

„Diversity Audit“. Stifterverband: <https://www.stifterverband.org/diversity-audit>.

Leibniz Gemeinschaft

Kulturwandel durch Vielfalt

Diversität im Sinne vielfältiger interdisziplinärer Forschungsfragen und Herangehensweisen ist ein zentrales und besonderes Merkmal der Leibniz-Gemeinschaft. Um diese disziplinäre Breite zu erhalten und zu erweitern, bedarf es der Wertschätzung und aktiven Beteiligung von Forschenden mit unterschiedlichen Lebenshintergründen, Erfahrungen und Perspektiven. Seit 2015 ist die Förderung von Diversität deshalb in der Satzung der Leibniz-Gemeinschaft als übergeordnetes Ziel festgeschrieben.

Das im Jahr 2018 initiierte Leibnizweite „Netzwerk Diversität“ treibt die Sensibilisierung für das Thema an den Instituten voran und tauscht sich in jährlichen Vernetzungstreffen aus. Das Netzwerk ist Teil des „Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität“. Es besteht aus Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragten, Personalverantwortlichen sowie Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Interessengruppen. Es diskutiert die für die Leibniz-Einrichtungen relevanten Themenfelder von Diversität zur Verhinderung von Benachteiligungen und zur Schaffung eines begünstigenden Arbeitsumfelds für Kreativität und Innovation. Dabei schafft es eine Plattform für regen Ideenaustausch und gemeinsames Arbeiten, um Handlungsoptionen für die Beseitigung von Barrieren zu

generieren. Die Sprecherin für Diversität und ihre Stellvertreterin sind Mitglieder des Sprecherinnenrates des *Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität*.

Das Netzwerk für Inklusion und Teilhabe in der *Leibniz-Gemeinschaft* dient der Vermittlung von Kompetenzen und Kenntnissen, die für die Arbeit der gewählten Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte), Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und alle anderen Personen, die sich für Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Leibniz-Gemeinschaft einsetzen, erforderlich sind. Des Weiteren befördert das Netzwerk, das sich jährlich zweimal trifft, den Erfahrungs- und Ideenaustausch und die Kommunikation der Mitglieder bezo-

gen auf die nachhaltige Verwirklichung von Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der *Leibniz-Gemeinschaft*. Es setzt sich für mehr Transparenz hinsichtlich der Situation schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, berät über die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben (Bundesteilhabe- und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und tauscht sich regelmäßig aus zu Maßnahmen für die erfolgreiche berufliche Inklusion schwerbehinderter Menschen. Ferner berät das Netzwerk alle Leibniz-Einrichtungen zu Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in der Leibniz-Gemeinschaft.

Leibniz Gemeinschaft: „Kulturwandel durch Vielfalt“. <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/kulturwandel-durch-vielfalt>.

Leitlinien für eine Zukunftsstrategie – Innovationspolitik nach der Zeitenwende

Welche Anforderungen die neue Zukunftsstrategie erfüllen muss

Bundeskanzler Scholz hat als Reaktion auf die aktuellen dramatischen geo- und sicherheitspolitischen Entwicklungen eine „Zeitenwende“ angekündigt. Was bedeutet das für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik? Auf der einen Seite verändern sich die Rahmenbedingungen und Spielregeln für Wirtschaft und Wissenschaft zurzeit massiv. Auf der anderen Seite verbleibt die – zunehmend dringliche – Notwendigkeit, Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltiger und klimaneutraler zu gestalten. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für eine zukunftsorientierte Forschungs- und Innovationspolitik in den kommenden Jahren?

Eine Beschleunigung der Transformation ist notwendig. Das verlangt ein noch engagierteres Transformationsmanagement – inklusive einer agilen Forschungs- und Innovationspolitik. Im Mittelpunkt stehen die Fragen: Wie lassen sich in Deutschland und Europa Nachhaltigkeit auf der einen Seite sowie Wettbewerbsfähigkeit und technologische Souveränität auf der anderen Seite realisieren? Und wie kann die Transformation hin zu einer nachhaltigen, klimaneutralen Gesellschaft ökonomisch erfolgreich, sozial ausgewogen und souverän umgesetzt werden? Die Bundesregierung möchte mit ihrer angekündigten Zukunftsstrategie Antworten auf diese Fragen geben. Damit die Transformation gelingt, muss diese Zukunftsstrategie die auf dem Forschungsgipfel 2022 formulierten zentralen Anforderungen für Forschung und Innovation erfüllen. Dazu gehören:

1. Innovationspolitik als Gesellschaftspolitik verstehen

Die langfristigen Nachhaltigkeitsziele, technologische Umbrüche und auch Verwerfungen aufgrund der aktuellen geopolitischen Krisen erfordern einen tiefgreifenden Strukturwandel in der Wirtschaft. Wir müssen daher im Denken und Handeln von Staat, Wirtschaft und Wissenschaft Fesseln beherzt lösen und mit mehr Mut und Tatkraft als bisher die Chancen, die sich in einer solchen Umbruchsituation ergeben, nutzen. Um das Vertrauen in den Wandel zu stärken, brauchen wir eine moderne Innovationspolitik, die aber immer auch Angebote für die Menschen macht. Es muss deutlich werden, dass Wohlstand und soziale Sicherheit in solchen Transformationsprozessen nur durch Innovation und

neue Wertschöpfungsstrukturen gesichert werden können. Fragen der Innovation sind daher stets auch Fragen der Bildung und Qualifizierung. Und daher ist gute Innovationspolitik immer auch Gesellschaftspolitik.

2. Zukunftsstrategie ressortübergreifend formulieren und umsetzen

Eine zweite Lehre aus den vergangenen Jahren: Auf der Seite des Staates ist die zentrale Voraussetzung für den Erfolg einer Zukunftsstrategie, dass sie ressortübergreifend entwickelt und ressortübergreifend umgesetzt wird. Forschung und Innovation sind Querschnittsthemen einer Bundesregierung. Sie dürfen jedoch nicht länger im Zuständigkeits-, Budget- und Profilierungswettbewerb der einzelnen Fachministerien klein administriert werden. Vielmehr sind sie eine Gestaltungsaufgabe von strategisch übergeordneter Bedeutung und brauchen daher eine neue Kultur der Führung dieser Prozesse, die Verlässlichkeit im Verwaltungshandeln mit Zielorientierung, Agilität und Experimentierfreude verbindet.

3. Klare Innovationsziele und Missionen setzen, aber technologieoffen fördern

Eine Zukunftsstrategie muss klarer als bisher Prioritäten bei Forschungs- und Förderzielen benennen und den Weg beschreiben, wie diese Prioritäten bestimmt werden sollen. Wasserstoff als Energieträger der Zukunft, datenbasierte und vernetzte Medizintechnik für ein leistungsfähiges Gesundheitssystem, Ernährungssicherung auf Basis nachhaltiger Düngemittel – der Forschungsgipfel nennt Themen, die

die Zusammenarbeit zahlreicher Akteure in Wissenschaft und Wirtschaft erfordern. Vor rund 60 Jahren hat die US-amerikanische Regierung die „Mission zum Mond“ ausgerufen. Wir brauchen heute nicht eine, sondern zahlreiche Missionen, hinter denen sich alle Beteiligten versammeln und für die sie ihre Kräfte bündeln können. Die Ziele müssen ambitioniert und klar, die Wege jedoch offen sein: Der Staat kennt die Technologien der Zukunft nicht und er kann sie auch nicht vorschreiben. Sie ergeben sich aus dem Tun von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Forschungsprozess, nicht zuletzt in der Grundlagenforschung. Und die Anwendung in konkreten Produkten und Prozessen können an oft unerwarteten Orten realisiert werden.

4. Vorrangige Aufgabe: Wertschöpfungsketten unter Krisenbedingungen sichern

Die technologische Souveränität Deutschlands und Europas ist durch die dynamische Entwicklung der digitalen Technologien in anderen Teilen der Welt bereits teilweise verloren gegangen. Zugleich führen uns die aktuellen internationalen Krisen und die zunehmende geopolitische Lagerbildung unsere Abhängigkeit von Ressourcen-Importen schmerzhaft vor Augen. Die Welt droht geopolitisch, technologisch und wirtschaftlich in eine neue Zweiteilung zu zerfallen. Eine missionsorientierte Zukunftsstrategie muss deshalb zum einen dafür Sorge tragen, dass Risiken für Wertschöpfungsketten abgedeckt werden können. Dazu gehören eine kluge Handelspolitik in Richtung strategischer Märkte und die Förderung entsprechender Forschungsfelder wie etwa die Substitutionsforschung. Zugleich

fordert diese neue machtpolitische Blockbildung jedoch auch, dass wir den Blick für neue Kooperationspartner und -chancen in Teilen der Welt öffnen, die wir bisher vernachlässigt haben.

5. Skalierung von Innovationen denken und in Europa ermöglichen

Deutschlands Innovationssystem ist erfolgreich in der Förderung inkrementeller Innovationen und dem Erhalt etablierter Industrien. Wir haben aber einen bereits seit langem diagnostizierten Nachholbedarf bei der Skalierung erfolgsversprechender neuer Technologien und Geschäftsmodelle bzw. beim Aufbau junger Industrien. Während in den USA, aber auch in China, die Skalierung neuer Technologien und Geschäftsmodelle über die Marktgröße gelingt und in China staatliche Unterstützungen den Aufbau junger Industrien sichern, werden in Europa selbst die bestehenden Möglichkeiten des Binnenmarktes und der öffentlichen Beschaffung von innovativen Produkten nicht ausreichend genutzt. Eine Zukunftsstrategie muss deshalb stärker als bisher nicht nur die Erfindungen (Invention), sondern auch deren Marktdurchsetzung (Innovation und Diffusion) in den Blick nehmen. Skalierung und Wettbewerbsfähigkeit bedingen sich dabei gegenseitig. Statt Subventionen der Nachfrageseite, die in der Vergangenheit oft zum Abwandern der Produktion in andere Länder geführt hat (zum Beispiel Solartechnik und Elektromobilität), sind deshalb vor allem Maßnahmen erforderlich, um Europa als Leitanbieter für Innovationen, der auch im Preis- und Innovationswettbewerb bestehen kann, zu stärken. Der gesamte Innovationsprozess muss Grundlage koordinierten Handelns sein. Wir brauchen auf Bund- und Länderebene keine weiteren kleinen Förderprogramme. Nötig ist ein abgestimmtes System der Innovationsförderung, in dem etwa Start-Ups und akademische Ausgründungen schon bei der Entwicklung erster Geschäftsideen, über deren Umsetzung bis hin zu Skalierung und Wachstum in den Förderfokus genommen werden.

6. Den Staat als Freiheitsgarranten verstehen

Der Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft wird über die heute erwirtschaftete

Wertschöpfung finanziert. Damit dies weiterhin geschehen kann, brauchen Forschung und Innovation Freiräume und funktionierende Infrastrukturen als Basis unternehmerischen Handelns. Die Zukunftsstrategie muss daher betonen, dass sich der Staat in seiner Regulatorik auf die Festlegung klarer Ziele der Innovationspolitik beschränken und die Wege zu ihrer Umsetzung offenhalten, dafür aber Infrastrukturen und Bewegungsspielraum schaffen wird. Der rechtliche Rahmen für Innovation sollte Experimentierräume ermöglichen und kontinuierlich auf zu rigide Regelungen überprüft werden. In öffentlich-privaten Gemeinschaftsprojekten (PPPs) müssen dafür eigene Regeln etabliert werden, die nicht allein der Logik staatlichen Handelns folgen, sondern Agilität und Flexibilität ermöglichen. Der Ausbau einer modernen Infrastruktur gerade im Bereich Digitalisierung ist unverzichtbar für Forschung an der Grenze des aktuellen Wissens sowie die Skalierung und Marktentwicklung innovativer Technologien.

7. Normung und Standardisierung als strategisches Instrument weiterentwickeln

Einen wichtigen Beitrag zur Skalierung von Technologien leisten Normen und Standards. Sie erleichtern internationale Kooperation, schaffen Absatzmärkte und ermöglichen Effizienzgewinne. Länder wie China nutzen ihren Einfluss strategisch, um über weltweite Standardsetzung den Weg zur Marktdurchsetzung ihrer Produkte zu ebnen. Deutschland muss Normung und Standardisierung ebenso adressieren und nutzen, um mit innovativen Technologien einen Umbau der Weltwirtschaft hin zu ressourcenschonendem, klimaneutralen Handeln zu ermöglichen. Dazu müssen wir klar festlegen, in welchen Technologiefeldern und in welchen dazugehörigen Standardisierungs-Gremien eine stärkere Beteiligung notwendig ist.

8. Langfristorientierung der F&I-Politik sicherstellen

Die aktuelle Krise stellt eine große Herausforderung für das deutsche und europäische Forschungs- und Innovationssystem dar. Um das transformative Potenzial dieser Krise zu nutzen, ist es wichtig, Überreaktionen zu vermeiden und zugleich Pfadabhängigkei-

ten kritisch zu hinterfragen. Im Bereich von Forschung und Innovation sind von der Idee bis zur Marktreife lange Entwicklungszyklen typisch. Ein ständiger Wechsel von Forschungs- und Förderprioritäten ist deshalb kontraproduktiv und erschwert die Umsetzung langfristiger Förderziele und Missionen. Die Zukunftsstrategie muss deshalb so ausgestaltet sein, dass sie auch über Legislaturperioden und Krisen hinweg ein innovationsförderndes Maß an Planungssicherheit gewährt.

9. Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an Zukunftsstrategie beteiligen

In der Wirtschaft und der Wissenschaft gibt es Expertise und Kompetenzen zur Gestaltung von Transformationsprozessen. Darüber hinaus stoßen insbesondere im lokalen Bereich gesellschaftliche Akteure Transformationsprozesse an und setzen sie beispielsweise in Pilotprojekten und Reallaboren um. Eine Zukunftsstrategie, die Innovationspolitik mit Gesellschaftspolitik verbindet, verlangt, dass neben Wirtschaft und Wissenschaft auch weitere gesellschaftliche Gruppen einbezogen werden. Diese aktive Einbindung ist Voraussetzung dafür, dass die Ziele der Strategie breite Akzeptanz finden und umgesetzt werden. Die Partner des Forschungsgipfels stehen mit ihrer Expertise und ihren Netzwerken bereit, um die Bundesregierung bei diesem Prozess zu unterstützen.

* *Innovationspolitik nach der Zeitenwende – Leitlinien für eine Zukunftsstrategie.* (2022) Herausgegeben von: Stifterverband, Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina mit Unterstützung der VolkswagenStiftung. <https://forschungsgipfel.de/2022/leitlinien>.

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



The image shows a screenshot of the vhw website homepage. At the top, there is a navigation menu with links for 'HOME', 'WERBEN', 'KONTAKT', and 'RECHNUNG'. Below the menu, the vhw logo is displayed on the left, and a large photograph of a group of people is on the right. The text on the page includes 'Verband Hochschule und Wissenschaft' and 'Der Hochschulverband, der alle Hochschulen umfasst und diese hochschulübergreifend vertritt'. At the bottom, it states 'unabhängig überparteilich hochschulspezifisch'.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)

Bessere Chancen für Exzellenzcluster: GWK ändert Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzstrategie

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat [am 4. November 2022] die Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzstrategie geändert. Bund und Länder schaffen damit attraktivere Wettbewerbsbedingungen für Exzellenzcluster in der zweiten Förderrunde. So können ab dem Jahr 2026 bis zu 70 Exzellenzcluster gefördert werden – gegenüber aktuell 57 Förderfällen. Bund und Länder erhöhen dafür die Gesamtfördermittel von derzeit 533 Mio. Euro um 154 Mio. Euro auf 687 Mio. Euro.

Die GWK-Vorsitzende **Bettina Stark-Watzinger**, Bundesministerin für Bildung und Forschung, erklärt dazu: „Deutschland hat und braucht exzellente Forschung. Bund und Länder wollen sie mit der Exzellenzstrategie künftig noch besser fördern. Dafür erhöhen wir die Gesamtmittel auf 687 Millionen Euro pro Jahr und die Anzahl der Exzellenzcluster in der zweiten Förderrunde auf bis zu 70. Denn es ist davon auszugehen, dass sich viele der bestehenden Exzellenzcluster um eine Fortsetzung der Förderung bewerben. Durch die Erhöhung haben dann auch neue Antragsteller und Universitäten bessere Chancen, die bisher nicht gefördert wurden. Angesichts dieser verbesserten Rahmenbedingungen freuen wir uns auf einen Wettbewerb mit vielen neuen Initiativen, die sich mit innovativen Ansätzen gerade auch aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen widmen.“

Der stellvertretende GWK-Vorsitzende **Markus Blume**, Staatsminister für Wissenschaft und Kunst des Freistaats Bayern, führt aus: „Mit der deutlichen Erhöhung der Fördermittel um 154

Mio. Euro schreiben Bund und Länder eine echte Erfolgsgeschichte für die Spitzenforschung in Deutschland fort und geben zusätzlichen Schub für neue Exzellenz: Sie ermutigen neue Initiativen zur Antragstellung und ermöglichen mit zusätzlichen Mitteln eine bessere Ausstattung der Exzellenzcluster. Zudem erfährt der Wettbewerb um Exzellenzcluster neue Impulse: Es ist ein Markenzeichen der Exzellenzstrategie, dass Exzellenz auch in der Kooperation mehrerer Universitäten und wissenschaftsbereichsübergreifend gefördert wird. Das Rennen um neue Exzellenzcluster und neue Exzellenzuniversitäten ist mit dem heutigen Beschluss eröffnet.“

Mit der Exzellenzstrategie fördern Bund und Länder in Nachfolge der Exzellenzinitiative wissenschaftliche Spitzenleistungen an Universitäten. In der ersten Förderrunde der Exzellenzstrategie werden seit dem Jahr 2019 insgesamt 57 Exzellenzcluster, zehn Exzellenzuniversitäten und ein Exzellenzverbund mehrerer Universitäten gefördert. Exzellenzcluster werden für grundsätzlich zweimal sieben Jahre

gefördert. Die gegenwärtigen Exzellenzcluster sind entweder an einer Universität oder an einem Verbund von bis zu drei Universitäten angesiedelt. Die Exzellenzuniversitäten und der Exzellenzverbund werden dauerhaft gefördert, vorbehaltlich einer positiven Evaluation alle sieben Jahre.

Hinsichtlich der zweiten Förderrunde der Exzellenzstrategie sieht das von der GWK eingesetzte internationale Expertengremium für die Exzellenzstrategie vor, die Förderbedingungen für die Förderlinie Exzellenzcluster am 30. November und 1. Dezember 2022 auf der Grundlage der geänderten Bund-Länder-Vereinbarung festzulegen. Die Ausschreibung durch *Deutsche Forschungsgemeinschaft* und *Wissenschaftsrat* ist für den 15. Dezember 2022 vorgesehen. Die Ausschreibung für Neuaufnahmen in die Förderlinie Exzellenzuniversitäten ist für Ende März 2024 geplant.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 10 „Bessere Chancen für Exzellenzcluster: GWK ändert Bund-Länder-Vereinbarung zur Exzellenzstrategie.“ München/Bonn 4. November 2020. pm2022-10.

Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) mit der Aufnahme von acht Konsortien in die Förderung komplett

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat am 4. November 2022 die Aufnahme von acht weiteren Konsortien in die Bund-Länder-Förderung der NFDI beschlossen. Dem Beschluss lag eine Förderempfehlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zugrunde, der wie schon bei den ersten beiden Förderrunden 2020 bzw. 2021 ein mehrstufiger wissenschaftsgeleiteter Prozess vorausging, in den zahlreiche internationale Gutachtende einbezogen waren. Bund und Länder sind überzeugt, dass die acht Konsortien der dritten und damit letzten Förderrunde die in den bisherigen Förderrunden ausgewählten 19 Konsortien in fachlicher Hinsicht sehr gut ergänzen werden.

Die Vorsitzende der GWK, **Bettina Stark-Watzinger**, Bundesministerin für Bildung und Forschung kommentiert die Entscheidung: „Forschungsdaten sind ein Schatz, der in Deutschland noch nicht richtig gehoben wurde. Daher wollen wir die Nationale For-

schungsdateninfrastruktur zur zentralen Infrastruktur für die digitale Speicherung, Vernetzung und Nutzung von Daten aus Wissenschaft und Forschung weiterentwickeln. Bund und Länder sind sich trotz der angespannten Haushaltslage einig, alle acht vorgeschlagene

nen Konsortien in die Förderung aufzunehmen. Wir danken der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* für die erfolgreiche Durchführung aller drei Auswahlrunden. Es ist unser gemeinsames Ziel, dass Forschungsdaten möglichst ohne Reibungsverluste über Fächer- und Ein-

richtungsgrenzen hinweg genutzt und verarbeitet werden können. Das schafft neues Wissen und innovative Anwendungen. Und dafür schaffen wir die besten Voraussetzungen.“

Der stellvertretende GWK-Vorsitzende, **Markus Blume**, Staatsminister für Wissenschaft und Kunst des Freistaats Bayern, ergänzt: „Die zusätzlichen Konsortien bedeuten neuen Schub für die Nationale Forschungsdateninfrastruktur. Sie sind eine wichtige Brücke der deutschen Wissenschaftslandschaft in die digitale Zukunft, denn die Nationale Forschungsdateninfrastruktur ist nun in einem Stadium, in dem das Augenmerk zunehmend auf die konkreten Ergebnisse der Arbeit der *NFDI* gerichtet wird. Jetzt ist die *NFDI* gefordert, kreative Wege zu finden, ihre Erkenntnisse in die Breite der Anwendung zu bringen und so Denkanstöße für neue Aufgabenfelder und Räume für gemeinsame Innovationen zu schaffen. Wir appellieren daher an alle Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, insbesondere außerhalb der *NFDI*-Förderung, die von der *NFDI* akzeptierten Standards umzusetzen, um zügig zur deutschlandweiten Verbesserung des Forschungsdatenmanagements zu kommen. Der *NFDI* sollte mehr und mehr die Rolle eines maßgebenden Akteurs in der digitalen Gründerzeit

und eines Treibers des Kulturwandels in Deutschland zukommen.“

Auf Grundlage der Förderempfehlung der DFG werden ab März nächsten Jahres folgende Konsortien gefördert:

- **NFDI4Memory** – Konsortium für historisch arbeitende Geisteswissenschaften,
- **NFDI4Objects** – Forschungsdateninfrastruktur für die materiellen Hinterlassenschaften der Menschheitsgeschichte,
- **NFDI4BIOIMAGE** – Nationale Forschungsdateninfrastruktur für Mikroskopie und Bildanalyse,
- **NFDI4Energy** – Nationale Forschungsdateninfrastruktur für die interdisziplinäre Energiesystemforschung,
- **NFDI4Immuno** – Nationale Forschungsdateninfrastruktur für Immunologie,
- **FAIRagro** – FAIRe Dateninfrastruktur für die Agrosystemforschung,
- **NFDIxCS** – Nationale Forschungsdateninfrastruktur für und mit Computer Science,
- **Base4NFDI** – Basisdienste für die *NFDI*.

Die *NFDI* ist eine Innovation in der deutschen Wissenschaftslandschaft. Mit ihr sollen die heute oft dezentral, projektformig und temporär gelagerten

Datenbestände von Wissenschaft und Forschung für das deutsche Wissenschaftssystem systematisch erschlossen werden. Die *NFDI* wird von Nutzern von Forschungsdaten und von Infrastruktureinrichtungen ausgestaltet, die dazu in und zwischen Konsortien zusammenarbeiten. Die *NFDI* soll Standards im Forschungsdatenmanagement setzen und als digitaler, regional verteilter und vernetzter Wissensspeicher Forschungsdaten nachhaltig sichern und nutzbar machen. Ein solcher Wissensspeicher ist ein Standortvorteil und kann dazu beitragen, die weltweit besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzuziehen.

Für Aufbau und Förderung der *NFDI* stellen Bund und Länder von 2019 bis 2028 jährlich bis zu 90 Mio. Euro im Endausbau bereit, hiervon bringt der Bund 90 Prozent auf, 10 Prozent der Kosten tragen die Länder.

Weitere Informationen zum Nationale Forschungsdateninfrastruktur e.V. können unter folgender Adresse abgerufen werden: <https://www.nfdi.de/>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 13 vom 4. November 2022 „Nationale Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) mit der Aufnahme von acht Konsortien in die Förderung komplett.“ München/Bonn, 4. November 2022. [GWK pm2022-13 Forschung](https://www.gwk-pm2022-13-forschung).

Haushaltsentscheidungen der GWK für das Jahr 2023

[Am 4. November 2022] hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) weitere milliardenschwere Haushaltsentscheidungen zugunsten der Forschung getroffen. Darunter erhielt auch der Bereich der Forschung erhebliche Haushaltsmittel:

Bund und Länder fördern die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft (**Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz – WGL**) laut heutigem Beschluss im Jahr 2023 mit insgesamt knapp **1,4 Mrd. Euro**. Die Leibniz-Gemeinschaft umfasst gegenwärtig 97 außerhochschulische Forschungs- und Infrastruktureinrichtungen von nationaler Bedeutung.

Die **Deutsche Akademie für Technikwissenschaften (acatech)** erhält im Jahr 2023 eine gemeinsame institutionelle Zuwendung des Bundes und der Länder in Höhe von **3,7 Mio. Euro**.

Die GWK hat [am 4. November] auch das **Akademienprogramm** für das

Jahr 2023 verabschiedet. Mit diesem Programm, das von der Union der deutschen Akademien der Wissenschaften koordiniert wird, werden langfristige, vor allem geisteswissenschaftliche Forschungsvorhaben gefördert. Bund und Länder stellen hierfür 2023 eine analog zum **Pakt für Forschung und Innovation (PFI)** um drei Prozent gesteigerte Zuwendung in Höhe von **75,1 Mio. Euro** zur Verfügung.

Zudem wurden bereits in den vergangenen Monaten von der GWK Förderentscheidungen für die **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** (rund **3,5 Mrd. Euro** inkl. Projektförderung), die **Max-Planck-Gesellschaft (MPG)** (rund

2,1 Mrd. Euro) und das **Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)** (rund **10,1 Mio. Euro**) getroffen.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 14/2022 „Haushaltsentscheidungen der GWK für das Jahr 2023“. München/Bonn 4. November 2022. <https://www.gwk-pm2022-14.pdf>.

Der Kommentar: Die Entscheidung der GWK zur deutlichen Steigerung der Forschungsmittel begrüßte der Präsident der **Hochschulrektorenkonferenz**, Prof. **Dr. Peter-André Alt**:

... die Entscheidung der GWK zur Fortsetzung der Exzellenzstrategie nach 2026 sei, so erklärte Alt, von großer Bedeutung für die Weiterentwicklung

der deutschen Hochschullandschaft. Die Bund-Länder-Vereinbarung zur nachhaltigen Stärkung der Spitzenforschung und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Universitäten soll in der kommenden Runde die Förderung von mehr großen Forschungsverbänden ermöglichen. Aktuell werden 57 Exzellenzcluster im Rahmen der ersten Förderlinie der Exzellenzstrategie gefördert, in Zukunft sollen es bis zu 70 sein. „Diese Erhöhung

der Gesamtzahl an Exzellenzclustern sichert etablierten wie neu zu beantragenden Clustern auch in der nächsten Antragsrunde angemessene Erfolgsaussichten. Insgesamt bietet sich die Chance, die deutsche Spitzenforschung so auf ein noch breiteres Fundament zu stellen und gezielt zu unterstützen. Die HRK betrachtet diese Entscheidung als eine Anerkennung der zentralen Rolle der hochschulischen Forschung im Hinblick auf die Gewinn

ung neuen Grundlagenwissens und der Bewältigung gegenwärtiger gesellschaftlicher Herausforderungen“, ...

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Pressemitteilung vom 4. November 2022 „HRK begrüßt Entscheidungen von Bund und Ländern zum Zukunftsvertrag sowie zur Exzellenzstrategie“. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-begruesst-entscheidungen-von-bund-und-laendern-zum-zukunftsvertrag-sowie-zur-exzellenzstrategie>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Guter Tag für Wissenschaft, Forschung und Lehre

Mit der Dynamisierung des Zukunftsvertrags Studium und Lehre, der Ausweitung der Exzellenzstrategie sowie dem Professorinnenprogramm 2030 haben Bund und Länder auf ihrer Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) wichtige Weichen gestellt.



Bundesministerin Stark-Watzinger bei der GWK-Gremiensitzung in München. © BMBF

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) bildet den Abschluss einer „hervorragenden Woche für Wissenschaft, Forschung und Lehre“, so Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger im Anschluss an die Sitzung des Gremiums in München. In schwierigen

Zeiten sei das ein guter Tag für die Wissenschaft in Deutschland und nicht selbstverständlich. In einem gemeinsamen Kraftakt habe man einiges in Bewegung gesetzt.

Damit wies die Ministerin auf zentrale Weichenstellungen für die Zukunft hin, die das Gremium am [4.11.2022] verabschiedet hatte: Mehr Qualität und Gleichstellung, mehr Vernetzung, mehr Exzellenz. Diese Schritte seien laut Stark-Watzinger nötig, damit Deutschland Innovationsland bleibt. „Das ist mein Ziel. Das ist auch das Ziel der Länderminister. Und deswegen müs-

sen wir die Wissenschaft und Forschung in unserem Land zukunftsfähig machen“, sagte die Ministerin in München.

Im Detail verabschiedete die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz diese richtungsweisenden Entscheidungen:

- Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken wird dynamisiert
- Ausweitung der Exzellenzstrategie
- Weiterentwicklung der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur
- Fortführung der NAKI Gesundheitsstudie
- Professorinnenprogramm 2030

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Meldung vom 4.11.2022. Stark-Watzinger: „Guter Tag für Wissenschaft, Forschung und Lehre“. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2022/11/stark-watzinger-gwk.html?nn=49180#Start>

Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

Reform der Forschungsbewertung

Mit welchen Methoden können Qualität und Wirkung von Forschungsleistungen bewertet und gewürdigt werden? Und welche Kriterien sollten bei der Beurteilung von wissenschaftlicher Forschung zu Grunde gelegt werden? Diese Fragen standen im Zentrum einer gemeinsamen Veranstaltung der Einstein Stiftung Berlin, der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am [11.10.2022] in Berlin. Die Teilnehmer:innen der Podiumsdiskussion stimmten darin überein, dass eine grundlegende Reform des Systems der Forschungsbewertung notwendig sei. Im Zuge dieser Neuausrichtung seien Indikatoren wie Diversität, Nachhaltigkeit und Open Science zu berücksichtigen. Gleichwohl müsse wissenschaftliche Exzellenz das alles entscheidende Kriterium bei der Bewertung von Forschungsleistungen bleiben.

Prof. Dr. Christoph Marksches, Präsident der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften: „In den

letzten Jahrzehnten haben sich in den verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen die unterschiedlichsten

Verfahren der Forschungsevaluation etabliert. Mir scheint, dass inzwischen eher die Gefahr besteht, dass wir zu

viel des Guten tun: Wenn Projekte in bestimmten Förderprogrammen und -linien alle zwei Jahre evaluiert werden, dann scheint mir der Schaden manchmal größer zu sein als der Nutzen – und ökonomisch sinnvoll ist es ohnehin nicht, um es einmal so zu sagen. Insofern brauchen wir jetzt eine sehr gründliche Evaluation von Forschungsevaluationen. Darüber hinaus braucht Forschungsförderung Vertrauen, und Vertrauen kann enttäuscht werden.“

Prof. Dr. Martin Rennert, Vorstandsvorsitzender der Einstein Stiftung Berlin*: „Wir sind es der jüngeren Generation von Wissenschaftlern schuldig, unsere Verfahren kritisch und genau zu betrachten. Sie stammen aus einer Zeit, in der sich weniger Forscher mit weniger Themen befassten; ein System, das sich allein auf Peer-Reviews stützt, ist heute zu einer großen Herausforderung geworden. Aber Alternativen sind schwer zu konzipieren.“

Prof. Dr. Ulrich Dirnagl, Direktor des *QUEST Centers am Berlin Institute of Health* und Sekretär des *Einstein Foundation Awards for Promoting Quality in Research*: „Die Bewertung von Forschern und deren Produkten bestimmt den Inhalt, die Richtung und die Kultur der Forschung. Die gegenwärtige Praxis der Forschungsevaluation hat zahlreiche unbeabsichtigte und oft sogar schädliche Konsequenzen. Nicht nur besteht breiter internationaler Konsens über den dringenden Reformbedarf dieser Praxis, wir haben auch schon bewährte Verfahren und eine Vielzahl von vielversprechenden Ansätzen, wie man Inhalt, Qualität, Offenheit, Inklusivität und gesellschaftliche Relevanz in die Bewertung von Forschung integrieren kann.“

Prof. Dr. Peter-André Alt, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz: „Wissenschaftliche Exzellenz ist das zentrale Kriterium für die Forschung. Paradigmen wie Open Science oder

Diversität dürfen nicht mit Forschungsexzellenz auf eine Stufe gestellt werden. Wenn wir die Forschungsbewertung für Aspekte wie Offenheit, Vielfalt und Zusammenarbeit öffnen wollen, müssen diese Kriterien stärker in den frühen Phasen des Forschungsprozesses eingebracht werden. Unstrittig ist aus Sicht der Hochschulen, dass Exzellenz als Leitprinzip jeder Qualitätssicherung in den Wissenschaften beibehalten werden muss.“

* Die Einstein Stiftung Berlin wurde 2009 vom Land Berlin gegründet. Sie soll Wissenschaft und Forschung in Berlin auf internationalem Spitzeniveau fördern und das Land als attraktiven Wissenschaftsstandort dauerhaft etablieren. <https://www.einsteinfoundation.de/medien/pressenmitteilungen/2022/13122022-1222/>.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK): Gemeinsame Pressemitteilung von Einstein Stiftung Berlin, BBAW und HRK vom 12.10.2022 „Diskussionsveranstaltung zur Reform der Forschungsbewertung“. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/diskussionsveranstaltung-zur-reform-der-forschungsbewertung-4948/>.

Forschung in Europa – Der European Research Council

Die Europäische Gemeinschaft unterstützt Forschung in Europa durch eine Reihe von Programmen zur Forschungsförderung: ERC Starting Grants – ERC Synergy Grants – ERC Advanced Grants – ERC Consolidator Grants. (European Research Council (ERC): <https://erc.europa.eu>)

- Zielgruppe für die **Starting Grants** sind vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler 2 bis 7 Jahre nach ihrer Promotion, die am Beginn einer eigenständigen Karriere stehen. Als Ergebnisse der Ausschreibung 2022 wurden 408 Projekte gefördert, davon 81 aus Deutschland, gefolgt von Großbritannien, den Niederlanden und Frankreich. Der Anteil an geförderten Wissenschaftlerinnen liegt mit 39,5 Prozent leicht über dem Niveau des Vorjahres.¹
- Bei den **Synergy Grants** werden kleine Forschungsgruppen von 2 bis 4 Forschenden gefördert, die ihre anspruchsvollen Forschungsprojekte nicht allein umsetzen können. Von den 360 eingereichten Projekten wurden 29 Projekte genehmigt, die mit je 10 Mio. Euro gefördert werden und damit ca. 1000 Forschende finanzieren, die meisten aus Deutschland und Großbritannien. Deutschland war mit 14 Projekten erfolgreich, Frankreich mit 15 Projekten und Israel mit 4 Projekten. Der Anteil an geförderten Wissenschaftlerinnen lag bei 27 Prozent.²
- Die Förderlinie **Advanced Grants** (AdG) richtet sich an etablierte Spitzenforschende jeder Nationalität mit einer herausragenden wissenschaftlichen Leistungsbilanz, die neue Forschungsgebiete erschließen möchten. Bei der Begutachtung der wissenschaftlichen Leistung sind die letzten 10 Jahre vor der Antragstellung maßgeblich. Die Projekte können bis zu 5 Jahre mit einem maximalen Budget von 2,5 Mio. Euro gefördert werden.³
- Die **ERC Consolidator Grants** unterstützen exzellente Forscherinnen und Forscher in einem frühen oder mittleren Karrierestadium bei der Festigung ihrer wissenschaftlichen Unabhängigkeit, deren eigene Forschungsgruppe an einer Universität oder Wissenschaftlichen Einrichtung sich in der Konsolidierungsphase befindet. Derzeit werden 313 Forschende in den 3 Bereichen Physical Sciences and Engineering – Life Sciences – Social Sciences and Humanities gefördert. Unter den Ländern steht Deutschland an der Spitze.⁴

Insgesamt wurden 12 Nobelpreisträger durch den *European Research Council* gefördert, zuletzt 2022 die 2 Quantenphysiker Alain Aspect (Frankreich) und Anton Zeilinger (Österreich) sowie der Evolutionsbiologe und Paläogenetiker Svante Pääbo (Deutschland).⁵

¹ European Research Council: Pressemitteilung vom 22. November 2022. <https://erc.europa.eu/news/starting-grants-2022-call-results>.

² <https://erc.europa.eu/news/erc-2022-synergy-grants-results>; <https://erc.europa.eu/news/synergy-grants-applications-facts-and-figures>.

³ <https://www.eubureau.de/de/nks-erc-advanced-grants-2450.htm>.

⁴ <https://erc.europa.eu/apply-grant/consolidator-grant>.

⁵ Europäisches Forschungsprogramm Horizont Europa. <https://www.eubureau.de/rp/2573.html>.

Zentrale Ergebnisse einer umfangreichen Untersuchung veröffentlicht

Projekt DEKiF legt Ergebnisse zu Kooperationen in Forschungsverbänden vor

In einem [am 15. September 2022] vom DZHW veröffentlichten Diskussionspapier konnten sieben zentrale Herausforderungen an Forschungsk Kooperationen herausgearbeitet werden, die in der Regel nicht einzeln auftreten, sondern sich wechselseitig beeinflussen. Von herausgehobener Bedeutung sind dabei der Aufbau und die Förderung guter sozialer Beziehung sowie Vertrauensbildung. Daneben hängt die erfolgreiche Gestaltung kooperativer Forschung wesentlich vom Ausbalancieren der gemeinsamen Ziele und der Individualinteressen von Forschenden ab. Die Akteur*innen in Forschungsverbänden müssen sich deshalb auf gemeinsame Ziele des Verbundes verständigen.

Hannover, 15.09.2022. Forschung findet zunehmend in Kooperationen statt, ob zwischen Organisationen, über Disziplinen oder über Ländergrenzen hinweg. Erfolgreich umgesetzt können sie durch die Verknüpfung von Kompetenzen und Erfahrungen, die gemeinsame Nutzung kostenintensiver Ressourcen und die Zusammenführung unterschiedlicher disziplinärer Sichtweisen Synergieeffekte erzeugen und nutzen. Vor dem Hintergrund immer komplexer werdender Forschungsfragen werden Kooperationen zu einer immer wichtigeren Voraussetzung für innovative Forschung. Dabei bringen Kooperationen von teilweise sehr unterschiedlichen Partner*innen aber auch Risiken mit sich, die im ungünstigsten Fall dazu führen können, dass die gemeinsamen Ziele verfehlt werden.

Im Rahmen des Projekts DEKiF („Determinanten und Effekte von Kooperation in homogenen und heterogenen Forschungsverbänden“) wurden von 2019 bis 2022 Ursachen und Bewältigungsstrategien von Kooperationsproblemen in insgesamt fünf Teilstudien untersucht. Dabei kamen unterschiedliche Forschungszugänge wie Interviews, Gruppendiskussionen, bibliometrische Analysen sowie eine breit angelegte Online-Befragung zum Einsatz. Neben dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und dem Stifterverband waren auch Wissenschaftler*innen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf an der Bearbeitung der Teilstudien beteiligt.

Gegen Ende der Projektlaufzeit wurden zentrale Ergebnisse in zwei Workshops diskutiert, an denen Wissenschaftler*innen, die an ähnlichen Fragestellungen arbeiten, sowie Praktiker*innen

des Wissenschaftsmanagements und Verantwortliche aus Politik und Forschungsförderung teilnahmen. Im Format eines Diskussionspapiers werden nun die wichtigsten Befunde von DEKiF in einer übersichtlichen und kompakten Form zusammengeführt. Unter dem Titel „Forschungsk Kooperation im Verbund“ beleuchtet das Diskussionspapier Herausforderungen und Lösungsstrategien der verschiedenen Phasen projektformig organisierter Forschung und stellt Empfehlungen vor, die im alltäglichen Handeln der an Forschungsverbänden Beteiligten praktisch umgesetzt werden können.

Die Empfehlungen betreffen beispielsweise Formen der Kommunikation und der internen Vernetzung, den Aufbau und die Pflege guter sozialer Beziehungen, aber auch die durch die Projektformigkeit vorgegebenen Rahmenbedingungen, die sich erschwerend auf das Gelingen von Kooperationen auswirken können. Daneben wird die Unterstützung von Verbänden durch ein professionalisiertes und nicht in der direkten Verantwortung der Forschenden liegendes Wissenschaftsmanagement empfohlen, das von Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen bereitzustellen wäre. So könnten Konflikte vermieden oder frühzeitig erkannt werden und die Forschungs-beteiligten entlastet werden.¹

Projektbeginn war am 01.02.2019, und das Projekt endete am 30.04.2022.

Im Einzelnen wurden folgende Fragen bearbeitet:

- Welche internen Kooperationsprobleme treten in Forschungsverbänden auf?
- Auf welche Ursachen sind Kooperationsprobleme rückführbar?

- Welche Rahmenbedingungen beeinflussen die Intensität von Kooperationsproblemen?
- Welche Lösungsroutinen wenden Forschungsverbände an, um Kooperationsprobleme zu lösen?
- Welche Auswirkungen haben Kooperationsprobleme auf den Erfolg und die Produktivität von Forschungsverbänden?

Hückstädt M., Janßen M., Oberschelp A., Wagner, N., Weinmann C.: *Forschungsk Kooperation im Verbund*. Future Lab: Kooperations-governance – Diskussionspapier 2022. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. <https://www.stifterverband.org/medien/forschungsk Kooperation-im-verbund.2>

¹ Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Pressemitteilung „Erfolgsfaktoren von Forschungsk Kooperationen: Zentrale Ergebnisse einer umfangreichen Untersuchung veröffentlicht“. Hannover 15.09.2022. https://www.dzhw.eu/services/material/pressemitteilungen/2022_09_15_pm_dzhw_dekif.pdf.

² Die Publikation *Forschungsk Kooperation im Verbund* steht auf den Internetseiten des DZHW (https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=647) sowie des Stifterverbandes (<https://www.stifterverband.org/medien/forschungsk Kooperation-im-verbund>) zum Download bereit.

**Besuchen Sie
uns auf unserer
Homepage unter [www.
vhw-bund.de](http://www.vhw-bund.de)**

Umfangreiche Fördermaßnahmen für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ...

DFG startet Ausschreibung für Forschungsimpulse (FIP) als weiteres Programm zur Förderung erkenntnisorientierter Forschung an HAW und FH / Großes Interesse an spezifischen Angeboten

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat ihre Ausschreibung für „Forschungsimpulse“ (FIP) an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und Fachhochschulen (FH) gestartet. Sie ist das jüngste Förderprogramm, das explizit HAW und FH zur Antragstellung aufruft. Es soll Forschungsverbünde mit erkenntnisorientierten Forschungs-ideen zusammenführen und HAW und FH dabei unterstützen, ihre Forschungsstärke weiter zu entwickeln und ihr wissenschaftliches Profil zu schärfen.

Bereits zuvor hatte die DFG eine Reihe weiterer spezifischer Förderprogramme für HAW und FH in Gang gesetzt. Diese umfassen Großgeräteaktionen zum Ausbau bereits vorhandener Großgeräte-Infrastrukturen für ausgewiesene Forschungsvorhaben (GGA-HAW), Ausschreibungen zur Einreichung von Sachbeihilfe-Anträgen im Zusammenhang mit der Nutzung eines Großgeräts (GG-SBH), Unterstützung bei der Internationalisierung von Forschung an HAW (UDIF-HAW) sowie den Transfer HAW/FH PLUS für die Förderung von Transferprojekten an HAW und FH.

„Ich freue mich sehr, dass sich nun alle HAW-Fördermaßnahmen in der Umsetzung befinden, und ganz besonders über das rege Interesse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von HAW an den bestehenden wie den neu geschaffenen Fördermöglichkeiten. Wir fühlen uns bestärkt durch die große Resonanz und das positive Feedback, die wir in unseren Informationsveranstaltungen zu den HAW-Maßnahmen erfahren“, so DFG-Präsidentin Professorin **Dr. Katja Becker**.

Die Forschung an HAW und FH hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt. Dem hat die DFG als größte Forschungsförderorganisation und zentrale Selbstverwaltungseinrichtung für die Wissenschaft in Deutschland mit einer Überprüfung und Erweiterung ihres Förderportfolios in den vergangenen zwei Jahren Rechnung getragen. Neben einer entsprechenden Anpassung der bestehenden DFG-Programme und Förderbedingungen wurden Maßnahmen entwickelt, die sich spezifisch an den Bedarfen der HAW und FH orientieren und mit einem eigen-

nen Budget ausgestattet sind. Dazu gab es seit 2020 einen intensiven Konsultationsprozess mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus HAW und FH, Universitäten, der Hochschulrektorenkonferenz und der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates sowie mit Bund und Ländern.

„Herausragende Forschung zu fördern ist die Kernaufgabe der DFG. Dazu gehört auch die beste Forschung an HAW und FH. Wir haben nun neben den verbesserten Rahmenbedingungen innerhalb unserer Förderprogramme auch die Kommunikation mit den HAW und FH in den Blick genommen, um ihr Forschungspotenzial für die deutsche Wissenschaftslandschaft in vollem Umfang zu erschließen“, sagt Katja Becker.

Das bereits jetzt steigende Interesse der FH und HAW an den Angeboten zeigt sich in den Antragszahlen, aber auch in den Bewilligungssummen der DFG. So wurden 2021 allein im Rahmen der für HAW aufgelegten Großgeräteaktion Mittel in Höhe von mehr als 15 Millionen Euro bewilligt. Für die Ausschreibungsrunde 2022 sind über 70 Anträge eingegangen. Aufgrund beinträchtigt Lieferketten sowie dem weltweiten Mangel an Halbleitern im Zuge der COVID-19-Pandemie rechnet die DFG spätestens ab 2023 mit erheblich steigenden Mittelabflüssen bei Großgeräten.

Mit der Umsetzung der Forschungsimpulse wird die DFG deutlich mehr als ein Prozent ihres Förderhaushalts für HAW und FH ausgeben und so dem Haushaltsvermerk des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestags vollumfänglich Rechnung tragen. Gleichzeitig werden die in den Jahren

2021 und voraussichtlich 2022 für HAW und FH vorgesehenen entstandenen Überträge in den Folgejahren vollständig abgebaut. Mit den Forschungsimpulsen wird die DFG bis mindestens 2035 HAW und FH dabei unterstützen, ihr wissenschaftliches Profil weiterzuentwickeln und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

„Aus Sicht der DFG war es wichtig, effiziente und gut abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln, die langfristig tragfähig sind, Kooperationen und internationale Anschlussfähigkeit stärken und systemische Wirkung entfalten. Wir wollten daher nicht nur einen kurzfristig hohen Mittelabfluss an HAW und FH erreichen, sondern sie nachhaltig in das allgemeine DFG-Förderportfolio einbinden“, betont Katja Becker. Hierfür hat die DFG mit den zusätzlichen Fördermaßnahmen nun die Weichen gestellt.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Pressemitteilung Nr. 42 vom 20. Oktober 2022 „Umfangreiche Fördermaßnahmen für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften jetzt vollständig in der Umsetzung“. https://www.dfg-de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung_nr_42/inex.html.

Erkenntnistransferprojekte in der Förderoption *Transfer HAW/FH PLUS* können von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und Fachhochschulen (FH) beantragt werden. Diese speziell auf HAW und FH ausgerichtete Förderoption besteht bis Ende 2024.

https://www.dfg.de/foerderungen/grundlagen_rahmenbedingungen/erkenntnistransfer/transfers_haw_fh_plus/index.html.

DFG-Förderung für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen

Die DFG fördert erkenntnisgeleitete Wissenschaft, unabhängig vom Hochschultyp. Sie begrüßt ausdrücklich Anträge aus Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen (im Folgenden als HAW angesprochen) in diesem Bereich. Um den Rahmenbedingungen an HAWs Rechnung zu tragen, die sich in aller Regel deutlich von denen an Universitäten unterscheiden, bietet die DFG zusätzlich Fördermaßnahmen an, die sich spezifisch an HAWs richten und Möglichkeiten etwa zur forschungsstrukturellen Profilierung, im Bereich des Erkenntnistransfers oder zum Ausbau der Internationalisierung eröffnen.

Die auf dieser Seite zusammengefassten Informationen geben einen entsprechenden Überblick. Die DFG lädt ein, die etablierten wie neu entwickelten Fördermöglichkeiten zu nutzen.

Das Programmportfolio der DFG:

Alle Programme der DFG, in denen Einzelpersonen eine Förderung beantragen, stehen Forscherinnen und Forschern an HAWs offen. <https://www.dfg.de/foerderung/programme/index.html>.

Förderung des Erkenntnistransfers:

Der Transfer von Forschungsergebnissen in Wirtschaft und Gesellschaft liegt der DFG am Herzen. Im Rahmen der Erkenntnistransfer-Förderoptionen werden wissenschaftliche Fragestellungen gemeinsam mit einem Anwendungspartner (gewerbliches Unternehmen oder eine nichtgewerbliche, gemeinnützige Einrichtung) im vorwettbewerblichen Bereich bearbeitet.

Ziel ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse und Ergebnisse der Grundlagenforschung in Anwendung zu bringen. Aus den Projekten sollen sich auch Impulse für neue wissenschaftliche Fragestellungen in der Grundlagenforschung ergeben. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/erkenntnistransfer/index.html.

Transfer HAW/FH PLUS: Erkenntnistransferprojekte in der Förderoption *Transfer HAW/FH PLUS* können von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und Fachhochschulen (FH) beantragt werden. Diese speziell auf HAW und FH ausgerichtete Förderoption besteht bis Ende 2024.

Die Erkenntnisse, auf denen das Erkenntnistransferprojekt aufbauen soll, beruhen im Gegensatz zu regulären Erkenntnistransferprojekten nicht auf den Ergebnissen DFG-geförderter Vorarbeiten. Sie müssen jedoch grundlagenwissenschaftlichen Charakter haben und einen engen thematischen Bezug zum geplanten Projekt aufweisen. Die Erkenntnisse sind in ihrer wissenschaftlichen Qualität nachvollziehbar zu belegen, insbesondere durch entsprechende Publikationsleistungen. https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/erkenntnistransfer_haw_fh_plus/index.html.

Unterstützung der Internationalisierung von Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften:

Moderne Forschung ist international! Das setzt eine gute Vernetzung voraus.

Die DFG-Initiative *Unterstützung der Internationalisierung von Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (UDIF-HAW)* wendet sich explizit an HAWs, die sich für internationale Forschungsk Kooperationen interessieren oder ausbauen möchten. ... Zur Durchführung von Projekten stehen die verschiedenen DFG-Förderprogramme zur Verfügung, wie beispielsweise das Programm *Aufbau internationaler Kooperationen* oder die *Sachbeihilfe*.

Voraussetzungen abbilden: Die Karrieren von Forscherinnen und Forschern an HAWs verlaufen anders als an Universitäten. Um dies in Antragsver-

fahren korrekt abzubilden und die Chancengleichheit zu verbessern, hat die DFG die Voraussetzungen neu formuliert.

Zugänge für HAWs vereinfachen:

Der Umgang mit der großen Heterogenität institutioneller und persönlicher Kontexte von Antragstellenden stellt die DFG im Begutachtungs- und Entscheidungsprozess immer wieder vor Herausforderungen. Das gilt auch für Anträge von Forschenden an HAWs, die die DFG zu einer vermehrten Teilnahme an ihren Förderprogrammen einlädt.

Um die Voraussetzungen für einen fairen Wettbewerb um Fördermittel zu erreichen, setzt sich die DFG für eine stärkere Würdigung von HAW-Anträgen in der Begutachtungs- und Entscheidungskultur ein. Dazu gehört es, spezifische Forschungsumfelder, aber auch Qualifikationen und Werdegänge, die für die Beurteilung von Antragstellenden an HAWs wichtig sind, besser sichtbar zu machen, damit Gutachtende und Gremien der DFG sie besser einordnen können. Zusätzlich sensibilisiert die DFG auch die Fachkollegien für einen bewussten Umgang mit HAW-Anträgen.

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/haw-massnahmen/voraussetzungen_haw/index.html.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): „Das Programmportfolio der DFG.“ https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/haw-massnahmen/.

Der Bericht „Forschungs- und Drittmittelaktivitäten von Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ enthält statistische Kennzahlen zur Beteiligung von Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften (FH/HAW) an der DFG-Förderung.

Bericht zu Forschungs- und Drittmittelaktivitäten von Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften. https://www.dfg.de/dtg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/bericht_drittmittel/index.html.

Innovationen in der Hochschullehre

Studierende erwerben an ihrer Hochschule fachliches Wissen, Handlungskompetenz und persönliche Bildung. Um ihnen gutes Lernen zu ermöglichen und Freude an Erkenntnis zu vermitteln, braucht es innovative Hochschullehre.

Innovationen sind kein Selbstzweck. Doch gute Hochschullehre muss erneuerungsfähig sein, um sich mit veränderten Bedarfen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten weiterzuentwickeln und um sich auf eine Zukunft auszurichten, die wir heute noch nicht kennen. So können Hochschulen ihre Studierenden befähigen, ihr Wissen, ihre Ideen und ihre Persönlichkeit einzusetzen, um die Gesellschaft heute und in der Zukunft zu gestalten.

Mit unserer Gründung haben Bund und Länder eine Institution etabliert, mit der die Erneuerungsfähigkeit der Hochschullehre dauerhaft gefördert werden soll. Die Hochschulen werden darin unterstützt, sich schneller und besser auf neue gesellschaftliche Herausforderungen und Bedarfe einzustellen. Wir adressieren dabei die bundesdeutsche Hochschullandschaft in ihrer Breite.

Mit dieser Zielstellung fördern wir geeignete Projekte, die an einzelnen Hochschulen verankert sind oder im Verbund umgesetzt werden. Zudem schaffen wir Vernetzungsangebote für Gestalter:innen der Hochschullehre, stärken den Wissenstransfer zwischen den Hochschulen und fördern den Austausch über Projektergebnisse, Erfolge und Herausforderungen.

Stiftung Innovation in der Hochschullehre: Über Uns – Aufgaben und Ziele. „Innovationen, Vernetzung und Wissenstransfer“. <https://stiftunhochschullehre.de/ueber-uns/aufgaben-und-ziele>

Wissenschaftsrat (WR) Hochschulbildung im 21. Jahrhundert

WR empfiehlt neue Rahmenbedingungen für Studium und Lehre

In seinen „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ entwirft der Wissenschaftsrat ein Bild des Hochschulstudiums als ganzheitlichen Bildungsprozess, in dem Studierende als gestaltende Akteure mitwirken. Denn Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden in den kommenden Jahrzehnten wesentlich zur Bewältigung der gesellschaftlichen und politischen, technologischen und ökologischen Umbrüche beitragen.¹

Dafür müssen sie mit dynamischen, komplexen Problemen umgehen können, stetig dazulernen, kooperieren, vernetzt denken und auch ungewohnte Wege gehen. Aus Sicht des wissenschaftspolitischen Beratungsgremiums von Bund und Ländern ist dazu ein grundlegendes Umdenken aller Akteure erforderlich. „Wir müssen an vielen Stellen ansetzen: bei den Lehrformaten und der Studienorganisation, bei den Prozessen an Hochschulen sowie den Steuerungsinstrumenten im Hochschulsystem,“ so Professorin **Dorothea Wagner**, Vorsitzende des *Wissenschaftsrats*. „Es braucht einen deutlichen Qualitätssprung, damit Studium und Lehre auf die Herausforderungen von morgen vorbereiten können. Zum Glück gibt es vielerorts bereits gelungene Ansätze.“

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für erfolgreiche Bildungsprozesse sieht der *Wissenschaftsrat* verschiedene Ansatzpunkte:

- Der Wissenserwerb in Lehrveranstaltungen sollte stärker als bislang durch Reflexion, Anwendung und Interaktion geprägt sein.
- Die Anzahl von obligatorischen Lehrveranstaltungen und Prüfungen sollte

zugunsten des angeleiteten Selbststudiums reduziert werden.

- Studierenden sollte mehr Zeit für selbstbestimmtes Lernen zur Verfügung stehen, sei es einzeln oder in Gruppen.
- Um die Eigenständigkeit von Studierenden zu fördern, sollten Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten im Studienverlauf erweitert werden.

Zur Begleitung des studentischen Lernens empfiehlt der Wissenschaftsrat eine neue Form des akademischen Mentorats: Regelmäßige Reflexions- und Feedbackgespräche zwischen Lehrenden und Studierenden, die einzeln oder in Kleingruppen stattfinden können, sollen die diskursive Auseinandersetzung mit fachlichen Inhalten fördern, zur akademischen Sozialisation und zur Persönlichkeitsbildung beitragen und Studierende dabei unterstützen, den individuell besten Weg durch das Studium zu finden. Prüfungen haben in diesem Kontext eine erweiterte Funktion: Damit ließe sich ermitteln, ob Studierende ihre Kenntnisse nicht nur reproduzieren, sondern auch anwenden und Probleme selbstständig bearbeiten können. „Die Organisation der Hochschulbildung als

lernendes System bedeutet auch, neue Wege zu erkunden und eine produktive Fehlerkultur zu pflegen“, betont *Wagner*. „Um- und Irrwege von Studierenden sollten nicht als Scheitern abgewertet werden. Lehrende müssen neue Lehrmethoden und -medien auch mit dem Risiko der Revision erproben können. Zur produktiven Fehlerkultur kann es auch gehören, unwirksame Maßnahmen wieder einzustellen und Zeit und Ressourcen für neue Aufgaben zu gewinnen.“

Hochschulen und Fächer mit guten Betreuungsrelationen sollten modellhaft Konzepte erproben, wie kleinere Gruppen für eine bessere Interaktion genutzt werden können, und aufzeigen, welcher qualitative Mehrwert damit erzielt werden kann. Zur Umsetzung einer solchen Lehr- und Lernkultur wären in stark nachgefragten Studiengängen bessere Betreuungsrelationen und damit zusätzliche Personalressourcen in der Hochschullehre erforderlich. Der *Wissenschaftsrat* verbindet seine *Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Curricula, Lehr- und Prüfungsformaten* daher mit Vorschlägen an die Länder, die dafür notwendigen finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaf-

fen. Vor allem Curricularnormwerte und Lehrverpflichtungsverordnungen sollten daraufhin überprüft werden, inwieweit sie den Erfordernissen der jeweiligen Fächer und den Anforderungen an ein zeitgemäßes Studium entsprechen.

Der Wissenschaftsrat erkennt an, dass die empfohlenen Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung von Studium und

Lehre alle beteiligten Akteure vor große, auch finanzielle Herausforderungen stellen und nur schrittweise umgesetzt werden können. „Aber die Zukunft wartet nicht auf uns“, mahnt Dorothea Wagner. „Der Zeitpunkt, in der Hochschulbildung die richtigen Entwicklungen für das 21. Jahrhundert anzustoßen, ist jetzt.“

Wissenschaftsrat (WR): Pressemitteilung Nr. 10 vom 02.05.2022 „Hochschulbildung im 21. Jahrhundert. WR empfiehlt neue Rahmenbedingungen für Studium und Lehre“. https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2022/PM_1022.html.

⁷ Siehe dazu Empfehlungen für eine zukünftige Ausgestaltung von Studium und Lehre. Erfurt 29.04.2022. „Kurzfassung“, S. 7-15.

Die Digitalisierung kann Lehre und Studium verbessern

Hochschulen sind Impulsgeber der Digitalisierung – dafür brauchen sie Veränderungsbereitschaft, Kooperation und Geld

Lehre und Studium benötigen einen Qualitätssprung. Mit seinen Empfehlungen zur Digitalisierung in Lehre und Studium zeigt der Wissenschaftsrat, wie die Digitalisierung dazu beitragen kann: Digitale Lehrangebote können Freiräume für Austausch und Reflexion schaffen und ermöglichen größere Flexibilität bei der Organisation des Studiums. Sie bieten die Möglichkeit, Hochschulbildung einem größeren Personenkreis zugänglich zu machen, die Internationalisierung zu vertiefen und die fächerübergreifende Zusammenarbeit auszuweiten. Schließlich können Hochschulen die Digitalisierung in Lehre und Studium strategisch für ihre Profilbildung einsetzen.

Dank des hohen Engagements, der Anpassungsfähigkeit und Kreativität von Hochschulen, Lehrenden und Studierenden sind in der Pandemie große Fortschritte in der Digitalisierung erzielt worden. „Nun gilt es, diesen Schub zu nutzen, um die Digitalisierung in der Lehre nachhaltig und breitenwirksam voranzutreiben und so die Leistungsfähigkeit des Hochschulsystems zu erhöhen“, erläutert [e am 11. Juli 2022] Professorin **Dr. Dorothea Wagner**, Vorsitzende des Wissenschaftsrats.

Der *Wissenschaftsrat* empfiehlt den Hochschulen, digitale Lehrangebote einzusetzen, um das selbstbestimmte, individuelle und kollaborative Lernen zu fördern. Dazu sollte auch die Forschung zu didaktischen Konzepten für die digitale Lehre intensiviert werden und nachweislich gute Konzepte sollten in der Breite der Hochschulen bekannt gemacht werden. Lehrende benötigen Weiterbildungsangebote, damit sie neue didaktische Lehr- und Prüfungskonzepte erproben und deren vielfältige Möglichkeiten ausschöpfen können.

Digitale Instrumente können auch die Studienorganisation unterstützen: Die Hochschulen sollten die Prozesse in Lehre und Studium digitalisieren und damit einen digitalen Campus schaffen*.

Insgesamt haben die Hochschulen in der Digitalisierung einen Stand erreicht, für den Insellösungen und Experimente nicht mehr passend sind.

Stattdessen gilt es, für Infrastrukturen und Technologien gemeinsame Standards zu etablieren, vorhandene Aktivitäten in der Didaktik oder Weiterbildung stärker zu koordinieren und hochschulübergreifend zu organisieren, um Synergien zu schaffen und die Digitalisierung für alle Hochschulen umsetzbar und finanzierbar zu machen. Der *Wissenschaftsrat* empfiehlt den Landeshochschulinitiativen für die Digitalisierung in der Lehre, dem *Hochschulforum Digitalisierung (HFD)*, dem *Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD)* und der *Stiftung Innovation in der Hochschullehre* ein Bündnis zu bilden. Dieses Bündnis sollte Fragestellungen zu Didaktik, Infrastruktur und Technologien, Internationalisierung oder auch übergreifende Rechtsfragen gemeinsam bearbeiten und Hochschulen und Lehrende mit Informations- und Vernetzungsangeboten unterstützen.

Die Digitalisierung erfordert in vielen Bereichen einen zusätzlichen Mitteleinsatz, den die Hochschulen mit den ihnen aktuell und perspektivisch zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht bestreiten können. „Damit die Hochschulen dauerhaft die vielfältigen und stetig zunehmenden Aufgaben im Zusammenhang mit der Digitalisierung erfüllen können, sind Investitionen, langfristig angelegte Finanzierungsmechanismen und starke Unterstützungsstrukturen nötig“, so Wagner.

Die Digitalisierung ist eine große gesellschaftliche Transformationsaufgabe, zu der die Hochschulen einen wichtigen Beitrag leisten. An ihnen werden Kompetenzen erworben, die eine Teilhabe an einer digital geprägten Gesellschaft ermöglichen, sie übernehmen eine Qualifikationsfunktion für den Arbeitsmarkt der Zukunft und verfügen über hohe Innovationskraft. Die Hochschulen müssen daher in die Lage versetzt werden, als Impulsgeber zu wirken und den digitalen Wandel anzuführen. „Hochschulen, Lehrende, Studierende und die Politik sind aufgerufen, bei der weiteren Digitalisierung zusammenzuwirken, um die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Hochschulen als Lernorte der Zukunft sicherzustellen“, unterstreicht Wagner.

* Für die technische und räumliche Ausstattung der Hochschulen definiert der Wissenschaftsrat konkrete Mindestanforderungen, die alle Hochschulen erfüllen sollten.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Digitalisierung in Lehre und Studium. Köln 22. Juli 2022. Drs. 9848-22. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9848-22.pdf?>

Wissenschaftsrat (WR): Pressemitteilung Nr. 16 vom 11.07.2022 „Die Digitalisierung kann Lehre und Studium verbessern | Hochschulen sind Impulsgeber der Digitalisierung – dafür brauchen sie Veränderungsbereitschaft, Kooperation und Geld“. https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2022/PM_1622.html.

Zehn Leitlinien für zukunftsorientierte Lernräume

Wie Hochschulen mit neuen Lernarchitekturen die Lehre der Zukunft fördern können – ein Positionspapier

Angebote der Universitäten werden in die digitale Welt verschoben.

Transformationsbewegungen wie der „Shift from Teaching to Learning“, der wachsende Fokus auf Bildung für nachhaltige Entwicklung und den Erwerbsmöglichkeiten sogenannter Future Skills tragen dieser Entwicklung Rechnung. In den Umfragen des *Stifterverbandes* für das *Hochschul-Barometer 2021*, die diesem Papier zugrunde liegen, sprechen sich die Hochschulleitungen dafür aus, dass auch in Zukunft die Hochschullehre vorrangig digital oder hybrid stattfindet. Dies lenkt den Fokus auf die Entwicklung zukunftsorientierter Lernräume.

Die Gestaltung neuer Lehr- und Lernräume ist eine zentrale Herausforderung für die Hochschulen. Dafür gilt es bereits jetzt Lösungskonzepte für Neu- und Umbau zu schaffen, um auch auf zukünftige Veränderungen und Herausforderungen reagieren zu können.

Eine zukunftsorientierte Lernarchitektur bedeutet, die Gestaltung von physischem Raum zur Unterstützung und Ermöglichung innovativer, zukunftsfähiger Hochschulbildung und praxisorientiertem und forschendem Lernen. Die bauliche Umsetzung folgt dabei sowohl den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer sowie didaktischen Prinzipien, sodass Lehrende und Studierende Lernarrangements so gestalten können, dass sie die individuellen Lernprozesse der Lernenden fördern. Die Gelingensbedingungen, um zukunftsorientierte Lehr- und Lernräume zu gestalten, die zugrundeliegenden Bedarfe zu decken und wie Hochschulen diese entwickeln können, zeigen die folgenden zehn Leitlinien für zukunftsorientierte Lehr- und Lernräume.

Die 10 Leitlinien

1. Es braucht Räume, die für aktive Lernsettings ausgerichtet sind.
2. Es braucht mehr Selbstorganisationsmöglichkeiten und Autonomie bei Räumen für Lernende in Hochschulen.

3. Es braucht eine Vielfalt an verschiedenen Lernräumen.
4. Es braucht Räume für hybride Lehr-/Lernsettings und (Post-)Corona Lösungen.
5. Es braucht Lernräume, die Möglichkeiten nachhaltiger Gestaltung aufzeigen.
6. Es braucht ein erhöhtes Bewusstsein für Lernraumarchitektur in Hochschulen.
7. Es braucht partizipative, interdisziplinäre Planungsprozesse mit organisationsweiten Konzepten.
8. Es braucht einen Aufbau an personellen Ressourcen und eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen.
9. Es braucht Sichtbarkeit und eine nachhaltige Strategie zur Nutzung von Lernräumen an Hochschulen.
10. Es braucht Experimentierräume, die für eine aktive Weiterentwicklung von Lernräumen genutzt werden können.

Diese zehn Leitlinien zeigen, dass das Thema Lernarchitekturen und zukunftsorientierte Lernräume ein oftmals unterschätztes Thema, aber eine zentrale Herausforderung mit zunehmender Relevanz ist. Dabei sind neben den Erfolgsfaktoren für solche Lernräume auch die Ausgestaltung der Planungs- und Umsetzungsprozesse von zentraler Bedeutung.

Die Ausgestaltung und Prozesse sind herausfordernd, aber wichtig, um den aktuellen Entwicklungen nachzukommen, den Lernenden ihren Raum zu bieten und die Veränderungen in Lehre und im Lernen zu unterstützen. Raumgestaltung bedarf einer kontinuierlichen Entwicklung und ist kein abgeschlossener Prozess, der nach einem Neubau oder der Umgestaltung bestehender Räume aufhört. Zukunftsorientierte Lernräume charakterisieren ein hohes Maß an Partizipation, Nutzerorientierung, Agilität, Flexibilität und Nachhaltigkeit. Nur so können sie den Bedarfen der Lernenden und Lehrenden entsprechen und Räume mit einem hohen Nutzungsauf-

kommen aufbauen, die einen wirklichen Mehrwert generieren. Damit entsprechen die Hochschulen auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Hinblick auf Bildung, Forschung, nachhaltiger Entwicklung und Transfer.

Ein zukunftsorientierter Lernraum enthält demnach aktive Lehr-/Lernsettings, in denen Studierende entsprechend ihren Bedarfen lernen können und die agil und flexibel genutzt werden. Dafür braucht es einen Fokuswechsel auf die Notwendigkeit solcher Lernräume und die systemischen Rahmenbedingungen, die nutzerzentrierte, partizipative Planungsprozesse mit allen relevanten Akteuren anhand eines organisationsweiten Konzepts erlauben. Dieses Konzept enthält eine nachhaltige Strategie mit adaptionsfähigen Nutzungsmöglichkeiten.

So werden Hochschulen mit zukunftsorientierter Lernraumgestaltung zu attraktiven Orten der Partizipation für Studierende, worin die Hochschulen ihre Haltung und Rolle durch offene, nutzerzentrierte Räume für Empowerment, Inspiration, Reflexion und Kreativität und einer gelebten Konvergenz zwischen digitalen und physischen Räumen zeigen. Studierende können dabei ihre Lernumgebungen aktiv gestalten und dadurch Selbstwirksamkeit und Gestaltungskompetenzen erlangen.

Judith Koeritz, Lara Kolbert, Mathias Winde: *10 Leitlinien für zukunftsorientierte Lernräume. – Wie Hochschulen mit neuen Lernarchitekturen die Lehre der Zukunft fördern können. Positionspapier.* Stifterverband-Förderinitiative „Lernarchitekturen“. Februar 2022. <https://www.stifterverband.org/medien/zehn-leitlinien-fuer-zukunftsorientierte-lernraeume>

* Stifterverband: Förderinitiative „Lernarchitekturen“. *Gemeinsam mit der Dieter Schwarz Stiftung stärkt der Stifterverband Hochschulen in der Entwicklung und Umsetzung zukunftsorientierter Lernräume und verankert das Thema in der hochschulpolitischen Debatte.*

Die Gestaltung neuer Lehr- und Lernräume ist eine zentrale Herausforderung für die Hochschulen. ... Eine zukunftsorientierte Lernarchitektur bedeutet, die Gestaltung von physischem Raum zur Unterstützung und Ermöglichung innovativer, zukunftsfähiger Hochschulbildung und praxisorientiertem und forschendem Lernen. Die bauliche Umsetzung folgt dabei sowohl den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer sowie didaktischen Prinzipien, sodass Lehrende und Studierende Lernarrangements so gestalten können, dass sie die individuellen Lernprozesse der Lernenden fördern.

Stifterverband: „Zehn Leitlinien für zukunftsorientierte Lernräume – Wie Hochschulen mit neuen Lernarchitekturen die Lehre der Zukunft fördern können.“
<https://www.stifterverband.org/medien/zehn-leitlinien-fuer-zukunftsorientierte-lernraeume>.

Gemeinsame Wissenschafts-
konferenz (GWK)

„Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ wird dynamisiert:

GWK beschließt deutlichen Mittelaufwuchs für die Hochschulen

Die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)* hat [am 4. November 2022] beschlossen, den finanziellen Rahmen des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* zu dynamisieren. Dadurch werden Bund und Länder bereits ab dem Jahr 2023 gemeinsam die Mittel Jahr für Jahr erhöhen und bis einschließlich 2027 zusammen zusätzlich rund 676 Mio. Euro bereitstellen. Insgesamt werden die Hochschulen in den Jahren 2023 bis 2027 mit dem Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* nun rund 20,8 Mrd. Euro erhalten, um flächendeckend eine hohe Qualität von Studium und Lehre zu gewährleisten und die mit dem Hochschulpakt erreichten Studienkapazitäten bedarfsgerecht zu erhalten.

Die GWK-Vorsitzende **Bettina Stark-Watzinger**, Bundesministerin für Bildung und Forschung, erklärt dazu: „Die Dynamisierung des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* ist ein wichtiger Kraftakt, mit dem Bund und Länder die verlässliche Finanzierung unserer Hochschulen weiter ausbauen und für mehr Planungssicherheit sorgen. Angesichts der angespannten Haushaltslage des Bundes ist dies nicht selbstverständlich. Der Beschluss ist ein Meilenstein für die Qualität von Studium und Lehre, wie es der Koalitionsvertrag vorsieht. Die Dynamisierung des Zukunftsvertrags bietet den Hochschulen mehr Spielräume. Damit verbunden ist der Appell des Bundes und der Länder an die Hochschulen, diese Mittel zeitnah und vollständig für mehr dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse, einen höheren Frauenanteil am Personal und eine moderne Hochschullehre zu nutzen.“

Der stellvertretende GWK-Vorsitzende **Markus Blume**, Staatsminister für Wissenschaft und Kunst des Freistaats Bayern, führt aus: „Die Dynamisierung des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* ist ein immenser Erfolg und ein echter Kraftakt für die deutsche Wissenschaftslandschaft. Trotz der angespannten Haushaltslagen bei Bund und Ländern haben wir vereinbart, dass sich der *Zukunftsvertrag* künftig auf Augenhöhe mit der Finanzierung der außerhochschulischen Wissenschaftsorganisationen entwickelt. Die Dynamisierung kann die finanzielle Planungssicherheit der Hochschulen zur Bereitstellung eines attraktiven Studienangebots und hoher Qualität der Lehre verbessern. Damit können die Hochschulen noch besser ihrer Aufgabe gerecht werden, langfristig ausreichend akademische Fachkräfte für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft auszubilden.“

Der Zukunftsvertrag *Studium und Lehre stärken* ist seit 2021 das Nachfolgeprogramm des *Hochschulpakts*, mit dem Bund und Länder auf eine gestiegene Studiernachfrage reagierten und in den Jahren 2007 bis 2020 insgesamt 1,63 Millionen Studienanfängerinnen und -anfänger zusätzlich ein Studium aufnehmen konnten. In den Jahren 2021 und 2022 stellte der Bund im Rahmen des Zukunftsvertrags *Studium und Lehre stärken* jeweils 1,88 Mrd. Euro bereit, die Länder kofinanzierten mindestens in gleicher Höhe. Wie jetzt beschlossen wurde, steigen die Bundes- und Ländermittel im Jahr 2023 um drei Prozent gegenüber dem Vorjahr, im Jahr 2024 um rund 5,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf das bereits zuvor vorgesehene

Niveau von 2,05 Mrd. Euro, im Jahr 2025 um 1,5 Prozent und in den Jahren 2026 und 2027 um drei Prozent.

Dies kommentierte der Präsident der *Hochschulkonferenz (HRK)* **Prof. Dr. Peter-André Alt**:

„Die GWK hat mit der heute beschlossenen Dynamisierung des Zukunftsvertrages einen für das Wissenschaftssystem zentralen Punkt des Koalitionsvertrages der Regierungsparteien im Bund umgesetzt. Die *HRK* begrüßt diese wegweisende Entscheidung ausdrücklich. Aufgrund des nun vereinbarten kontinuierlichen Aufwuchses steht fest, dass die Hochschulen mittel- bis langfristig deutlich mehr Mittel für eine moderne Gestaltung von Studium und Lehre und zugleich die dringend benötigte Planungssicherheit erhalten. Darüber hinaus trägt die Dynamisierung des Zukunftsvertrages der Bedeutung der Hochschulen für das gesamte Wissenschaftssystem Rechnung, weil sie die bestehende strukturelle Benachteiligung der Hochschulen im Abgleich mit den stetig wachsenden Haushalten der Forschungseinrichtungen abbaut. Bund und Länder stärken hier die Zukunftsfähigkeit der Bundesrepublik.“¹

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):
Pressemitteilung Nr. 9 vom 4. November 2022
„Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken wird dynamisiert“. GWK pm2022-09 Studium und Lehre (auszugsweise).

¹ Peter-André Alt: „HRK begrüßt Entscheidungen von Bund und Ländern zum Zukunftsvertrag sowie zur Exzellenzstrategie“. Pressemitteilung der Hochschulrektorenkonferenz vom 4. November 2022. <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/hrk-begruesst-entscheidungen-von-bund-und-laendern-zum-zukunftsvertrag-sowie-zur-exzellenzstrategie-495/>.

37,9 % der Studierenden in Deutschland waren 2021 armutsgefährdet

38,5 % der Studierenden waren finanziell nicht in der Lage, unerwartete größere Ausgaben zu bestreiten

- **Wohnkosten: Ein Viertel der Studierenden insgesamt und mehr als die Hälfte derjenigen, die allein oder in Studierenden-WGs lebten, galt 2021 als überbelastet**

Das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung soll Studierende unterstützen, die angesichts geringer Einkommen durch die aktuell hohen Preise besonders belastet sind. 37,9 % der Studierenden in Deutschland waren im Jahr 2021 armutsgefährdet. Das teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Weltstudierendentags am 17. November anhand von *Ersterggebnissen der Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) 2021* mit. Noch deutlich höher war das relative Armutsrisiko für diejenigen, die allein oder ausschließlich mit anderen Studierenden zusammenlebten: Gut drei Viertel (76,1 %) von ihnen waren armutsgefährdet. Zum Vergleich: Insgesamt waren im vergangenen Jahr 15,8 % der Bevölkerung in Deutschland von Armut bedroht.¹...

- **38,5 % der Studierenden konnten ungeplante, größere Ausgaben nicht bestreiten**

Das dritte Entlastungspaket der Bundesregierung sieht Einmalzahlungen für Studierende vor, um zusätzliche Belastungen, etwa durch eine größere Nachzahlung, zu stemmen. Finanzielle Engpässe zeigen sich auch darin, dass nahezu zwei von fünf Studierenden (38,5 %) im Jahr 2021 und damit schon vor der aktuellen Energiepreiskrise in Haushalten lebten, die nicht in der Lage waren, unerwartete größere Ausgaben aus eigenen finanziellen Mitteln zu bestreiten. Unter den allein oder zusammen mit Studierenden in Wohngemeinschaften lebenden Studierenden traf dies auf mehr als die Hälfte zu (55,5 %). In der Gesamtbevölkerung war knapp ein Drittel (31,9 %) finanziell nicht in der Lage, unerwartete größere Ausgaben zu bestreiten.

- **Wohnkostenbelastung für Studierende überdurchschnittlich hoch**

Geringen finanziellen Spielraum lassen Studierenden auch ihre Ausgaben für

Wohnen. 2021 lag der durchschnittliche Anteil der Wohnkosten am verfügbaren Haushaltseinkommen für Studierende bei 31,6 % und damit deutlich über der Wohnkostenbelastung der Gesamtbevölkerung (23,3 %). Studierende, die allein oder in Studierenden-WGs lebten, mussten im Schnitt gut die Hälfte (51,1 %) ihres verfügbaren Einkommens für die Wohnkosten aufbringen.

Liegt die Wohnkostenbelastung auch nach Abzug möglicherweise erhaltener wohnungsbezogener Transferleistungen noch bei mehr als 40 %, gelten Haushalte als überbelastet. Im vergangenen Jahr lebte knapp ein Viertel (24,2 %) der Studierenden in Haushalten, auf die das zutrifft. In der Gesamtbevölkerung hingegen lebten 10,7 % in einem überbelasteten Haushalt. Eine besonders starke Überbelastung durch Wohnkosten hatten auch hier Studierende, die allein oder in Studierenden-WGs lebten: Mehr als die Hälfte von ihnen (56,6 %) galt als überbelastet.²

Statistisches Bundesamt: DeStatis - Pressemitteilung vom 22. November 2022: „37,9 % der Studierenden armutsgefährdet“: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_N066_63.html.

Dazu der Kommentar des Deutschen Studentenwerks: „Armutsgefährdete Studierende: Bundesregierung muss nachlegen“

- **Deutsches Studentenwerk (DSW)** zu neuen Daten des Statistischen Bundesamts zur Armutsgefährdung von Studierenden
- DSW-Generalsekretär **Matthias Anbuhl**: „Bundesregierung muss bei den Hilfen nachlegen, rasch den BAföG-Grundbedarf erhöhen und einen Inflationsausgleich beim BAföG einführen“
- **Statistisches Bundesamt**: 37,9 % der Studierenden in Deutschland waren 2021 armutsgefährdet.

Gemäß dem Statistischen Bundesamt waren im Jahr 2021 37,9 % der Studierenden armutsgefährdet, während der Anteil der armutsgefährdeten Menschen an der Bevölkerung in Deutschland insgesamt 15,8 % betrage.

Dazu erklärt **Matthias Anbuhl**, Generalsekretär des Deutschen Studentenwerks: „Studierende stehen in diesem Wintersemester vor einer dramatischen sozialen Notlage. Sie kommen finanziell und psychisch auf dem Zahnfleisch aus der Corona-Pandemie – und wissen angesichts explodierende[r] Preise oftmals nicht, wie sie nun Strom, Gas und Lebensmittel bezahlen sollen.“

Das studentische Budget ist in aller Regel extrem auf Kante genäht; nun droht diese Naht zu reißen.

Die Bundesregierung muss die Studierenden noch stärker als bisher unterstützen. Bei den Direkthilfen sollte sie nachlegen.

Beim BAföG ist der Handlungsdruck groß: Der Grundbetrag muss so rasch wie möglich erhöht werden, ebenso die Wohnkostenpauschale, und wir brauchen beim BAföG nun ebenso rasch einen automatischen Inflationsausgleich, wie er bei anderen Sozialleistungen Standard ist. Das BAföG muss regelmäßig an die Entwicklung von Preisen und Einkommen angepasst werden. Das ist die beste Armutsprophylaxe.

Die multiplen Krisen belasten auch die internationalen Studierenden in Deutschland. Da sie monatlich über 140 Euro weniger Einnahmen verfügen als deutsche Studierende, sind Preiserhöhungen für sie gravierend.

Wer die Studierenden finanziell entlasten will, muss auch die *Studierendenwerke* entlasten. Die Länder sind gefordert, ihre Studierendenwerke finanziell stärker zu unterstützen, damit diese die enormen Preissteigerungen bei Energie und Lebensmitteln nicht in Form von höheren Mieten, höheren Mensaeßenspreisen oder höheren Sozialbeiträgen an die Studierenden weitergeben müssen.“³

¹ Eine Person gilt nach der Definition für EU-SILC als armutsgefährdet, wenn sie über weniger als 60 % des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt (Schwellenwert der Armutsgefährdung). 2021 lag dieser Schwellenwert für eine alleinlebende Person in Deutschland bei 15 009 Euro netto im

Jahr oder 1 251 Euro im Monat. Das Einkommensreferenzjahr ist das Vorjahr der Erhebung.

² *Methodische Hinweise:* Bei den Angaben handelt es sich um Ergebnisse der europäischen Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (European Union Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC). EU-SILC ist die

amtliche Hauptdatenquelle für die Messung von Armutsgefährdung und Lebensbedingungen auf Bundesebene in Deutschland sowie in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Erhebung ist in Deutschland seit dem Erhebungsjahr 2020 als Unterstichprobe in den Mikrozensus integriert. Bei den hier erwähnten Ergebnissen für 2021 handelt es sich um Erstergebnisse.

³ Deutsches Studentenwerk (DSW): Pressemitteilung, Berlin, 16. November 2022 „Armutsgefährdete Studierende: Bundesregierung muss nachlegen“. <https://www.studentenwerke.de/de/content/armutsgefahrdete-studierende-bundes>.

Deutsches Studierendenwerk
(DSW)

Studierendenwerke: Stabile soziale Infrastruktur für Studierende

Forderungen der Studierendenwerke an Bundesregierung und Bundesländer; Hauptforderungen: 2,6 Milliarden Euro Bund-/Länder-Zuschüsse für Wohnheimneubau und -Sanierung, weitere 1,6 Milliarden Euro für Um-/Ausbau und Sanierungen der Mensen; Zusätzliche Bundesmittel für ein Programm „Unterstützung nach Corona für Studierende“ zur Stärkung der psychosozialen Beratung der Studierendenwerke; Mitgliederversammlung des Deutschen Studierendenwerks (DSW) mit allen Studierendenwerken am 7.12.2022 in Berlin; DSW-Präsident **Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep**: „Die Studierenden sind in der Krise erst recht auf eine stabile soziale Infrastruktur angewiesen.“

Die 57 im Deutschen Studierendenwerk (DSW) zusammengeschlossenen Studierendenwerke fordern ein gemeinsames Bund-Länder-Investitions- und Sanierungsprogramm für die Studierendenwohnheime, die Mensen und die psychosoziale Beratung.

Um weitere Studierendenwohnheime bauen und ihre bestehenden sanieren zu können, veranschlagen die Studierendenwerke für die kommenden drei Jahre staatliche Zuschüsse von Bund und Ländern in Höhe von 2,6 Milliarden Euro.

„Die Studierendenwerke können nur neue Wohnheime bauen und ihre bestehenden sanieren, wenn die Förderung stimmt“, erklärt DSW-Präsident **Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep**. „Wir bieten Bund und Ländern den Bau von 25.000 Wohnheimplätzen in den kommenden Jahren an, mittelfristig von 64.000 weiteren Plätzen, wenn es mindestens einen hälftigen öffentlichen

Zuschuss gibt. Die andere Hälfte stemmen wir aus Eigenmitteln.“

Für ihre rund 950 hochschulgastronomischen Einrichtungen, darunter rund 400 Mensen, benötigen die Studierendenwerke in den Jahren 2022 bis 2026 staatliche Zuschüsse in Höhe von 1,6 Milliarden Euro. Postlep: „Vor allem in der Hochschulgastronomie der Studierendenwerke drohen gravierende finanzielle Belastungen.“

„Wir haben einen Investitions- und Sanierungsstau und obendrauf kommt ein höherer Finanzbedarf: Zwar können Mensen und Cafeterien wieder geöffnet werden und die Auslastung steigt wieder, doch von der Vollausslastung ist man vielerorts noch weit entfernt. Die Kostenkalkulationen der Mensa-Essen, die ursprünglich deutlich höhere Gästezahlen zur Grundlage hatten, können wegen der massiven Inflation und des Anteils fixer Personalkosten wirtschaftlich so nicht aufrechterhalten werden.“

Zudem hat sich die Nachfrage der Studierenden nach psychologischer und sozialer Beratung angesichts der multiplen Krisen deutlich verstärkt. Deshalb fordert das DSW Bund und Länder dazu auf, ein Programm „Unterstützung nach Corona für Studierende“ aufzulegen und damit für die kommenden vier Semester bis zu 10 Millionen Euro in die Beratungskapazitäten der Studierendenwerke zu investieren.

Postlep ist überzeugt: „Der Campus der Zukunft muss sozial sein, digital sein – und nachhaltig. Die Studierenden sind in der Krise erst recht auf eine stabile soziale Infrastruktur vor Ort angewiesen.“

Deutsches Studentenwerk (DSW): Pressemitteilung vom 08.12.2022 „Studierendenwerke: Stabile soziale Infrastruktur für Studierende“. <https://www.studentenwerke.de/de/content/stabile-soziale-infrastruktur>

Neue Präsidentin des Deutschen Studentenwerks



Prof. Dr. Beate A. Schücking, von 2011 bis 2022 Rektorin der *Universität Leipzig*, wurde zur Präsidentin des *Deutschen Studierendenwerks* gewählt. Sie ist die erste Frau in diesem Amt in der 101-jährigen Geschichte des Verbandes. Beate Schücking löste zum 1. Januar 2023 Prof. Dr. Rolf-Dieter Postlep ab, der die Präsidentschaft von 2018 bis 2022 innehatte. Die 57 im *Deutschen Studentenwerk (DSW)* organisierten Studierendenwerke wählten die 66-jährige Ärztin und Psychotherapeutin mit überwältigender Mehrheit auf der *DSW-Mitgliederversammlung* am 7. Dezember 2022 in Berlin. Beate Schücking hat an der Fachhochschule München sowie der Universität Osnabrück gelehrt, wo sie als Vizepräsidentin für Internationales, Forschungs- und Nachwuchsförderung der *Universität Osnabrück* in intensivem Kontakt mit dem Studentenwerk Osnabrück stand.

Deutsches Studierendenwerk: Pressemitteilung vom 7. Dezember 2022. <https://www.studentenwerke.de/de/content/beate-schuecking-neue-praesidentin-des>.

Förderung von Innovationen für Wissenschaft und Gesellschaft

Forschung ist in bedeutendem Umfang gleichermaßen in außeruniversitären Einrichtungen verankert. Wissenstransfer ist als weitere Aufgabe in Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen hinzugekommen. Als Transfer wird die systematische und zielgerichtete Überführung des in der – überwiegend öffentlich finanzierten – Forschung generierten neuen Wissens in die Gesellschaft („knowledge transfer“) bezeichnet und inkludiert auch neue Technologien. Ein solcher Wissens- und Technologietransfer gilt als Voraussetzung für wirtschaftlich immer bedeutsamer werdende Innovationen und (damit) als unverzichtbarer Impulsgeber für Lösungen zentraler und vielfältiger gesellschaftlicher Problemlagen. Mit der Hightech-Strategie 2025 zielt auch die Bundesregierung auf eine Stärkung des Transfers, um so den Nutzen von wissenschaftlich generiertem Wissen für Wirtschaft und Gesellschaft zu erhöhen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Richtlinie zur Förderung von Forschungsprojekten zum Thema „Wissenstransfer“. Bundesanzeiger vom 21.01.2021. https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/01/3331_bekanntmachung.html

Zur Förderung von Transfer hat die Bundesregierung einen Beauftragten für Wissenschafts- und Technologietransfer berufen. Mario Brandenburgs Aufgabenbereich ist die Entwicklung, Koordination und ressortübergreifende Vertretung wesentlicher Transfer- und Ausgründungsaktivitäten aus der Wissenschaft in die Anwendung. In dieser adressiert er wichtige Akteure im Wissens-, Erkenntnis-, Innovations- und Transfersystem und fungiert als Schnittstelle im Netzwerk zwischen Regierung, Parlament, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wie auch in die entsprechenden *communities*. Zudem ist Brandenburg zentraler Ansprechpartner für Anliegen der Akteure aus Hochschulen, außeruni-

versitären Forschungseinrichtungen, KMU und Zivilgesellschaft. Als *Beauftragter für Transfer und Ausgründungen aus der Wissenschaft* arbeitet er am *DATI-Konzept* und deren Errichtung mit und ist aktiv in die Entwicklung einer Start up-Strategie eingebunden.¹

„Ein führender Innovationsstandort braucht eine starke Vernetzung von Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Forschung in unserem Land ist exzellent, doch der Transfer in die Anwendung ist noch ausbaufähig. Genau hier möchte ich ansetzen und damit die Arbeit meines Vorgängers fortführen: Ich will Transferbarrieren abbauen und zugleich die Transfer- und Gründungskultur stärken. ...“



Im Bundesministerium für Bildung und Forschung ist **Mario Brandenburg** Beauftragter für Transfer und Ausgründungen aus der Wissenschaft.

© Bundesregierung / Steffen Kugler

¹ Mario Brandenburg folgte auf Thomas Sattelberger, der am 3. Juni 2022 aus dieser Funktion ausschied. Er wurde am 1. August 2022 von Wissenschaftsministerin Bettina Stark-Watzinger berufen.

Leibniz Gemeinschaft

Wissens- und Technologietransfer

Die Vermittlung der in den Leibniz-Einrichtungen erarbeiteten Erkenntnisse in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bildet einen Schwerpunkt der strategischen Zielsetzungen der Leibniz-Gemeinschaft. Leibniz-Einrichtungen nehmen Informationsbedarfe der Gesellschaft auf und bearbeiten aktuelle Fragen. Durch die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse an außerakademische Zielgruppen tragen sie wesentlich zur gesellschaftlichen Reflexions- und Innovationsfähigkeit bei. Gesellschaftliche generierte Fragestellungen werden gleichzeitig in Forschungsvorhaben der Leibniz-Institute integriert.

Unternehmen und Verbände aller Branchen finden in der Leibniz-Gemeinschaft kompetente Ansprechpartner für den Transfer von vielfältiger anwendungsorientierter Grundlagenforschung in die Wirtschaft. Sie unterstützen gern bei der Identifizierung geeigneter Partner für Forschungs Kooperationen. Kooperationsvereinbarungen und die Koordination der Zusammenarbeit fallen in den Verantwortungsbereich der einzelnen Leibniz-Institute.¹

„Transfer in der Leibniz-Gemeinschaft entfaltet sich in seiner vollen Band-

breite von Technologietransfer bis hin zu Gesellschafts- und Politikberatung.“ (Jörg Hacker: Präsident der Leopoldina)

Leitbild Leibniz-Transfer

mit Projektbeispielen für die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik

Präambel

Gottfried Wilhelm Leibniz formulierte das Wissenschaftsideal *theoria cum*

praxi. Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft haben sich in diesem Sinne das Ziel gesetzt, Wissenschaft zum Wohle und Nutzen der Gesellschaft zu betreiben. Sie nehmen dabei Informationsbedarfe der Gesellschaft auf und reagieren auf aktuelle Fragen. Durch die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse an außerakademische Zielgruppen tragen sie wesentlich zur gesellschaftlichen Reflexions- und Innovationsfähigkeit bei.

Mit ihrem breiten fachlichen Spektrum selbstständiger Einrichtungen ist die

Leibniz-Gemeinschaft im besonderen Maße geeignet, auf die Komplexität der großen gesellschaftlichen Herausforderungen zu reagieren. In ihren fünf Sektionen deckt sie eine Vielzahl von Forschungsfeldern und Wissenschaftsbereichen ab: Geisteswissenschaften und Bildungsforschung, Wirtschafts-, Sozial- und Raumwissenschaften, Lebenswissenschaften, Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften und Umweltwissenschaften.

Erst Transfer lässt forschungsbasiertes Wissen für die Gesellschaft wirksam werden; beispielsweise als Grundlage für politische und ökonomische Entscheidungsprozesse, technologische Innovationen oder die Begleitung kultureller Entwicklungen. Welche Formen des Transfers Leibniz-Einrichtungen dabei anwenden, entscheiden sie anhand ihres satzungsgemäßen Auftrags und ihrer strategischen Ausrichtung.

Ziel des Leitbilds ist es, die Stärken der Leibniz-Forschung, die in der Vielfalt ihrer Ansätze, ihrer Wettbewerbs- und Vernetzungsfähigkeit liegt, auch für den Wissenstransfer zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Definition

Leibniz-Transfer bezieht sich auf den Austausch zwischen der Wissenschaft und der außerakademischen Welt. Die Leibniz-Gemeinschaft versteht erfolgreichen Wissenstransfer als die zielgruppenspezifische und qualitätsgesicherte Übersetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie umgekehrt die Integration von gesellschaftlich generierten Fragestellungen in Forschungsvorhaben. Er erfüllt daher eine Schnittstellenfunktion in zwei Richtungen. Transfer verknüpft gesellschaftlichen Wissensbedarf und in der Gesellschaft vorhandene Wissensbestände mit den Forschungsagenden von Leibniz-Einrichtungen und versetzt Akteure außerhalb der Wissenschaft in die Lage, wissenschaftliche Erkenntnisse, ihre Voraussetzungen, aber auch ihre Grenzen zu verstehen und anzuwenden. Der Technologietransfer mit seiner engen Einbindung künftiger Nutzer in den gesamten Forschungsprozess steht dafür beispielhaft.

Leibniz-Wissenstransfer umfasst also alle Aktivitäten, die durch Forschung generiertes Wissen – insbesondere auch in Form von Technologien –,

Kompetenzen, Ressourcen sowie das Verständnis von Wissenschaftskultur selbst vermitteln und den Dialog von Wissenschaft und Gesellschaft fördern. Dazu gehören auch *human resources*, d.h. hoch qualifizierte, meistens promovierte Forscherinnen und Forscher, wenn sie ihre Karrierewege in Unternehmen, als Unternehmensgründer und im öffentlichen Dienst fortsetzen. Im Hinblick auf die verschiedenen Zielgruppen – von Akteuren aus Politik und Wirtschaft, Medien und zivilgesellschaftlichen Interessengruppen bis hin zur allgemeinen Öffentlichkeit – braucht Transfer Vermittlungs- und Dialogformen. Wissenstransfer ist für die Leibniz-Gemeinschaft grundlegende Voraussetzung, um mit ihren Forschungsergebnissen und Wissensbeständen zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen, zu Innovationsfähigkeit und Wohlstand beizutragen, und die gesellschaftliche Reflexionsfähigkeit zu stärken.

...

Perspektiven

Mit dem vorliegenden Leitbild unterstreichen die Leibniz-Einrichtungen als Wissensgemeinschaft die essentielle Bedeutung des Wissenstransfers als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Auch angesichts aktueller Strömungen in Medien und Gesellschaft, wissenschaftlich generierte Erkenntnisse und Fakten in Zweifel zu ziehen, sieht sich Wissenschaft insgesamt besonders gefordert, die Qualität ihrer Ergebnisse und die Wege ihrer Erkenntnis deutlich zu machen. Dem Wissenstransfer kommt deshalb auch als Aufklärung über die Qualitätsstandards wissenschaftlicher Arbeit hohe politische Relevanz zu. ...

Leibniz Gemeinschaft: <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/leitbild-leibniz-transfer>. Siehe auch https://fokustransfer.de/wtt_dokumente/leitbild-leibniz-transfer.

Die Leibniz-Förderprogramme²

In einer Reihe von Förderprogrammen unterstützt die *Leibniz Gemeinschaft* vielfältige Forschungsvorhaben. Das Programm **Leibniz-Transfer** fördert den Erkenntnistransfer aus allen Wissenschaftsbereichen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Auch die Entwicklung von Vermittlungs- und Transfermethoden wird gefördert. Konkrete Maßnahmen können Ausgründungen, Applikationslabore oder Vorhaben der

Politik- und Gesellschaftsberatung sein; möglich sind auch Personalaustauschprogramme, Ausstellungen, der Aufbau neuer und innovativer Forschungsinfrastrukturen und neue Kooperationsformate mit außerakademischen Partnern.

- Im Jahr 2022 werden im „**Leibniz-Transfer**“-Programm 5 Projekte gefördert und im Jahr 2023 ebenfalls 5 Projekte.
- Das „**Leibniz-Professorinnen**“-Programm fördert 2022 4 Forschungsvorhaben und 2023 5 Forschungsvorhaben.
- Die „**Leibniz-Junior Research Group**“ finanziert 2022 5 Projekte und 2023 4 Projekte.
- Das Leibniz-Programm „**Leibniz-Kooperative Exzellenz**“ unterstützt 2022 15 Forschungsprojekte und 2023 ebenfalls 15 Forschungsprojekte.

¹ <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/transfer/wissens-und-technologietransfer>.

² <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/förderprogramme> & <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/forschung/leibniz-wettbewerb/geförderte-vorhaben>.

... Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der *Leibniz-Gemeinschaft* gestalten Dialoge und Debatten auf allen Ebenen des politischen Systems mit. Auf Basis ihrer Forschungserkenntnisse beraten sie auf nationaler wie auf internationaler Ebene beispielsweise Parlamente, Ministerien und Verbände, nehmen Stellung zur Tagespolitik und evaluieren langfristige Entwicklungen in Gutachten und Prognosen. Durch unabhängige Forschung generiertes Wissen kann so Grundlage für politische und ökonomische Entscheidungsprozesse werden. ... Seit 2015 geht der Leibniz-Forschungsverbund „Krisen einer globalisierten Welt“ ... der Frage nach, wie Europa mit aktuellen und vergangenen Krisen umgehen sollte. ...

Siehe dazu „Crisis Talks“: www.leibniz-krisen.de/aktuelles-aktivitaeten/crisis-talks. „Leitbild Leibniz-Transfer – Mit Projektbeispielen für die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik“.

Die Leibniz-Preise

➤ Der Leibniz-Promotionspreis 2022¹

Der Promotionspreis der Leibniz-Gemeinschaft wird jährlich für die besten Doktorarbeiten aus Leibniz-Instituten in den Kategorien „Geistes- und Sozialwissenschaften“ und „Natur- und Technikwissenschaften“ vergeben. Die prämierten Arbeiten müssen sich neben einer herausragenden Bewertung durch eine fächerübergreifende Bedeutung, einen Anwendungsbezug und Publikation in Fachzeitschriften oder Präsentationen auf Fachkonferenzen auszeichnen. Der Preis ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert. Die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger trifft die elfköpfige Leibniz-Preisjury, die aus Personen des öffentlichen Lebens und leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter dem Vorsitz von Leibniz-Präsidentin Martina Brockmeier besteht, aus den Vorschlägen der wissenschaftlichen Sektionen der Leibniz-Gemeinschaft.

Die Bildungsforscherin Magdalena Novak und die Mikrobiologin Marina Pekmezović erhalten den Leibniz-Promotionspreis 2022.



Marina Pekmezović, Martina Brockmeier und Magdalena Novak (von links). Foto PETER HIMSEL

Die diesjährigen Trägerinnen der *Leibniz-Promotionspreise* sind die Bildungsforscherin und Psychologin **Magdalena Novak** vom *Leibniz-Institut für Wissensmedien* in Tübingen in der Kategorie Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Mikrobiologin

Marina Pekmezović vom *Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut* in Jena in der Kategorie Natur- und Technikwissenschaften.

Magdalena Novak (30) beschäftigte sich in ihrer Doktorarbeit mit der Rolle haptischer, also über das Anfassen gemachter Erfahrungen mit authentischen Objekten für das Lernen in Museen. **Marina Pekmezović** untersuchte molekulare Mechanismen der Interaktion zwischen Epithelzellen des weiblichen Fortpflanzungstrakts und dem Hefepilz *Candida*. Die beiden mit jeweils 5.000 Euro prämierten Arbeiten wurden als beste aus mehr als 800 Promotionsvorhaben ausgewählt, die im Jahr 2021 an Leibniz-Instituten abgeschlossen wurden. ...

Marina Pekmezović (33) vom *Leibniz-Institut für Naturstoff-Forschung und Infektionsbiologie – Hans-Knöll-Institut*

(HKI) in Jena beschäftigte sich in ihrer Arbeit „Fungal virulence attributes and epithelial responses during vaginal *Candida* infections“, eingereicht an der *Friedrich-Schiller-Universität Jena*, mit Pathogenitätsmechanismen von Hefepilzen der Gattung *Candida*. ... Ihre Forschung ergab sowohl fundamental neue Informationen zu den Prinzipien von vaginalen *Candida*-Infektionen als auch eine Aufklärung zu den Mechanismen der Pathogenität von *Candida glabrata* im Zusammenhang mit der Interaktion mit beim Menschen sehr häufig vorkommenden Protein *Albumin*. Marina Pekmezovićs Arbeiten bilden die Grundlage für neue Entwicklungen in der Immuntherapieforschung.

¹ Leibniz Gemeinschaft: Pressemitteilung vom 23.11.2022 „Leibniz-Promotionspreis 2022“. <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/forschungsnachrichten-single/newsdetails/leibniz-promotionspreis-2022>.

➤ Der Leibniz-Auszubildendenpreis 2022²

Die Leibniz-Gemeinschaft berücksichtigt für den Auszubildenden-Preis neben sehr guten Noten auch die Integration in die Betriebe und soziales Engagement. Der Preis unterstreicht den hohen Stellenwert, den auch die nicht-wissenschaftliche Ausbildung in der Forschungsorganisation genießt. Das Preisgeld von insgesamt 3.000 Euro wird zu gleichen Teilen unter den drei Ausgezeichneten aufgeteilt. Der Preis wird sektionsübergreifend ausgelobt und bezieht alle in Leibniz-Einrichtungen bestehenden Ausbildungsgänge ein.

Die Leibniz-Gemeinschaft zeichnet zwei Chemielaborantinnen und einen Chemielaboranten für ihre fachlichen Leistungen und ihr soziales Engagement aus.

Die Leibniz-Gemeinschaft hat ihren Auszubildenden-Preis 2022 an zwei Chemielaborantinnen aus Dresden und Saarbrücken sowie einen Chemielaboranten aus Aachen verliehen. Prämiert wurden Auszubildende, die neben sehr guten fachlichen Leistungen und Abschlussprüfungen ein überdurchschnittliches Engagement über die Ausbildung hinaus zeigten.

Melinda Arnold (20) absolvierte am *Leibniz-Institut für Polymerforschung Dresden (IPF)* eine Ausbildung zur Chemielaborantin. Sie war am *IPF* be-

reits während ihrer Ausbildung in konkrete Forschungsprojekte eingebunden – zum Beispiel durch die Entwicklung neuer Analysemethoden von Mik-

roplastik in verschiedenen Proben. Sie nutzte zudem die Möglichkeit zur europäischen Qualifikation durch einen Austausch mit französischen Jugendli-



Melinda Arnold, Kathrin Schmitt und Justin Gottfried – von links – mit Leibniz-Präsidentin Martina Brockmeier. Foto PETER HIMSEL

chen sowie ein Praktikum in Bratislava (Slowakei) im Zuge des Programms Erasmus+. Bereits seit ihrem ersten Ausbildungsjahr war Melinda Arnold Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung am IPF und unterstützte bei der *Langen Nacht der Wissenschaften* zudem die Öffentlichkeitsarbeit des Instituts. Außerhalb ihrer Ausbildung engagierte sich Melinda Arnold im ehrenamtlichen Besuchsdienst für Menschen ohne Angehörige in einem Dresdner Seniorenzentrum sowie auf einem privaten Hof bei der Ausbildung junger und der Betreuung alter oder misshandelter Tiere. Nach ihrer Ausbildung hat das IPF Melinda Arnold in ein reguläres Angestelltenverhältnis übernommen.

Justin Gottfried (21) wurde am *DWI – Leibniz-Institut für Interaktive Materialien* in Aachen zum Chemielaboranten ausgebildet. Während seiner Ausbildung wurden ihm unter anderem in Zusammenarbeit mit Promovierenden projektspezifische Aufgaben zur eigenverantwortlichen Bearbeitung übertragen.

gen, wie etwa bei der großindustriellen Herstellung von Polymerpillen für Euromünzen mit einer Spritzgussmaschine, bei der Entwicklung von Flammschutzmitteln auf biologischer Basis oder der Entwicklung und Herstellung von Nanofiltrations-Hohlfasermembranen. Neben der Ausbildung absolvierte Justin Gottfried mehrere fachübergreifende Praktika in Kooperation mit der

RWTH Aachen am Lehrstuhl für Lasertechnik und an der Klinik für Nuklearmedizin/Radiochemie. Justin Gottfried engagierte sich im Verlauf seiner Ausbildungszeit in Lerngruppen, in denen er sein Fachwissen an Auszubildende verschiedener Jahrgänge weitergab. Im Bereich der Nachwuchsförderung des *DWI* engagierte er sich bei Schülerpraktika und den *Boys und Girls Days* am Institut sowie als Ausbildungsbotschafter in Zusammenarbeit mit der *IHK Aachen*. Im Anschluss an seine Ausbildung bot ihm die *RWTH* einen Arbeitsvertrag als Chemielaborant bei der „Aachener Verfahrenstechnik“ an.

Kathrin Schmitt (24) durchlief am *INM – Leibniz-Institut für Neue Materialien* in Saarbrücken die Berufsausbildung zur Chemielaborantin. Während ihrer Ausbildungszeit zeigte sie großes Interesse an betrieblichen Abläufen und Strukturen und unterstützte diese unter anderem durch die Mitwirkungen bei der Etablierung eines Bewertungs- und Feedbacksystems für Ausbilderinnen, Ausbilder und Auszubildende sowie

beim Erstellen einer Praktikumsanleitung für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende. Zudem arbeitete Kathrin Schmitt für zwei Jahre ehrenamtlich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung am *INM* mit. Außerbetrieblich war Kathrin Schmitt auch während ihrer Ausbildungszeit ehrenamtlich beim *Deutschen Roten Kreuz* tätig, zum Beispiel in der Jugendarbeit, bei der Lieferung von Lebensmittelspenden an Bedürftige oder im Corona-Schnelltestzentrum. Nach Abschluss ihrer Ausbildung nahm Kathrin Schmitt eine Stelle an der *Universität des Saarlandes* in Saarbrücken an.

Hintergrund: In der *Leibniz-Gemeinschaft* waren im Jahr 2021 zum Stichtag 15. Oktober insgesamt 317 Auszubildende beschäftigt. Die in der *Leibniz-Gemeinschaft* am häufigsten angebotenen Ausbildungsberufe sind Kaufleute für Büromanagement (68), Biogielaborantinnen und -laboranten (58), Fachinformatikerinnen und -informatiker (37) sowie Chemielaborantinnen und -laboranten (26).

Das Ausbildungsangebot weist ein weitaus breiteres Spektrum auf und beinhaltet auch Ausbildungsberufe wie Technische Modellbauerinnen und Modellbauer, Gärtnerinnen und Gärtner oder Buchbinderinnen und Buchbinder.

² *Leibniz-Gemeinschaft: Pressemitteilung vom 23.11.2022 „Leibniz-Auszubildendenpreise gehen nach Dresden, Aachen und Saarbrücken. Auszeichnung für fachliche Spitzenleistungen und soziales Engagement“.* <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/presse/pressemittelungen/pressemittelungen-single/news-details/leibniz-auszubildendenpreise-gehen-nach-dresden-aachen-und-saarbruecken>.

Universitätsallianz UA11+

Transfer als Querschnitt von Forschung und Lehre an Hochschulen

Die UA11+ ist ein Verbund von 14 mittelgroßen, forschungs- und transferstarken Universitäten in Deutschland, die sich durch eine besondere Rolle in ihrem regionalen Umfeld auszeichnen. Die Universitätsallianz UA 11+ verfügt mit ihren Mitgliedsuniversitäten aus neun Bundesländern¹ über eine langjährige und umfangreiche Expertise im Bereich Transfer. Die Universitäten wirken bereits seit Jahren in ihren jeweiligen Regionen und darüber hinaus strukturbildend und arbeiten sehr vertrauensvoll mit den Akteuren vor Ort über Transferfragen zusammen.

Da dem Transfer als Querschnittsbereich von Forschung und Lehre an Hochschulen eine bedeutende Rolle zukommt, organisiert die *Universitätsallianz (UA) 11+* eine dreiteilige Transferveranstaltungsreihe, welche

den Technologie- und Innovationstransfer, den Wissenstransfer im Zusammenhang mit der Politikberatung sowie den Transfer in Bezug auf soziale Innovationen in den Mittelpunkt stellt.

Moderiert von Jan-Martin Wiarda fand die erste Veranstaltung am 7. November 2022 in der *Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften* zum Thema *Technologie- und Innovationstransfer* in Berlin statt. Mit dem

Stifterverband und der Jungen Akademie als Kooperationspartnern diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik Themenschwerpunkte wie die Bedeutung von Transfer für die Positionierung der Universitäten, Transfer als Motor für Wirtschaft und Gesellschaft, regionale und überregionale Förderaspekte, Transfer und die Bedeutung für Umwelt und Nachhaltigkeit sowie die Zukunft des Transfers.

Folgende Themen wurden behandelt:

- Welche Bedeutung hat Transfer für die Positionierung der Universitäten?
- Wie stark und in welcher Weise fungiert Transfer als Motor für Wirtschaft und Gesellschaft?
- Welche Rolle spielen dabei regionale und überregionale Förderaspekte?

- Welchen Einfluss hat Transfer auf Umwelt und Nachhaltigkeit?
- Wie sieht die Zukunft des Technologie- und Innovationstransfers aus?

Die zweite Veranstaltung zum Thema *Politik und Wissenstransfer* wird am 23. Januar 2023 in der *Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen beim Bund* stattfinden. Gemeinsam mit Expert:innen aus der Wissenschaft, Unternehmer:innen und Vertreter:innen aus der Politik und moderiert von Dr. h.c. Heike Schmall sollen in 2 Podiumsdiskussionen folgende Aspekte näher beleuchtet und gemeinsam diskutiert werden:

- Wie funktioniert Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Politik?
- Was sind dabei nationale und internationale Herausforderungen?

- Was wären Zukunftsstrategien der Innovations- und Handelspolitik?
- Welchen Einfluss üben diese auf die Forschungs- und Förderlandschaft aus?

Die dritte Veranstaltung wird sich dem Thema Transfer in Bezug auf soziale Innovationen widmen.

¹ Derzeit sind folgende Universitäten Mitglieder in der Universitätsallianz (JA) 11+: Universität Bielefeld, Universität Greifswald, TU Kaiserslautern, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Universität Kassel, Leuphana Universität Lüneburg, die Universitäten Paderborn, Passau und Potsdam, die Universität des Saarlandes, die Universitäten Siegen, Trier und Ulm sowie die Bergische Universität Wuppertal.

Stifterverband

Forschung in Verantwortung

Der **Wissenschaftspreis** des Stifterverbandes „Forschung in Verantwortung“ wird auf Vorschlag der Leibniz-Gemeinschaft für hervorragende Forschungsleistungen vergeben. Der Preis ist mit 50.000 Euro dotiert.

Mit dem Preis werden wegweisende wissenschaftliche Arbeiten gewürdigt, die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eines Leibniz-Instituts maßgeblich durchgeführt wurden. Zusätzlich können Partner von außerhalb der Leibniz-Gemeinschaft beteiligt gewesen sein.

Ausgezeichnet werden Forschungsarbeiten, deren Ergebnisse die Grundlagen für innovative Anwendungen in Wirtschaft, Politik oder Gesellschaft bilden. Neben der wissenschaftlichen Qualität der Arbeit ist die gesellschaftliche Relevanz und der – zumindest teilweise – Nutzen für potentielle Anwender der Ergebnisse gleichwertiges Auswahlkriterium. Vorschlagsberechtigt sind die Direktorinnen und Direktoren der Leibniz-Einrichtungen sowie die Mitglieder des Senats der Leibniz-Gemeinschaft. Selbstbewerbungen sind nicht zugelassen.

Der Preisträger 2022

Der Preisträger des Jahres 2022 ist **Prof. Dr. Jörg Overmann**, wissenschaftlicher Direktor des Leibniz-Instituts DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen sowie Professor an der Technischen Universität Braunschweig. Er gehört zu den renommiertesten deutschen Mikrobiologen. Er erhält den Wissenschaftspreis in Würdigung seiner wissenschaftlichen Leistungen auf dem Gebiet der mikrobiellen Diversität und

seines Engagements für die Biodiversitätsforschung. Der Preis wurde ihm auf der 28. Jahrestagung der Leibniz-Gemeinschaft am 23. November 2022 in Berlin verliehen.

Prof. Dr. Jörg Overmann studierte Biologie an den Universitäten Bochum und Freiburg. Er wurde 1991 an der Universität Konstanz im Fach Mikrobiologie promoviert. Es folgten wissenschaftliche Stationen als Post-Doc in Vancouver (Kanada), als wissenschaftlicher Assistent in Oldenburg, wo sich Overmann 1999 habilitierte, sowie als Professor für Mikrobiologie an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Seit dem Jahr 2010 ist Jörg Overmann wissenschaftlicher Direktor des Leibniz-Instituts DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen in Braunschweig und ordentlicher Professor für Mikrobiologie an der Technischen Universität Braunschweig. Zum vielfältigen Engagement Overmanns zählen unter anderem die Mitgliedschaft in der Ständigen Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft für Grundsatfragen der biologischen Vielfalt,



© DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen. *Forschung_in_verantwortung_2022_overmann_joerg.jpg*.

die Funktion des Präsidiumsbeauftragten der Leibniz-Gemeinschaft für Ethik der Forschung sowie des stellvertretenden Sprechers des Leibniz-Forschungsnetzwerks Biodiversität.

Overmanns wissenschaftliches Werk spannt sich von Tiefseebakterien und ihrer Rolle im Kohlenstoffkreislauf bis zum Einfluss von Bakteriengemeinschaften an Pflanzenwurzeln. Seine Forschungsergebnisse schlagen sich in mehr als 300 Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften nieder. Jörg Overmann ist es zudem vielfach gelungen, zuvor nicht kultivierbare Bakterienarten im Labor zu vermehren

und sie damit überhaupt erst für die Forschung und Entwicklung zugänglich zu machen. Damit verkörpert er zugleich die Mission des von ihm geleiteten *Leibniz-Instituts DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen*: Neben der Forschung zu Mikroorganismen widmet sich das Institut der wichtigen Aufgabe, diese zu sammeln, zu kultivieren und sowohl für die akademische Forschung als auch für die wirtschaftliche Entwicklung zugänglich zu machen. Dazu wurde an der DSMZ die Datenbank *BacDive*¹ etabliert, die die weltweit einzige öffentliche Ressource mit standardisierten und qualitätskontrollierten phänotypischen Daten zu allen bekannten Bakterienarten ist.

Die Erforschung und Nutzung genetischer Ressourcen steht vor rechtlichen und ethischen Herausforderungen, wenn es um einen geregelten Zugang, einen gerechten Vorteilsausgleich so-

wie die Berücksichtigung des Artenschutzes geht. Diese Ziele, die völkerrechtlich im Übereinkommen über die biologische Vielfalt (*Convention on Biological Diversity, CBD*) und dem darauf aufbauenden *Nagoya-Protokoll*² geregelt sind, gestalten sich für Mikroorganismen oft komplizierter als für sonstige Lebewesen. Auf der Grundlage seiner eigenen langjährigen Forschungstätigkeit im südlichen Afrika und in Lateinamerika widmet sich Jörg Overmann seit geraumer Zeit der Anwendung der Prinzipien von *CBD* und *Nagoya-Protokoll* auf Mikroorganismen. Im Fokus steht hier das Ziel, den offenen Zugang zu lebenswissenschaftlichen Daten wie etwa digitalen Sequenzinformationen weltweit aufrecht zu erhalten und negative Umwälzungen in den Lebenswissenschaften abzuwenden. Hier hat Jörg Overmann zusammen mit einer Gruppe internationaler Wissenschaftlerinnen und Wis-

senschaftler aus 18 Ländern mit der Einrichtung eines multilateralen Fonds zum Vorteilsausgleich bei gleichzeitig beibehaltenem freiem Datenzugang eine Lösung vorgeschlagen.

Stifterverband: *Forschung in Verantwortung*. <https://www.stifterverband.org/forschung-in-verantwortung>. Siehe auch „Gesellschaft braucht Wissenschaft“. <https://www.stifterverband.org/gesellschaft-braucht-wissenschaft>.

¹ BacDive: *Leibniz-Institut DSMZ – Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH*. <https://bacdive.dsmz.de/about/bacdive>.

² Nagoya-Protokoll: *Siehe Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz. Das „Protokoll von Nagoya über den Zugang zu genetischen Ressourcen und die ausgewogene und gerechte Aufteilung der sich aus ihrer Nutzung ergebenden Vorteile“ ist ein völkerrechtlich bindender Vertrag, der auf der zehnten Vertragsparteienkonferenz des Übereinkommens über die biologische Vielfalt im Jahr 2010 angenommen wurde und am 12. Oktober 2014 in Kraft getreten ist*. <https://www.bmu.de/themen/naturschutz-artenvielfalt/naturschutz-biologische-vielfalt/biologische-vielfalt-international/nagoya-protokoll>.

Das Transferbarometer

DAS TRANSFERBAROMETER-PROJEKT

- Transfer ist für die institutionelle Entwicklung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zunehmend relevant.
- Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen weisen profilbedingte Unterschiede im Wissens- und Technologietransfer auf.
- Zentrale Herausforderung ist die Erfassung, Einordnung und transparente Darstellung von Leistungen und Erfolgen im Wissens- und Technologietransfer.
- Geeignete quantitative und qualitative Indikatoren helfen, Transparenz bei Aktivitäten und Entwicklungspotenzialen zu erreichen und unterschiedliche Profile widerzuspiegeln.
- Das *Transferbarometer* hat bestehende Indikatoren für wirtschafts- und technologienahen Transfer weiterentwickelt und als mögliche Grundlage für eine Standardisierung geschärft.
- Für ein breites Transferverständnis wurden weitere Transferfelder definiert und dazu passende Indikatoren entwickelt und erprobt.

- Das Transferbarometer bietet einen praxiserprobten Ansatz zur Darstellung, Schwerpunktsetzung und Weiterentwicklung verschiedener Transferprofile von Wissenschaftseinrichtungen.

Hintergrund:

Seit Oktober 2020 haben fünf Hochschulen und sechs Helmholtz-Zentren gemeinsam an der Entwicklung einer Transferindikatorik gearbeitet. Die Leitgedanken des Prozesses:

- Selbststeuerung, Weiterentwicklung und Profilbildung
- Kommunikation und Außendarstellung
- Politische Gestaltung und gesellschaftliche Erwartungen.

Ausgangspunkt des Transferbarometers war die zunehmende Relevanz von Transfer und Kooperation. Wichtige Förderimpulse fokussieren auf die Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft, und sowohl Hochschulen als auch außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen werden immer öfter nach ihren Beiträgen zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung ge-

fragt. Auch für die institutionelle Profilbildung ist das Handlungsfeld Transfer und Kooperation attraktiv. Um die vielfältigen Aktivitäten und Initiativen systematisch erfassen und darstellen zu können, sind geeignete Transferindikatoren erforderlich. Diesen Bedarf greift das *Transferbarometer* auf und entwickelt, zusammen mit den teilnehmenden Einrichtungen, Indikatoren für die Erfassung und Darstellung von Erfolgen und Leistungen in diesem Handlungsfeld.

Stifterverband: *Das Projekt Transferbarometer*. <https://www.stifterverband.org/transferbarometer>.

Executive Summary

Von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird zunehmend erwartet, dass sie durch Forschung und Lehre zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen. International betrachtet, stellt der gesellschaftliche Beitrag wissenschaftlicher Aktivitäten schon länger eine zentrale Leistungs- und Bewertungsdimension dar und ist Grundlage für die öffentliche Förderung.

Auch im deutschen Kontext sind Transfer- und Kooperationsaktivitäten ein

zunehmend wichtiges Handlungsfeld. Die Debatten im politischen und öffentlichen Raum weisen klar auf einen zunehmenden Bedarf nach mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit über die Transferaktivitäten und -erfolge von Wissenschaftseinrichtungen hin. Gleichzeitig zeigt sich, dass an vielen Wissenschaftseinrichtungen Transfer noch nicht seiner Bedeutung als wissenschaftlicher Leistungsdimension entsprechend verankert ist.

Sowohl auf wissenschaftspolitischer als auch auf institutioneller Ebene ist die Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen erfolgskritisch, um den Ausbau und die Profilierung von Transfer strategisch zu stärken und entlang einrichtungsspezifischer Ziele und Profile weiterzuentwickeln.

Damit Transfer als relevantes Handlungsfeld und wissenschaftliche Leistungsdimension gezielt gestärkt werden kann, ist mehr Transparenz über bestehende Transferaktivitäten und über profilspezifische Stärken und Entwicklungspotenziale erforderlich. Es werden Transferindikatoren benötigt, die über den wirtschafts- und technologienahen Transfer hinaus die gesamte Bandbreite möglicher Ausprägungen im Sinne eines breiten Transferverständnisses berücksichtigen. Hier setzt das *Transferbarometer* an und stellt ein umfangreiches Set von in der Praxis erprobten Indikatoren für eine Erfassung und Darstellung des Wissenstransfers von Wissenschaftseinrichtungen zu Verfügung. Dieser reicht vom wirtschafts- und technologienahen Transfer bis zum gesellschaftlichen Transfer.

Die *Executive Summary* fokussiert auf die Einsatzmöglichkeiten des *Transferbarometers* für Wissenschaftseinrichtungen und stellt den Mehrwert für die Erfassung und Darstellung von Transfer aus Sicht unterschiedlicher Akteursgruppen der Institution dar.

Im Mittelpunkt stehen die Perspektiven der

- Leitungsebene (Hochschulen und Forschungseinrichtungen)
- transferaktiven Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Leitungen zentraler Transferstellen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung und in transferrelevanten Unterstützungsbereichen.

Auch aus wissenschaftspolitischer Perspektive bietet das *Transferbarometer* Mehrwerte. Es bildet mit der hier erstmalig entwickelten Transfersystematik die Bandbreite an Transfer aus Sicht eines breiten Transferverständnisses ab. Der zugehörige Indikatoren-Baukasten bietet eine Datengrundlage, um Transferleistungen entlang der unterschiedlichen Profile darzustellen und weiterzuentwickeln. Im Fokus steht dabei die Frage, wie sich das Transfer- und Innovationspotenzial von Wissenschaftseinrichtungen gezielt erschließen lässt, zum Nutzen der einzelnen Einrichtung und der Gesellschaft.

- Damit Transfer als relevante wissenschaftliche Leistungsdimension gestärkt werden kann, ist mehr Transparenz über Transferaktivitäten und über profilspezifische Stärken und Entwicklungspotenziale erforderlich.
- Hier setzt das *Transferbarometer* an und stellt Wissenschaftseinrichtungen in der Praxis erprobte Indikatoren für die Erfassung und Darstellung des Wissenstransfers zu Verfügung.
- Es ermöglicht, Transfer strukturiert darzustellen und das gesamte Transfergeschehen in verschiedenen Transferfeldern zu beschreiben.
- Das *Transferbarometer* bietet für verschiedene Akteursgruppen an Wissenschaftseinrichtungen unterschiedliche Mehrwerte und Potenziale; diese sollten für die Beteiligten klar ersichtlich sein.
- Für den Erfolg des *Transferbarometers* ist eine klare Positionierung der Leitungsebene und eine möglichst breite Unterstützung aller beteiligten Personen über Hierarchieebenen und Funktionen hinweg wichtig.
- Aus wissenschaftspolitischer Perspektive trägt das *Transferbarometer* zu einer ganzheitlichen Betrachtung des Handlungsfeldes bei und sensibilisiert für die profilbedingten Unterschiede von Wissenschaftseinrichtungen.

Stifterverband: Das *Transferbarometer*. *Executive Summary*. <https://www.stifterverband.org/transferbarometer/executive-summary>

Strategische Potenziale und Umsetzung – Konzeptionelle Grundlagen und Empfehlungen
Das *Transferbarometer* hinterfragt, erweitert und schärft bestehende Indikatoren für wirtschafts- und technologienahen Transfer und unterbreitet

Vorschläge zur möglichen Standardisierung. Darüber hinaus verbreitert das *Transferbarometer* die Perspektive auf Transfer und entwickelt neue Indikatorensets zur Abbildung eines nicht auf wirtschafts- und technologienahen Transfer beschränkten Transferverständnisses. Die Indikatoren wurden gemeinsam mit fünf ausgewählten Hochschulen und sechs *Helmholtz-Zentren* mit unterschiedlichen Transferprofilen entwickelt und an den Einrichtungen praktisch erprobt. Die Indikatoren des *Transferbarometers* sind nicht als abschließend zu verstehen. Vielmehr geht es darum, das vorgeschlagene Standardset an eigene Bedürfnisse anzupassen und es zu erweitern. Ziel des *Transferbarometers* ist es, Transparenz und Sichtbarkeit über Transferaktivitäten an Wissenschaftseinrichtungen herzustellen und konkrete Ansatzpunkte für die organisationsinterne Steuerung zu schaffen.

Die bei der Erprobung des *Transferbarometers* gesammelten Erfahrungen zeigen, dass die Erfassung mit einem spürbaren Erhebungsaufwand einhergeht. Dies liegt in erster Linie an der Vielzahl und Vielfalt möglicher Transferaktivitäten, die zudem häufig dezentral und von verschiedenen Akteuren und Organisationseinheiten durchgeführt werden. Darüber hinaus existieren vor allem in nicht wirtschafts- und technologienahen Transferbereichen noch keine eingespielten Prozesse, Strukturen und Erhebungsroutinen für die Erfassung von Informationen möglichst direkt an der Quelle. Bei der endgültigen Auswahl der Indikatoren stand eine hohe Aussagekraft kombiniert mit einer grundsätzlichen Machbarkeit und einem vertretbaren Erhebungsaufwand im Fokus.

Diese im Dezember 2021 veröffentlichte Publikation zeigt, wie die operative Erfassung und Darstellung von Transfer an Wissenschaftseinrichtungen mithilfe des *Transferbarometers* gelingen kann. Sie stellt die konzeptionellen Grundlagen und Mehrwerte des *Transferbarometers* vor und gibt Hinweise für die praktische Umsetzung. Der Fokus liegt auf transferfeldübergreifenden Erkenntnissen und Erfahrungen sowie auf konkreten methodischen Hinweisen und Empfehlungen.

...

Stifterverband: „*Transferbarometer: Strategische Potenziale und Umsetzung*“. <https://www.stifterverband.org/transferbarometer/strategische-potenziale>.

Gleichstellung und Vielfalt sind entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem

Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vielfalt in Wissenschaft und Forschung sind Voraussetzung für Innovations- und Zukunftsfähigkeit in Deutschland sowie entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem.

Die nachhaltige Einbindung aller Talente und Potenziale in Wissenschaft und Forschung ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Gemischte Teams aus Frauen und Männern, aber auch aus Menschen verschiedenster Prägungen und Hintergründe, führen zu besseren Forschungs- und Entwicklungsergebnissen, denn eine größere Vielfalt an Erfahrungen kann die Forschungsperspektive entscheidend erweitern.

Das gilt auch für die Berücksichtigung von Geschlechterfragestellungen als Forschungsgegenstand. Die beiden Dimensionen Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung werden vom BMBF als Querschnittsthemen in allen Arbeitsbereichen berücksichtigt.

Leaky Pipeline in der Wissenschaft: Die Schere muss sich weiter schließen

Frauen in Deutschland sind heute so hervorragend ausgebildet wie noch nie. An den Hochschulen nimmt der Anteil an Frauen allerdings ab, je höher es die akademische Karriereleiter hinaufgeht: Überwiegt jeweils bei Abitur und Studienbeginn der Anteil der jungen Frauen leicht, so machen die Doktorandinnen nur noch 45 Prozent und die Habilitandinnen sogar nur noch 35 Prozent aus. In der Professorenenschaft ist lediglich ein Viertel weiblich, und nur jede fünfte Hochschule wird von einer Frau geleitet.

Ziel des BMBF ist es, dazu beizutragen, der *Leaky Pipeline* in der Wissenschaft entschieden entgegen zu wirken, um die Schere weiter zu schließen. Ziel ist die Parität von Frauen und Männern und eine geschlechtergerechte und gleichstellungsfördernde Hochschulkultur. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass Hochschulen und Forschungsorganisationen Maßnahmen für mehr Gleichstellung ergreifen. Um dies zu fördern, arbeitet das BMBF in der *Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)* eng mit den Ländern zusammen. Forum für diese Zusammenarbeit ist der ständige GWK-Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (AK CHAG). 2021 veröffentlichte der Arbeitskreis bereits die *25. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außer-*

hochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl an den Hochschulen als auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und der Handlungsbedarf weiterbesteht.¹

BMBF-Maßnahmen zur Unterstützung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

➤ Professorinnenprogramm (PP)

Die zentrale Maßnahme zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen ist das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern. Seit 2008 werden Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen mit dem Professorinnenprogramm in ihrem Engagement für Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt. Die Hochschulen qualifizieren sich für die Teilnahme am Programm durch die Einreichung von hochschulindividuellen Gleichstellungskonzepten, die von einem unabhängigen Begutachtungsgremium bewertet werden. Hochschulen mit erfolgreich eingereichten Konzepten können für Erstberufungen von bis zu drei Professorinnen eine Förderung erhalten. Gleichzeitig verpflichten sich die Hochschulen zur Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Das Programm hat bislang dazu beigetragen, den Anteil von

Frauen, die eine Professur innehaben, seit dem Jahr 2008 von einem Sechstel auf ein Viertel zu erhöhen. Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag zur 20. Legislaturperiode festgehalten, dass sie das Professorinnenprogramm fortführen und weiter stärken will.

➤ Innovative Frauen im Fokus (IFIF)

Frauen sind genauso erfindungsreich und kreativ wie Männer, dies wird aber zu wenig wahrgenommen. Das will die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des BMBF ändern. In der Forschung sollen Strukturen und Rahmenbedingungen hierfür nachhaltig verbessert werden. Die Sichtbarkeit von innovativen Frauen soll auch in die (Fach-)Öffentlichkeit vermittelt werden, um die Vorbildfunktion von innovativen Frauen für Wissenschaftlerinnen, aber auch für Mädchen und Frauen im Allgemeinen zu stärken. Zudem will die Förderrichtlinie zu einem Bewusstseinswandel mit Blick auf die wichtige Rolle von Frauen in der Forschung beitragen, damit die wissenschaftliche Expertise von Frauen im Rahmen der Wissenschaftskommunikation in klassischen und digitalen Medien stärker eingebracht und so auch in politische Entscheidungsgrundlagen vermehrt einbezogen wird.

➤ MissionMINT

Mit der neuen Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Themenschwerpunkt „Erhöhung des Frauenanteils im

MINT-Forschungs- und Innovationsprozess: Selbstwirksamkeit, Eigeninitiative und Kreativität stärken“ (*Mission-MINT – Frauen gestalten Zukunft*) nimmt das BMBF junge Frauen in der Phase der Studien- und Berufswahl in den Blick und zielt auf die Aktivierung ihres akademischen MINT-Potenzials.

➤ Geschlechteraspekte im Blick (GiB)

Das BMBF setzt sich mit der neuen Förderrichtlinie „**Geschlechteraspekte im Blick**“ dafür ein, die strukturelle Verankerung von Geschlechteraspekten in und für exzellente Forschung in allen Fachgebieten voranzutreiben. Damit will das BMBF dazu beitragen, die Lebenssituation aller Menschen zu verbessern sowie wissenschaftliche Erkenntnisse über Ursachen und Mechanismen zu gewinnen, die die Gleichstellung behindern. Bisherige Forschungsarbeiten unterstützen die notwendigen geschlechterdifferenzierten Betrachtungen bzw. Forschungsanlagen oftmals nur unzureichend. Exzellente Forschung, Entwicklung und Innovation bedarf daher dort, wo es relevant ist, geschlechterdifferenzierter Betrachtungen bei Fragestellungen, Forschungsmethoden und Analyseverfahren sowie bei der Entwicklung von innovativen Produkten. Handlungsleitendes Ziel der Förderrichtlinie ist es, eine bedarfsorientierte Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschung und Entwicklung in allen Fachgebieten sicherzustellen.

...

➤ Gleichstellung als Grundprinzip der Forschungspolitik

Auch in der **Exzellenzstrategie** nimmt Gleichstellung einen zentralen Stellenwert ein. Die von den Hochschulen vorgelegten erfolgreichen Zukunftskonzepte weisen vielfältige Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgetätigkeit vor.

Von einzelnen Hochschulen werden Zielquoten für die Erhöhung des Anteils hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen an Spitzenpositionen definiert.

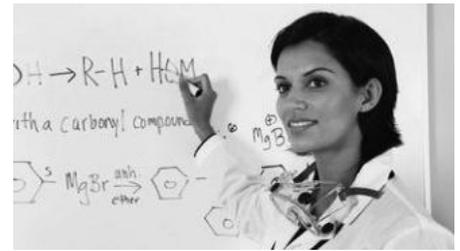
➤ Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Mit dem **Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm)** haben sich Bund und Länder das Ziel gesetzt, die Chancengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Der Frauenanteil an den Besetzungen ist Bestandteil des begleitenden Monitorings.

2011 verabschiedete die GWK zudem das sogenannte **Kaskadenmodell**. Danach soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifikierungsstufe. Das Kaskadenmodell berücksichtigt so die spezifischen Gegebenheiten jedes Fachs und ermöglicht damit angemessene Zielvorgaben. Die außerhochschulischen Forschungsorganisationen haben sich im Rahmen des **Paktes für Forschung und Innovation (PFI)** zur Umsetzung des Kaskadenmodells mit ambitionierten Zielvorgaben verpflichtet und dazu unterschiedliche Einzelmaßnahmen aufgelegt.

➤ Familienfreundliche Wissenschaft als Ziel

Die bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie ist ein übergeordnetes Politikziel des BMBF. Das **Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)** und das **Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG)** wurden bereits entsprechend angepasst. Außerdem fördert das BMBF Forschungsvorhaben, die hierzu auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen Maßnahmen und Instrumente entwickeln.



Gleichstellung und Vielfalt sind entscheidende Qualitätsmerkmale und Wettbewerbsfaktoren im Wissenschaftssystem

➤ Vielfalt in Wissenschaft und Forschung

Neben Gleichstellung spielt auch das Thema **Vielfalt in Wissenschaft und Forschung** eine bedeutende Rolle. Wertschätzung von Vielfalt und Abbau von Diskriminierung sind Voraussetzungen für die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulstandorts. Eine diverse und repräsentativere Wissenschaftslandschaft auf allen Ebenen ermöglicht qualitativ bessere Forschungsergebnisse. Die Berücksichtigung von Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung von Beginn an führt zudem zur Vermeidung „blinder Flecken“.

Vielfalt in ihren unterschiedlichen Dimensionen, von sozialer bis geografischer Herkunft, bereichert Wissenschaft und Forschung somit durch heterogene Erfahrungen und Perspektiven. Das ist wichtig, denn für eine Vielfalt an Ideen brauchen wir die Vielfalt derer, die sie denken und entwickeln. Deswegen ist Vielfalt ein entscheidendes Qualitätsmerkmal im Wissenschaftssystem.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Gleichstellung und Vielfalt im Wissenschaftssystem.“ https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html

¹ Siehe dazu Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS): „20 Jahre Forschung, Beratung, Vernetzung und wissenschaftlicher Service“. <https://www.gesis.org/cews/cews-home/20-jahre-cews>.

Ein Jahr Fortschritt für Bildung und Forschung

Ein Jahr Ampelkoalition. Ein Jahr mit dem Ziel, Deutschland zu modernisieren. Was hat Bundesministerin Stark-Watzinger in den letzten 12 Monaten für Bildung und Forschung erreicht? Ein Überblick. „2022 – Ein Jahr der Erfolge“

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Pressemeldung vom 8.12.2022 – Bilanz: „Ein Jahr Fortschritt für Bildung und Forschung“. <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2022/12/bilanz-ein-jahr-ampel.html>

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat [am 2. November] die „26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ veröffentlicht.

Der diesjährige Bericht zeigt erneut, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen sowohl in den Hochschulen als auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen angestiegen ist, die Fortschritte in allen Bereichen allerdings nur langsam erfolgen und der Handlungsbedarf anhält.

Bei einem Vergleich der Ergebnisse von 2020 mit den Daten von vor zehn Jahren ergibt sich zwar eine Steigerung, allerdings nur eine moderate. So hat sich von 2010 bis 2020 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der

- Erstimmatrikulationen von 49,5 % auf 52,5 %,
- Studienabschlüsse von 51,8 % auf 52,1 %,
- Promotionen von 44,1 % auf 45,1 % und
- Habilitationen von 24,9 % auf 35,1 %

erhöht. Dies belegt, dass der Anteil von Frauen noch immer mit jeder Qualifikations- und Karrierestufe nach Studienabschluss sinkt. Durch diese „leaky pipeline“ geht erhebliches weibliches Potential für das Wissenschafts- und Innovationssystem in Deutschland verloren. Darüber hinaus werden sowohl hinsichtlich der Repräsentanz über Karriereverläufe hinweg als auch in Bezug auf die Studienwahl fächerbezogene Differenzen zwischen Frauen und Männern sichtbar. Gerade in den Fächern, in denen die Frauenanteile bei Studierenden und Studienabschlüssen hoch sind, fällt die Differenz zu den Frauenanteilen auf Professuren besonders deutlich aus. Die Ebene der Fachbereiche verdient es deshalb, im Kontext der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen stärker als bislang in den Blick genommen zu werden.

Der Anteil der Professorinnen an Hochschulen ist zwar im Zeitraum zwischen 2010 und 2020 kontinuierlich von 19,2 % auf 26,3 % angestiegen, dennoch zeigt sich weiterhin dringender Verbesserungsbedarf mit Blick auf die

Parität. Eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungsgruppen ergibt zudem nach wie vor: je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil von Frauen. Der Anteil der W1-Professorinnen an den Hochschulen insgesamt liegt bei 47,6 %, der C3/W2-Professorinnen bei 27,1 % und der C4/W3-Professorinnen nur noch bei 22,0 %.

Der GWK-Bericht analysiert nicht nur die Frauenanteile in den Hochschulen, sondern auch in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Der Frauenanteil an Führungspositionen bei der *Fraunhofer-Gesellschaft*, der *Helmholtz-Gemeinschaft*, der *Max-Planck-Gesellschaft* und der *Leibniz-Gemeinschaft* ist im Vergleichszeitraum von 2011 bis 2021 insgesamt von 12,0 % auf 21,6 % gewachsen. Damit stieg er mit ähnlichen Wachstumsraten wie an den Hochschulen, allerdings auf niedrigerem Niveau und mit organisationspezifischen Unterschieden.

Der Datenfortschreibung angefügt ist eine Sonderauswertung des *Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS*, die sich mit gleichstellungspolitischen Aspekten von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft beschäftigt.¹

Insgesamt belegt die aktuelle Datenerhebung der GWK, dass es weiterhin sowohl im Bereich der Hochschulen als auch bei den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dringenden Handlungsbedarf gibt, um die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern auf struktureller Ebene noch stärker voranzutreiben und damit insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Richtung Parität weiterzuentwickeln.

Dabei stellen die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 beschlossenen und 2017 bestätigten Gleichstellungsstandards mit dem sogenannten Kaskadenmodell als Leitgedanke und die auf Initiative der GWK getroffene Festlegung von flexiblen Zielquoten in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen wich-

tige Eckpunkte zur Steigerung des Anteils von Frauen auch in Gestaltungs- und Entscheidungspositionen des Wissenschaftssystems dar. Das **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder**, das 2018 mit einer dritten Programmphase startete, ist ein Beispiel für eine erfolgreiche spezifische Fördermaßnahme zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem. Entsprechende Förderprogramme in den Ländern wirken in die gleiche Richtung.

Die Datenfortschreibung wird seit 1989 von der GWK aufbereitet und in regelmäßigem Turnus der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Diese Berichte sind Gradmesser dessen, was erreicht wurde, und damit auch statistische Grundlage für weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen. Die GWK ist die einzige Stelle im nationalen Wissenschaftssystem, die Datenmaterial zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen kontinuierlich und systematisch erfasst und in Form von regelmäßigen Datenfortschreibungen transparent darstellt.

Der Bericht „Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ liegt nun für den Zeitraum 2020/2021 vor und ist online unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_i... abrufbar sowie in Kürze als Heft 82 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK erhältlich.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK):
Pressemittteilung Nr. 8 vom 2. November 2022
„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Datenfortschreibung zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26_Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021_.pdf.

¹ CEWS: Gender Report 2022 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. <https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/gender-report-2022-erschiene-geschlechterparitaet>.

Auf dem Weg zur Parität von Frauen und Männern in der Wissenschaft: Bund und Länder vereinbaren Professorinnenprogramm 2030

Die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)* hat in ihrer Sitzung [am 4. November] die Bund-Länder-Vereinbarung zum Professorinnenprogramm 2030 beschlossen. Aufbauend auf den erfolgreichen bisherigen drei Programmphasen wird der Kulturwandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen weiter gestärkt. Ziel des Förderprogramms ist es, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen des Wissenschaftsberichts in Richtung Parität dynamisch zu erhöhen und die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen strukturell noch stärker zu verankern. Die Hochschulen reichen zunächst ein Gleichstellungskonzept ein; nach erfolgreicher Begutachtung können sie Anträge auf die Förderung von bis zu drei Professuren für Frauen stellen.

Die GWK-Vorsitzende **Bettina Stark-Watzinger**, Bundesministerin für Bildung und Forschung, begrüßt die Entscheidung: „Wir wollen Parität von Frauen und Männern in den Spitzenfunktionen von Wissenschaft und Forschung erreichen. Es ist nicht akzeptabel, dass an Hochschulen der Anteil der Frauen immer weiter abnimmt, je höher es die akademische Karriereleiter hinaufgeht. Nur wenn Frauen gleichberechtigt beteiligt sind, kann die Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland gesichert werden. Ich freue mich des-

halb sehr, dass Bund und Länder gemeinsam weitere Schritte für mehr Geschlechtergerechtigkeit vereinbart haben. Das *Professorinnenprogramm 2030* wird unter anderem die Fakultäten an den Hochschulen sowie das Berufsmanagement stärker in den Blick nehmen, um dem Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur neue Dynamik zu verleihen. Dass wir dafür gemeinsam mit den Ländern insgesamt 320 Millionen Euro in den nächsten acht Jahren zur Verfügung stellen, ist ein wichtiges Signal für die Gleichstellung an den Hochschulen.“

Der stellvertretende GWK-Vorsitzende **Markus Blume**, Staatsminister für Wissenschaft und Kunst des Freistaats Bayern, ergänzt: „Der heutige Beschluss ist ein weiterer Türöffner für mehr Frauen in der Wissenschaft. Denn klar ist: Wir wollen und wir brauchen mehr Professorinnen an den deutschen Hochschulen. Ich freue mich, dass wir die Rahmenbedingungen des Programms u.a. durch die verlängerte Laufzeit bis 2030 insbesondere für kleinere und mittlere Hochschulen verbessern konnten, die nun mit drei Antragsrunden mehr Chancen zur Beteiligung am Programm haben. Alle Hochschulen können unabhängig von ihrer bisherigen Förderung ein Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule einreichen, das unter Berücksichtigung der jeweiligen hoch-

schulspezifischen Situation sowie in Bezug auf Typ und Größe durch ein unabhängiges Gremium begutachtet wird. Sie können mit anderen Hochschulen bei der Erstellung ihres Gleichstellungskonzepts kooperieren. Mit der Auszeichnung des Konzepts mit dem Prädikat ‚Gleichstellungsstarke Hochschule‘ wird zudem die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen gestärkt: Wir eröffnen die Möglichkeit, Mittel für die Förderung einer zusätzlichen Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin zu beantragen.“

Bund und Länder haben 2008 das Professorinnenprogramm erstmals aufgelegt, um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und ihren Anteil an Professuren an deutschen Hochschulen zu steigern. Das Programm hat in bisher drei Programmphasen die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert und ist das zentrale Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Es hat zudem ganz konkret dazu beigetragen, den bundesweiten Frauenanteil in der Professorenschaft von einem Sechstel im Jahr 2008 auf heute über ein Viertel zu steigern.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Pressemitteilung Nr. 11 „Auf dem Weg zur Parität von Frauen und Männern in der Wissenschaft: Bund und Länder vereinbaren Professorinnenprogramm 2030“. München/Bonn 4. November 2022.

CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung: Gender-Monitoring an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Hochschulrankings und Gleichstellung: Hochschulrankings sind ein spezifisches, jedoch auch umstrittenes Instrument zur Qualitätssicherung an Hochschulen. Mit dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten stellt das CEWS seit 2003 in der Schriftenreihe *cews.publik* regelmäßig ein Instrument Verfügung, um die Position von Hochschulen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse national vergleichen zu können. –

Das aktuelle Hochschulranking 2021 ist die zehnte Ausgabe. Sie untersucht die Entwicklung der Hochschulen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern. Zusätzlich beinhaltet die Veröffentlichung ein Ranking der Bundesländer. An der Spitze stehen die Bundesländer Berlin, Brandenburg und Hamburg (Ranggruppen 3, 4 und 5). Die Mehrzahl der Bundesländer befindet sich im Mittelfeld (Ranggruppen 7-9). Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg belegen das untere Mittelfeld (Ranggruppen 10 und 11), und in der Schlussgruppe befinden sich Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen (Ranggruppe 12).¹

Inzwischen wurden einige weitere Rankings mit Indikatoren zu Gleichstellung entwickelt. Zu deren Zielen und Vorgehensweisen vgl. „Globale und nationale Hochschulrankings“ sowie „Rankings mit Gleichstellungsindikatoren“.²

¹ *cews.publik.no.24. Löther, Andrea (2021): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. Hg. v. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik.no24). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoa-74765-6>.*

² *Siehe dazu eine kurze Einführung in die allgemeine Diskussion zu Rankings unter <https://www.gesis.org/cews/themen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung>*

Im deutschen Wissenschaftssystem sind Frauen auf den höheren Qualifikationsebenen sowie in Leitungsfunktionen unterproportional vertreten. Ihr Anteil an den Professuren beträgt rund 26 %, bei 25 % liegt ihr Anteil an den Hochschulleitungen. Zwar stellen Frauen die Hälfte der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen, doch an den Schnittstellen Hochschulabschluss/Promotion und Promotion/Habilitation scheiden überproportional viele Frauen aus der Wissenschaft aus.

Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu höheren Qualifikationen sind eingehend erforscht. Sie bestehen u. a. darin, dass das deutsche Wissenschaftssystem stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet ist und Frauen dabei seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert werden als männliche Absolventen. Außerdem bestehen Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen und es fehlt an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen, was oft zu einer Übervorteilung von qualifizierten Frauen führt. Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von wissenschaftlicher Qualifikation und Familiengründung unter den besonderen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat auf der Grundlage dieser Analyse im Jahre 2006 eine Empfehlung „Frauen fördern“ verabschiedet, die umfangreiche Maßnahmen zu einer verbesserten Beteiligung von Frauen auf den höheren Ebenen des Wissenschaftssystems enthält. Die Empfehlung richtet sich zum einen an die Hochschulen, aber auch an Bund und Länder, die für geeignete Rahmenbedingungen sorgen sollen, sowie an die Forschungsorganisationen.¹

Im Jahr 2011 hat die HRK die Empfehlung aus dem Jahr 2006 evaluiert. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich in den letzten Jahren Einiges an den Hochschulen bewegt hat: Viele Hochschulen haben über Einzelmaßnahmen hinausgehende Konzepte für die Förderung und Gewinnung von Frauen entwickelt. Organisations- und Fächerkulturen erschweren aber nach wie vor die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsbereich. Die genaue Aufschlüsselung von Fördermaßnahmen, die in jüngerer Zeit ergriffen wurden, zeigt, dass Frauen auch heute noch Benachteiligungen im Vergleich zu ihren männlichen Konkurrenten erfahren, z. B. was Eingruppierungsfragen und Befristungsdauern angeht.²

Gemeinsam mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hat die HRK den *Arbeitskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung* ins Leben gerufen, die in regelmäßigen Treffen die Entwicklung in Hochschulen und Wissenschaftspolitik erörtert und neue Ergebnisse aus der Geschlechterforschung diskutiert. Mit diesem regelmäßigen Austausch soll der Kenntnisstand aller Beteiligten verbessert und Maßnahmen für eine verbesserte Gleichstellungspolitik koordiniert werden.³

Im Oktober 2015 hat die HRK mit finanzieller Unterstützung des BMBF in Göttingen eine Tagung „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“ durchgeführt.⁴ Hierbei ging es zentral um die Frage, welchen Beitrag Hochschulleitungen, vor allem auch Frauen in Führungsverantwortung an Hochschulen, leisten können, um die Position von Frauen in der Wissenschaft und im Wissenschaftssystem zu stärken. Als wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Politik der Chancengleichheit wurde die systematische Vorbereitung auf Leitungsfunktionen und eine weitere Professionalisierung der Hochschulleitungen genannt. Künftigen Führungskräften, Männern wie Frauen, muss vermittelt werden, wie wichtig Gleichstellung, personelle Diversität und Personalentwicklung für den Erfolg der einzelnen Einrichtung sind. Auf der Tagung wurde eine Vernetzung der weiblichen Hochschulleitungen vereinbart. Diese treffen sich nun regelmäßig und tauschen sich über notwendige Schritte für die Veränderung der Führungskultur aus. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit mit „Führungsfrauen“ aus der außerhochschulischen Forschung intensiviert und der Kontakt zu Frauen, die in Spitzenpositionen der Wirtschaft sind, gesucht.

Im Jahr 2019 verabschiedete die HRK eine „Entschließung Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“. Nach Ansicht der HRK bedarf es bei aller Würdigung der bisherigen gleich-

stellungsbezogenen Maßnahmen zusätzlicher Anstrengungen, die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen und damit ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen und den notwendigen Organisations- und Kulturwandel zu beschleunigen.⁵

Im Jahr 2022 verabschiedete die HRK die Entschließung „Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen“ in der sie ihrer Sorge Ausdruck verleiht, dass die Fortschritte bei der angemessenen Berücksichtigung von Frauen auf den akademischen Karrierestufen trotz zahlreicher Fördermaßnahmen und Initiativen immer noch zu gering ausfallen. Gleichstellung bleibt aus Sicht der HRK eine dringliche Aufgabe auf der Hochschulagenda. Nach Ansicht der HRK ist ein umfassender Kulturwandel angezeigt, der durch einen strukturellen Wandel unterstützt werden muss.

Hochschulrektorenkonferenz: **Themen** – „Gleichstellung“. <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/>

¹ Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung des 209. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen fördern“ am 14.11.2006. „Zusammenfassung“ <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-foerdern/>

² Auswertung der Evaluation der Befragung „Frauen-Förderung an Hochschulen“ vom November 2006. Berlin 29.03.2012. Evaluation_..._Frauen_foerdern_...pdf.

³ Zum Arbeitskreis Gleichstellung und Geschlechterforschung siehe einen von HRK und BuKoF gemeinsam veranstalteten Workshop im März 2012.

⁴ Ergebnisbroschüre der Tagung „Gendergerechte Führungskultur an Hochschulen“. Göttingen 19. bis 20. Oktober 2016. EVA-2016_ Gendergerechte_Fuehrungskultur_an_Hochschulen.pdf.

⁵ Hochschulrektorenkonferenz: Entschließung der 27. HRK-Mitgliederversammlung „Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft“ vom 19.11.2019. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>.

HRK besorgt über Stagnation bei der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) nimmt mit großer Sorge zur Kenntnis, dass die Fortschritte bei der angemessenen Berücksichtigung von Frauen auf den akademischen Karrierestufen trotz zahlreicher Fördermaßnahmen und Initiativen immer noch zu gering ausfallen. Die jüngst von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) veröffentlichte 26. Datenfortschreibung zur Chancengleichheit belegt, dass der prozentuale Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen gegenüber den Vorjahren zwar erneut gestiegen ist, aber auf den höheren Karrierestufen de facto stagniert.¹

„Gleichstellung bleibt eine dringliche Aufgabe auf der Hochschulagenda. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass Frauen mit einem Anteil von nur 26,3 % an allen Professuren in Deutschland weiterhin nicht angemessen in der Wissenschaft berücksichtigt sind“, erklärte HRK-Präsident **Prof. Dr. Peter-André Alt** [am 15. 11. 2022] in Berlin. „Die bisherigen Fortschritte sind viel zu gering. Das war auch Konsens der jüngsten HRK-Mitgliederversammlung und kommt in ihrer heute veröffentlichten Stellungnahme klar zum Ausdruck. Weder das sogenannte Kaskadenmodell noch freiwillige Mentoring- und Coaching-Angebote haben die Geschlechterrelation auf höheren Karrierestufen der Wissenschaft tiefgreifend verändern können. Um die Situation hier nachhaltig zu verbessern, müssen wir kreativer werden und deutlich an Tempo zulegen.“

Bei der Beförderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft geht es nach Auffassung der HRK-Mitgliederversammlung um einen umfassenden Kulturwandel. Dieser müsse durch einen strukturellen Wandel unterstützt werden, einschließlich entsprechender prozessualer Veränderungen in der Qualifizierung und der Personalgewinnung sowohl an den einzelnen Institutionen als auch im Gesamtsystem. Die zuständige Vizepräsidentin der HRK, **Prof. Dr. Dorit Schumann**, bekräftigt diese Forderung: „Das Professorinnenprogramm der GWK zeigt exemplarisch, dass mit strukturellen Maßnahmen signifikante Erfolge erzielt werden können. Wenn eine angemessene Repräsentation der Geschlechter erreicht werden soll, ist mittel- und langfristig jede zweite Professur mit einer Frau zu besetzen. Dazu wird es aber nur kommen, wenn wir alle Akteure einbinden und mit ver-

einten Kräften die notwendigen grundlegenden Veränderungen herbeiführen.“

Positionen

Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen

Entschließung der 35. Mitgliederversammlung der HRK vom 15.11.2022

Die aktuellen Zahlen zeigen: Frauen sind weiterhin nicht angemessen auf den akademischen Karrierestufen berücksichtigt. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) berichtet im November 2022, dass zwar der Anteil von Frauen bei Promotionen bei 45,1 Prozent liegt. Jedoch verharrt der Anteil bei 26,3 Prozent bei Professuren.

Die Hochschulrektorenkonferenz nimmt mit großer Sorge zur Kenntnis, dass die Fortschritte bei der angemessenen Berücksichtigung von Frauen auf höheren Karrierestufen trotz zahlreicher Maßnahmen viel zu gering sind. Weder das sogenannte Kaskadenmodell noch freiwillige Mentoring- und Coaching-Angebote verändern die Situation grundlegend. Auch das individuelle Engagement einzelner am Einstellungsprozess beteiligter Gremien und Personen hat noch nicht zu den gewünschten Ergebnissen geführt.

Die Entwicklung der Zahlen zeigt, dass es im Kern um einen Kulturwandel gehen muss, der durch einen strukturellen Wandel einschließlich der entsprechenden prozessualen Veränderungen sowohl an den einzelnen Institutionen als auch im Gesamtsystem unterstützt wird. Bei der Auswahl und Bewertung der Qualifikation der zu berufenden Kandidat:innen spielen Stereotype oftmals noch eine Rolle. Darüber hinaus suchen Berufungskommissionen trotz

großen Engagements und Problembewusstseins geeignete Bewerber:innen zu häufig in ihren Netzwerken – Netzwerke, an denen Frauen weiterhin vielfach strukturell nicht beteiligt sind. Für die Hochschulen heißt das etwa, dass systematisch gleichstellungsorientiertes aktives Recruiting von Frauen stattfinden muss, ein bislang nur an einigen Hochschulen etabliertes Verfahren.

Entschlossenes Handeln aller Akteur:innen in Wissenschaft und Politik auf sämtlichen Ebenen ist dringend notwendig, um deutlichere Fortschritte zu erreichen. So hat etwa das **Professorinnenprogramm** der GWK gezeigt, dass mit strukturellen Maßnahmen Erfolge erzielt werden können. Nach diesem Modell sollten weitere Programme, die auch mit monetären Anreizen arbeiten, aufgebaut werden.

Mittel- und langfristig ist jede zweite Professur mit einer Frau zu besetzen, wenn eine angemessene Repräsentation der Geschlechter erreicht werden soll. Das ist nur zu verwirklichen durch eine entschlossene, von allen getragene Strategie, die verschiedene Maßnahmen kombiniert (*policy mix*) und auf einen nachhaltigen Kulturwandel durch Strukturwandel setzt. Die Hochschulen wollen die dafür notwendigen Schritte gehen.

¹ Louisa Hizli, Annina Mösching, Margit Osterloh: „Leaky Pipeline in der Wissenschaft – Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung“. *Forschung und Lehre* 1/2023, S. 32-33.

HRK-Entschließung „Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen“. 35. Mitgliederversammlung vom 15.11. 2022. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/zur-situation-von-frauen-auf-karrierewegen-an-deutschen-hochschulen/>.

Der dbb Gewerkschaftstag 2022 – eine Zusammenfassung

Mit über 1,3 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche ist der dbb die große deutsche Interessenvertretung für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor. In ihm sind 41 Fachgewerkschaften und 16 Landesbünde organisiert. Der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) ist seit 1973 Mitglied im dbb. Er vertritt den Hochschulbereich.



Alle fünf Jahre findet der *dbb Gewerkschaftstag* statt, dieses Mal vom **27. bis 30. November** unter dem Motto „**Staat. Machen wir!**“ in Berlin.¹ Der *dbb Gewerkschaftstag* ist das höchste Beschlussgremium des Dachverbandes. Die insgesamt 631 stimmberechtigten Delegierten legen die Leitlinien für die gewerkschaftspolitische Arbeit des *dbb* in den kommenden fünf Jahren fest, stellen die Richtlinien für die Haushaltsführung auf, entscheiden über Satzungsänderungen und wählen in geheimer Wahl die Bundesleitung für die Dauer von fünf Jahren. Der *Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)* wurde von seinem Bundesvorsitzenden **Prof. Dr. Josef Arendes** vertreten.

Wahlen zur Bundesleitung

Am **28. November** fanden die *Wahlen zur dbb Bundesleitung* statt. Der amtierende *dbb*-Bundesvorsitzende **Ulrich Silberbach** kandidierte erneut und wurde mit großer Mehrheit wiedergewählt. **Friedhelm Schäfer**, der Zweite Vorsitzende des *dbb* und *Fachvorstand Beamtenpolitik*, erhielt ebenso erneut das Vertrauen für weitere fünf Jahre wie **Volker Geyer**, stellvertretender Bundesvorsitzender und *Fachvorstand Tarifpolitik*. Komplettiert wurde die neue Bundesleitung des *dbb* durch die sechs ehrenamtlichen gleichberechtigten Stellvertreterinnen und

-vertreter im Bundesvorsitz **Simone Fleischmann** (Verband Bildung und Erziehung VBE) – **Andreas Hemsing** (komba gewerkschaft) – **Milanie Kreutz** (Deutsche Steuergewerkschaft – DSTG und Vorsitzende der *dbb frauen*) – **Heiko Teggatz** (DPoIG Bundespolizeigewerkschaft – DPoIG) – **Maik Wagner** (Gewerkschaft der Sozialversicherung – GdS) und **Claus Weselsky** (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer – GDL). – Qua Amt gehören der *dbb* Bundesleitung zudem als beratende Mitglieder ohne Stimmrecht die Vorsitzenden der *dbb jugend* (Matthäus Fandrejewski) und der *dbb bundes-seniorenvertretung* (Horst Günther Klitzing) an. – Zu **Ehrenmitgliedern** wählten die Delegierten die bisherigen stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Astrid Hollmann** (*Mediengewerkschaft VRFF*), **Kirsten Lühmann** (*Deutsche Polizeigewerkschaft – DPoIG*) und **Thomas Eigenthaler** (*Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG*). Sie hatten in diesem Jahr nicht mehr kandidiert.²

Die Öffentliche Veranstaltung

Politischer Höhepunkt des Gewerkschaftstages war die **Öffentliche Veranstaltung** am 29. November.³ Nach

den Ansprachen des *dbb* Bundesvorsitzenden **Silberbach** und von **Bundeskanzler Olaf Scholz** befassten sich die hochkarätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Politikpanels mit den Folgen des demografischen Wandels für die Fachkräftegewinnung und der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Sektors in Deutschland.

In seiner Grundsatzrede auf dem Gewerkschaftstag fordert *dbb* Chef **Ulrich Silberbach** eine Kehrtwende in der Finanz- und Personalausstattung des öffentlichen Dienstes. „Ins Unsichere sind wir gerade alle gemeinsam unterwegs. Kostenexplosion, Corona-Krise, Krieg und Klimawandel: Das Land, ja die ganze Welt, hat mit vielen parallelen Krisen zu kämpfen. Gleichzeitig hält nur noch ein Drittel der Bevölkerung den Staat für handlungsfähig, das hat unsere *dbb* Bürgerbefragung im Herbst gezeigt. Das ist gefährlich. Am langen Ende für die Demokratie selbst“, so der *dbb* Bundesvorsitzende. Das erste Jahr der Ampel-Koalition sei für die Beschäftigten enttäuschend gewesen, weil in wichtigen Bereichen wie Bezahlung, Digitalisierung oder Fachkräftegewinnung keine nennenswerten Fortschritte erzielt worden seien. „Diese Probleme



(von links) vorn: **Simone Fleischmann** (VBE) – **Ulrich Silberbach** (*dbb*-Vorsitzender) – **Milanie Kreutz** (*dbb frauen*) – **Friedhelm Schäfer** (2. Vorsitzender); hinten: **Heiko Teggatz** (DPoIG) – **Claus Weselsky** (GDL) – **Maik Wagner** (GdS) – **Volker Geyer** (*Fachvorstand Tarifpolitik*) – **Andreas Hemsing** (komba). © Foto Marco Urban

im öffentlichen Dienst sind nicht vom Himmel gefallen, sie beschäftigen uns schon seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten. Aber in Krisenzeiten rächen sie sich doppelt und dreifach. Deutschland hat aktuell nur eine Schön-Wetter-Daseinsfürsorge. Wir brauchen eine Kehrtwende in der Finanz- und Personalausstattung des öffentlichen Dienstes.“⁴ Am Beispiel des Kampfes gegen den Klimawandel und der Bewältigung seiner Folgen machte Silberbach die Probleme des öffentlichen Dienstes deutlich.



© Marco Urban

Bundeskanzler Scholz betonte die Bedeutung des öffentlichen Dienstes und dankte den Beschäftigten – sie seien „die Gestalter der Zeitenwende“. Die Zeitenwende, ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine und den einhergehenden Bruch der europäischen Friedensordnung, mache nirgendwo Halt und betreffe in ihren Auswirkungen sämtliche Bereiche des öffentlichen Dienstes, wo die Beschäftigten neben den „normalen“ Aufgaben unter Hochdruck an der Unterstützung für Geflüchtete, der Abfederung von Härten durch Inflation und Energiepreisexplosion und der Umsetzung der Energiewende arbeiteten. Scholz bezeichnete den öffentlichen Dienst als „Rückgrat unseres Landes“, dem in Zeiten von Krisen, Veränderungen und Unsicherheit eine besondere Bedeutung zukomme. „Umso wichtiger ist ein Staat, der liefert, der spürbar an der Seite der Bürgerinnen und Bürger steht“, unterstrich der Kanzler. Deutschland stehe mit der Energiewende vor der größten Transformation seit Beginn der Industrialisierung. Um diesen Prozess erfolgreich und innerhalb des eng gesteckten Zeitrahmens voranzutreiben, brauche man Behörden und Verwaltungen – und die bisher erreichten

Zwischenziele zeigten, dass der öffentliche Dienst nicht beweisen, müsse „dass er Tempo machen kann.“ Es stehe außer Frage, betonte der Kanzler, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei der Gestaltung der Zukunftsaufgaben auf die richtigen Rahmenbedingungen und politische Unterstützung angewiesen seien. Beides sagte der Kanzler zu.⁵



Rede von Olaf Scholz, Bundeskanzler der Bundesrepublik Deutschland. © Marco Urban

Im Anschluss diskutierten die Vertreterinnen und Vertreter der Bundestagsparteien die Rolle des Staates und das Ansehen des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber. Unter der Moderation von **Anke Plättner** betonten **Susanne Ferschl** (DIE LINKE), **Mario Czaja** (CDU), **Konstantin Kuhle** (FDP), **Emily Büning** (Bündnis 90/Die Grünen) und **Kevin Kühnert** (SPD), dass attraktivere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Ausstattung den Staat stärken. Schließlich seien es die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die den Staat am Laufen halten.⁶

Die Beschlüsse des Gewerkschaftstages

Neben der Wahl der dbb Bundesleitung beriet der Gewerkschaftstag über zahlreiche Anträge, darunter 35 Leitanträge des **dbb Bundeshauptvorstan-**

des, die alle grundlegenden Themen der politischen Interessenvertretung für den öffentlichen Dienst aufgreifen: Beschlüsse zu 12 Grundsatzanträgen, 4 Anträgen zur Beamtenpolitik, 5 Anträgen zur Tarifpolitik, 2 Anträgen zur Mitbestimmung, 8 Anträgen zu Arbeit, Gesundheit & Soziales, 2 Anträgen zur Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik sowie einen Leitantrag zu Europa. Von der zentralen Frage, wie die Fachkräftelücke im öffentlichen Sektor – insbesondere in IT- und Lehrberufen – geschlossen werden kann, über Anträge unter anderem zur Instandhaltung der nationalen Sicherheitsarchitektur, zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung oder zum Klimaschutz. Die Themenpalette reicht bis zu den Herausforderungen, die mit dem Ausbau der staatlichen Infrastruktur und dem Umbau der sozialen Sicherungssysteme verbunden sind.⁷

Zusammenfassung EPW

¹ Staat. Machen wir! <https://www.dbb.de/veranstaltungen/gewerkschaftstag-2022.html>.

² Die dbb-Bundesleitung. <https://www.dbb.de/der-dbb/gremien/bundesleitung.html>.

³ <https://www.dbb.de/veranstaltungen/gewerkschaftstag-2022/oeffentliche-veranstaltung.html>.

⁴ Silberbach: „Krisenbewältigung funktioniert nur mit starkem öffentlichen Dienst“. <https://www.dbb.de/artikel/silberbach-krisenbewaeltigung-funktioniert-nur-mit-starkem-oeffentlichen-dienst.html>.

⁵ Bundeskanzler Olaf Scholz: „Deutschland braucht einen starken öffentlichen Dienst“. <https://www.dbb.de/artikel/bundeskanzler-olaf-scholz-deutschland-braucht-einen-starken-oeffentlichen-dienst.html>.

⁶ <https://www.dbb.de/artikel/attraktivere-arbeitsbedingungen-staerken-den-staat.html>.

⁷ dbb Gewerkschaftstag: „Leitanträge für den öffentlichen Dienst“. 28. November 2022. <https://www.dbb.de/artikel/leitantraege-fuer-einen-starken-oeffentlichen-dienst.html>.



(von links): Moderatorin Anke Plättner – Susanne Ferschl (Die Linke) – Mario Czaja (CDU) – Konstantin Kuhle (FDP) – Emily Büning (Bündnis90/Die Grünen) – Kevin Kühnert (SPD). © Marco Urban

Die Anträge des Verbandes *Hochschule und Wissenschaft (vhw)* an den Gewerkschaftstag 2022 des Deutschen Beamtenbundes (dbb)*

Vorbemerkung: Der Verband *Hochschule und Wissenschaft (vhw)* hat für den Gewerkschaftstag des *Deutschen Beamtenbundes (dbb)* acht Anträge eingebracht, die sich mit Verbesserungen der Besoldung und Versorgung im Hochschulbereich befassen. Die Anträge wurden – mit Ausnahme von Antrag B149 – von der dbb-Mitgliederversammlung mit großer Mehrheit beschlossen. Bleibt abzuwarten, wie Bund und Länder in der nächsten Zeit sich zu Verbesserungen für die Mitglieder der Hochschulen durchringen werden!

➤ **Antrag B91: Reform der W-Besoldung (ohne Juniorprofessur)**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich im Bund und in den Bundesländern dafür ein, dass die W-Besoldung entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts verbessert sowie die W-Besoldung reformiert wird, indem W2 und W3 zu einer einheitlichen Besoldungsstufe zusammengefasst wird, Stufenaufstiege inkludiert werden und die Vergabe von Leistungsbezügen transparent, ruhegehaltstauglich und gesetzlich geregelt wird. ...

Begründung: Die Dienstaufgaben der W2- und W3-Professuren sind in den Landeshochschulgesetzen weitgehend einheitlich geregelt. Eine Unterscheidung ist daher nicht mehr zeitgemäß. In der W-Besoldung gibt es aktuell flächendeckend keine Stufenaufstiege und die Besoldung bleibt bis zum Eintritt in den Ruhestand auf einem gleichbleibenden Niveau, das im Vergleich zur ehemaligen C-Besoldung niedrig ist. Stufenaufstiege sind zukünftig notwendig, um die gestiegene Erfahrung und Leistung in Forschung, Lehre und Technologietransfer zu honorieren. Eine Besoldungserhöhung über die Grundbesoldung hinaus kann gegenwärtig nur über zumeist befristete und nicht ruhegehaltstaugliche Leistungsbezüge erreicht werden. Die aktuellen Regelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen variieren von Hochschule zu Hochschule sogar innerhalb eines Bundeslands, sind intransparent und können oftmals einseitig von der Hochschulleitung geändert werden. Darüber hinaus können Interessenkonflikte auftreten, weil die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen in der Regel Funktionsträgerinnen und -trägern obliegt, deren Funktionszulagen aus demselben gedeckelten Vergaberahmen stammen wie die Leistungsbezüge. Die gegenwärtige Praxis

führt nicht nur zu Ungerechtigkeiten, Unverständnis und Streitereien innerhalb der Professorenschaft und mit den Hochschulleitungen, sondern sie widerspricht auch den Forderungen von *Bundesverfassungsgericht* und *Bundesverwaltungsgericht*, nach denen die Leistungsbezüge für jede Amtsträgerin und jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt, die Vergabekriterien vom Gesetzgeber ausgestaltet, unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen erreichbar sein und einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen zur Folge haben müssen.

➤ **Antrag B109: „Anrechnung von Studienzeiten auf die Beamtenbesoldung“**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mindeststudienzeiten, die für eine Verbeamtung Voraussetzung sind, auf die ruhegehaltstaugliche Dienstzeit angerechnet werden.

Begründung: Für viele Berufe im öffentlichen Dienst ist der Nachweis über erfolgreich absolvierte Hochschulabschlüsse notwendig. Dies betrifft den ehemals Gehobenen und den ehemals Höheren Dienst (heute unterschiedliche Benennung bei Bund und Ländern). Durch die Notwendigkeit eines Abiturs sowie eines Bachelorabschlusses und eines Masterabschlusses gelangen diese Personen erst im Alter von etwa 25 Jahren in den Beruf. Mindestens drei bzw. fünf Jahre, die erfolgreich abgeschlossen werden müssen, fallen damit für die Pensionsberechnung fort. Trotz der Verschiebung des gesetzlich festgelegten Rentenalters können diese Personen, die mit etwa 25 Jahren in die Berufstätigkeit eintreten, nur schwer vierzig Berufsjahre erreichen. Bei einer längeren Erziehungsphase ist dies nicht möglich. Bei mehreren Kindern sind dann kaum 35 Berufsjahre zu absolvieren. Hierfür

muss die Wiedereinführung einer Anrechnung der Mindeststudienzeit auf die ruhegehaltstaugliche Dienstzeit Sorge tragen.

➤ **Antrag B149: Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich für eine Erhöhung der Einkommensgrenze auf 30.000 € bei berücksichtigungsfähigen Personen (z. B. Ehepartner) gemäß der Bundesbeihilfeverordnung ein.

Begründung: Die beihilferechtlichen Vorschriften der Beamten in mehreren Bundesländern orientieren sich an der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV). Gemäß § 4 Abs. 1 BBhV sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner beihilfeberechtigter Personen berücksichtigungsfähig.

Aktuell ist dieser Anspruch für berücksichtigungsfähige Personen auf 20.000 € des Gesamtbetrages der Einkünfte derselben begrenzt.

Werden diese Einkünfte auch nur geringfügig überschritten, entfällt nicht nur der Beihilfeanspruch, sondern auch der beihilfeorientierte Krankenversicherungstarif in der privaten Krankenversicherung. Die betreffende Person muss sich dann nicht zu 30 % sondern zu 100 % (Vollkostentarif) versichern. Damit sind gerade bei geringen Überschreitungen dieser Grenze unverhältnismäßig hohe finanzielle Mehrbelastungen verbunden!

Es ist zu beachten, dass ein Tarifwechsel in der PKV einen neuen Vertrag zwischen der versicherten Person und der privaten Krankenkasse nach sich zieht. Die dann zu bezahlenden Prämien richten sich u. a. auch nach dem zum Antragszeitpunkt vorhandenen Gesundheitszustand und dem aktuellen Alter der zu versichernden Person.

Das führt insbesondere im Alter zu kaum überschaubaren finanziellen Belastungen.

Der dbb fordert die unverzügliche Anpassung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß § 4 Abs. 1 BBhV auf 30.000 €, da die Grenze von 20.000 € nicht mehr die reale Lebenssituation widerspiegelt. Bei zu erwartenden steigenden Zinsen und Renten sowie einer im Augenblick schwer zu prognostizierenden Inflationsrate besteht die Gefahr unnötiger verfahrenstechnischer und rechtlicher Auseinandersetzungen zulasten der Beihilferechtigen.

➤ **Antrag S98: Anrechnung von Studienzeiten auf die Rentenberechnung**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mindeststudienzeiten, die für eine Berufstätigkeit Voraussetzung sind, bei der Rentenberechnung wieder Anrechnungszeiten werden.

Begründung: Für viele Berufe im öffentlichen Dienst ist der Nachweis über erfolgreich absolvierte Hochschulabschlüsse notwendig. Dies betrifft den ehemals Gehobenen und den ehemals Höheren Dienst (heute unterschiedliche Benennung bei Bund und Ländern) bzw. die entsprechenden Angestelltentätigkeiten. Durch die Notwendigkeit eines Abiturs sowie eines Bachelorabschlusses und eines Masterabschlusses gelangen diese Personen erst im Alter von etwa 25 Jahren in den Beruf. Mindestens drei bzw. fünf Jahre, die erfolgreich abgeschlossen werden müssen, fallen damit für die Pensionsberechnung fort. Trotz der Verschiebung des gesetzlich festgelegten Rentenalters können diese Personen häufig nur schwer vierzig Berufsjahre erreichen. Bei einer längeren Erziehungsphase ist dies nicht möglich. Bei mehreren Kindern sind dann kaum 35 Berufsjahre zu absolvieren. Hierfür muss die Wiedereinführung einer Anrechnungszeit der Mindeststudienzeit Sorge tragen.

➤ **Antrag S135: Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte abschaffen“**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass für geringfügig entlohnte Beschäftigte die Möglichkeit beseitigt wird, nach § 6 Abs 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit zu werden.

Begründung: Rentenansprüche erwachsen nicht nur aus der Höhe der in die Rentenkasse eingezahlten Beträge. Wichtig ist auch die Dauer der Einzahlungen in die Rentenkasse. So gibt es Änderungen bei der Rentenberechnung für Personen, die 5, 15, 35 oder 45 Jahre Beiträge eingezahlt haben. Aus diesem Grunde ist es gerade auch für Personen, die eine längere Zeit als geringfügig entlohnte Beschäftigte tätig sind, wichtig, möglichst lange in die Rentenkasse Beiträge einzuzahlen. Wegen ihrer langen Ausbildungs- und Qualifizierungszeiten erhalten Akademiker häufig erst im Alter von 25 oder 30 Jahren ihren ersten Arbeitsplatz und können dann nur noch etwa vierzig Jahre lang in die Rentenversicherung einzahlen. Da wäre es wichtig, wenn Zeiten als geringfügig entlohnte Beschäftigte, etwa als Studentische und/oder Wissenschaftliche Hilfskraft hier existieren würden. Ein freiwilliger Verzicht ist kurzfristig und appelliert in falscher Weise auf einen kurzfristigen Vorteil, der aber finanziell sehr gering ist. Die Fürsorgepflicht gebietet es, diese Möglichkeit zu nehmen. Die Möglichkeit zur Befreiung von der Versicherungspflicht konterkariert das Sozialsystem. Was diese Möglichkeit langfristig bedeutet, erkennt kaum jemand mehrere Jahrzehnte vor Rentenbeginn.

➤ **Antrag S177: Aufklärungspflicht vor der Einstellung**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei einer Einstellung von Tarifbeschäftigten in Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen diese zuvor schriftlich aufgeklärt werden müssen, welcher Entgeltgruppe und welcher Erfahrungsstufe sie entsprechend der von ihnen vorgelegten Unterlagen zugeordnet werden und wann der nächste Erfahrungsstufenaufstieg ansteht. Weiterhin erhalten sie mit dem Arbeitsvertrag eine Tätigkeitsdarstellung. Eine entsprechende Regelung sollte in § 2 Abs. 1 des Gesetzes über

den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (NachWG) aufgenommen werden.

Begründung: Leider geht noch immer ein Großteil der Bewerberinnen und Bewerber für Stellen im Wissenschaftsbereich davon aus, dass alles, was mit ihrem Entgelt zusammenhängt, eindeutig und unveränderlich festgelegt ist. Und selbst, wenn sie von einem anderen Arbeitgeber kommen und verhandeln, dass sie keine finanzielle Einbuße hinnehmen müssen, sind sie häufig nicht informiert, dass die ausgehandelte Zulage oder höhere Erfahrungsstufe eventuell dazu führt, dass die nächste Stufe umso länger auf sich warten lässt. Da hier das Gebot von Treu und Glauben gilt, sollte allen Bewerberinnen und Bewerbern vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages schriftlich dargelegt werden, welcher Entgeltgruppe (bei individueller Nichterfüllung eines Pflichtkriteriums etwa die Eingruppierung eine Gruppe tiefer) und – sofern möglich – welcher Erfahrungsstufe sie nach den von ihnen vorgelegten Unterlagen zugeordnet werden, wann der nächste Stufenaufstieg erreicht wird. Ebenso sollte ihnen eine Tätigkeitsdarstellung überreicht werden, damit sie über ihre Aufgaben aufgeklärt sind.

➤ **Antrag T136: Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Herausnahme von Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften aus der Entgeltordnung zu den Tarifverträgen TVöD und TVL inhaltlich gefasst wird. Es muss deutlich gemacht werden, dass sie nur dann ausgenommen sind, wenn sie – wie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) formuliert – „wissenschaftliche Hilfstätigkeiten“ ausüben und nicht Tätigkeiten, die in der Entgeltordnung genannt werden.

Begründung: Laut Bundesgesetz dürfen Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an den Hochschulen eingesetzt werden, um „wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten“ auszuführen. Das BAG hat geurteilt, dass es sich dabei um ebensolche Hilfstätigkeiten wissenschaftlicher oder künstlerischer Art handeln muss, dass es sich dabei nicht um Verwal-

tungsaufgaben handeln darf, die an einer Hochschule notwendig sind, um die Wissenschaft zu ermöglichen, also keine Bibliotheksaufsicht, keine Hard- und Softwarebetreuung und keine allgemeinen Verwaltungsaufgaben.

Der TVöD und der TV-L nehmen diese Hilfskräfte deshalb ausdrücklich aus. Allerdings wird im Tarifvertrag nicht erläutert, um welche Tätigkeiten es sich hierbei handelt, dass studentische Beschäftigte – etwa als Geringfügig Beschäftigte – der Eingruppierung entsprechend der Entgeltordnung unterliegen, wenn sie dort aufgeführte Tätigkeiten nichtwissenschaftlicher bzw. nichtkünstlerischer Art ausführen sollen. Noch immer gibt es Hochschulen, die auch die Bibliotheksaufsicht, die Magazinarbeiten oder die Pflege der Hard- und Software an Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte übertragen. Dies ist um einige Euro pro Stunde billiger, im Falle der Wochenendaufsicht in den Bibliotheken und Museen erspart das auch die Wochenendzuschläge. Die Mitbestimmung der Personalräte gerät hierbei an ihre Grenzen.

Neben dem Studium können auch Tätigkeiten ausgeführt werden, die in der

Entgeltordnung enthalten sind. Dies ist als Minijob oder als Werkstudent möglich, dann gilt allerdings die Eingruppierung nach der Entgeltordnung.

Der dbb setzt sich dafür ein, genaue Bestimmungen zur Definition der Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräfte in die Tarifverträge aufzunehmen.

➤ **Antrag Z35: Berufliche Fort- und Weiterbildung**

Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass entsprechend dem Recht auf und der Pflicht zur beruflichen Fort- und Weiterbildung ein jährliches Mindestmaß an Arbeitstagen für Qualifizierungsmaßnahmen (Erhaltungsqualifizierung, Fort- und Weiterbildung etc.) festgelegt wird. Entsprechende finanzielle Mittel sind bereitzustellen. Diese Regelung ist unabhängig von den Regelungen zum „Bildungsurlaub“ (in den Ländern hat das entsprechende Gesetz unterschiedliche Namen: Bildungszeitgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Bildungsurlaubsgesetz, Weiterbildungsgesetz u. ä. m., in Bayern und Sachsen existiert ein solches nicht).

Dieser ist in erster Linie für die persönliche und allgemein wissenschaftliche Weiterbildung gedacht, und die Veranstaltungskosten müssen selbst getragen werden.

Begründung: Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Tarifverträgen insbesondere als Erhaltungsqualifizierung und als Fort- und Weiterbildung für wichtig erachtet. Bislang ist dies jedoch weder als individuelle Pflicht noch als individuelles Recht festgehalten. Deshalb setzt sich der dbb dafür ein, dass ein jährliches Mindestmaß an Arbeitstagen für solche Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt wird. Es kann nicht sein, dass in der modernen Arbeitswelt, die einem stetigen Wandel unterliegt, Beschäftigte jahrzehntelang ihren Beruf ohne solche Erhaltungsqualifizierungen, ohne Fort- und Weiterbildung sach- und fachgerecht ausüben.

Mit Ausnahme des Antrags **B149**, den der Gewerkschaftstag als Arbeitsmaterial einstufte, wurden alle Anträge vom **dbb Gewerkschaftstag angenommen**.

Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion (auszugsweise)

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** ist die Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors in Deutschland... (§ 1.1)*

Zweck des dbb ist die kollektive Vertretung und Förderung der berufsbedingten rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Belange der Einzelmitglieder sowie die Wahrnehmung von Gemeinschaftsaufgaben. (§1.8)

Die **dbb Landesbünde** sind die eigenständigen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen in den Bundesländern. Ihnen obliegt die kollektive Vertretung und Förderung der berufsbedingten politischen, rechtlichen und sozialen Belange der Einzelmitglieder ihrer Mitglieds-gewerkschaften. (§2.1 und §2.2)

Die **Mitgliedsgewerkschaften** vertreten die kollektiven Interessen ihrer Einzelmitglieder in ihrem Organisations- und Aufgabenbereich. ... Sie beraten und vertreten die Einzelmitglieder – informieren über die Arbeit des dbb sowie über wichtige Entwicklungen in ihren Fachbereichen und erarbeiten Stellungnahmen zu fachpolitischen Fragen ihres Aufgabenbereiches. ... Sie erhalten fachliche und politische Unterstützung sowie Rechtsberatung und Rechtsschutz für ihre Einzelmitglieder nach Maßgabe der Rahmenrechtsschutzordnung und können eine Reihe der Angebote des dbb in Anspruch nehmen. (§5.2 und §5.3)

Geändert wurde die Satzung als Konsequenz der teilweisen Aufgabenverlagerung vom Bundeshauptvorstand auf den Bundesvorstand“ ergaben sich eine Reihe von Satzungsänderungen (§ 18 Zuständigkeit des Bundeshauptvorstandes sowie § 22 „Zuständigkeit des Bundesvorstands“). Der *Leitantrag 006* „Änderung der Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion“ wurde mit sehr großer Mehrheit angenommen.

* *Mitglied wird man daher nicht beim dbb unmittelbar, sondern bei der für den Dienst- bzw. Arbeitsbereich zuständigen Fachgewerkschaft.*

Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion (Stand 28.11.2022). § 1 (1) und (8) Name, Sitz, Mitgliedschaft und Grundlagen; § 2 Landesbünde; § 5 Mitgliedsgewerkschaften. https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/dbb_satzung_2022.pdf.

Baden-Württemberg

➤ Neue Spitze im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Am 22. September 2022 wurde **Petra Olschowski** als Nachfolgerin von **Theresa Bauer** zur 2. grünen Ministerin für *Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg* gewählt. Seit 2016 war sie bereits als Staatssekretärin im *MWK* politische Stellvertreterin von Ministerin Bauer, davor war sie 6 Jahre lang Rektorin der *Staatlichen Akademie der Bildenden Künste Stuttgart*. Theresa Bauer hatte ihr Ministeramt aufgegeben, um in ihrer Heimatstadt Heidelberg für den Chefessel im Rathaus zu kandidieren – leider erfolglos.



Als neuer Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde Arne Braun am 28. September 2022 ernannt. Der 1965 geborene Braun war seit Mai 2021 Regierungssprecher der Landesregierung von Baden-Württemberg gewesen. Als



politischer Staatssekretär ist **Arne Braun** für die Kunst- und Kulturpolitik im Land zuständig.

<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/ministerin-petra-olschowski/biografie> & <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/staatssekretaer-arne-braun>.

➤ HAW in Baden-Württemberg erhalten eigenständiges Promotionsrecht

Die Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg haben einen neuen Weg zur Promotion: Ein gemeinsamer Promotionsverband wird künftig den Doktorgrad verleihen können. Der Wissenschaftsausschuss des Landtags hat am Mittwoch (21. September) sein Einvernehmen mit einer entsprechenden Verordnung erteilt. Das neue Promotionsrecht wurde noch im September im Gesetzblatt verkündet.*

Theresa Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst: „Ich freue mich sehr, dass mit dem Einvernehmen des Wissenschaftsausschusses zur Rechtsverordnung ein neuer Weg für die wissenschaftliche Weiterqualifikation offen steht. Viele junge Menschen werden davon profitieren. Die beteiligten Hochschulen werden in ihrer wissenschaftlichen Arbeit weiter gestärkt.“

Prof. Dr. Volker Reuter, Vorsitzender der *Rektorenkonferenz* der HAW und des neu gegründeten *Promotionsverbands*: „Die HAW in Baden-Württemberg machen heute den folgerichtigen und ihrer Entwicklung in der anwendungsorientierten Forschung angemessenen Schritt innerhalb des Wissenschaftssystems. Unsere forschungsaffinsten und -stärksten Professorinnen und Professoren haben jetzt die Möglichkeit, in ihren gesellschaftlich hochrelevanten Projekten und Themen junge Menschen eigenverantwortlich und qualitätsgesichert zur Promotion zu führen. Dies ist auch eine Stärkung und Anerkennung der regionalen Innovationssysteme, die sich um die HAW-Standorte etabliert haben“. ...

* Laut Verordnung geht das Promotionsrecht an einen Hochschulverband, dem alle staatlichen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und die drei Hochschulen in



kirchlicher Trägerschaft in Baden-Württemberg angehören.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Pressemitteilung vom 21. September 2022. <https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/hochschulen-fuer-angewandte-wissenschaften-erhalten-promotionsrecht>.

➤ 50. Jubiläum des vhw Baden-Württemberg

Am 25.05.1972 wurde in Offenburg der seit 1953 bestehende Verband der Dozenten an den Staatlichen Ingenieurschulen in Baden-Württemberg in seiner Ausrichtung reformiert und umbenannt. Erstmals entstand ein Verband, der allen wissenschaftlich Tätigen an den staat-

lichen Hochschulen offenstand, nicht nur Professorinnen (die es damals noch kaum gab) und Professoren.

Aus diesem Anlass fand am 30. September 2022 die Mitgliederversammlung mit einer kleinen Feierstunde in Stuttgart statt. Nach Grußworten von Simona Dingfelder vom *MWK* und

Prof. Dr. Volker Reuter vom *HAW BW e.V.* resümierte Prof. Dr. Elke Platz-Waury, Ehrenvorsitzende des *vhw*, die Entwicklung der letzten 50 Jahre.

Pressinfo des Verbandes Hochschule & Wissenschaft Baden-Württemberg vom 30. September 2022.

➤ Hochschule Bayern: Fokus Innovative Lehre

In Anwesenheit von Bayerns Staatsminister für Wissenschaft und Kunst, Markus Blume, MdL sowie Robert Brannekämper, MdL, Vorsitzender des Ausschusses für Wissenschaft und Kunst und vieler Ehrengäste aus Wissenschaft und Wirtschaft, wurden am 29. September im Werksviertel-Mitte in München die neuen Räumlichkeiten des BayZiel – Bayerisches Zentrum für Innovative Lehre eingeweiht.

Das BayZiel wurde 2021 gegründet, um die innovative Lehre als Profilvermerkmal der Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu stärken, zu erforschen und neue Impulse zur Weiterentwicklung der Lehr- und Studienformate zu geben. Das BayZiel kann dabei auf die langjährige Erfahrung des DiZ – Hochschulzentrum für Didaktik – in der Qualifizierung und didaktischen Weiterbildung aufbauen. Dies gilt auch für die Geschäftsstelle von *hochschule dual*, die mit dem dualen Studium ein stark nachgefragtes Studienformat der Theorie-Praxis-Verzahnung geschaffen hat. Beide Einrichtungen wurden in das BayZiel überführt und um die neuen Bereiche Lehr- und Lernforschung sowie die Aufgabenfelder akademische Weiterbildung und Entrepreneurship in der Lehre erweitert.

Wissenschaftsminister **Markus Blume** betonte: „Das BayZiel revolutioniert vom inspirierenden Münchner Werksviertel aus die Lehre an den bayerischen Hochschulen. Innovation beginnt mit guter Lehre. Exzellente Ausbildung liefert Strahlkraft und ist ein echter Standortfaktor. Unsere Lehren-

den sind Botschafter Bayerns! Herzlichen Dank an die Technischen Hochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften für ihren Pioniergeist und ihr großartiges Engagement auf diesem Feld.“

Die bayerischen Hochschulen stehen vor einer Vielzahl neuer Aufgaben, bei deren Bewältigung das BayZiel hilft. Eine wachsende Zahl von Professorinnen und Professoren sowie Dozierenden muss qualifiziert werden; durch das Promotionsrecht kommen als neue Zielgruppe Doktorand*innen hinzu. Mit dem neuen *Hochschulinnovationsgesetz* ergeben sich weitere Aufgaben wie die wissenschaftliche Weiterbildung und lehrbezogene Gründungsförderung.

Ein wichtiges Fundament für den Ausbau innovativer Lehr- und Lernformate ist die Lehr- und Lernforschung des BayZiel. Eine der Kernaufgaben besteht darin, die Formate der Hochschullehre an gesellschaftspolitische und technologische Entwicklungen wie die digitale Transformation anzupassen und Lehre und Studienformate entsprechend zu gestalten, flächendeckend innovativ und zukunftsweisend.

„Das BayZiel befördert Innovationen und setzt neue Impulse, indem es Professorinnen und Professoren, Dozierende und auch Unternehmensvertreterinnen und -vertreter zusammenbringt, um sich über Lehre auszutauschen, neue Formate zu entwickeln und ein Mindset zu etablieren, bei dem die Entwicklung des Menschen im Vordergrund steht,“ so **Prof. Dr. Peter Riegler**, Geschäftsführer und wissenschaftlicher Leiter des BayZiel.

Aufbau und Ausbau des BayZiel sind im ersten Jahr schnell vorangeschritten. Die Zahl der hochschuldidaktischen Grundseminare wurde verdoppelt. Gemeinsam mit Hochschulen wurden erste Fördermittel eingeworben. Die Entwicklung und Begleitung der Förderlinie *NewNormal* des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst wurde an das BayZiel übertragen, ebenso das Programm *BayernMINT*. Von anfangs zwölf Mitarbeitenden in Ingolstadt und München wird das Zentrum bis zum Jahresende 24 Personen umfassen. Der neue Standort im Werksviertel-Mitte in München bietet nicht nur mehr Platz, sondern einen von Gründergeist und neuen Ideen geprägten Stadtteil.

Zum BayZiel: Das BayZiel ist eine gemeinsame Einrichtung in Trägerschaft der bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Technischen Hochschulen. Das BayZiel bündelt Aktivitäten der Hochschulen in den Bereichen „Qualifizierung und Didaktik“, „Lehr- und Lernforschung“ sowie „Bildungsförderung“. Neben dem unmittelbaren Zusammenwirken mit den Hochschulen und ihren Kompetenz- und Anwenderzentren vernetzt sich das Zentrum mit weiteren Einrichtungen wie dem *Forschungs- und Innovationslabor Digitale Lehre (FIDL)* oder dem *Kompetenzzentrum für digitales Prüfen*.

Hochschule Bayern: Pressemitteilung vom 29.09.2022 „Hochschule Bayern: Fokus innovative Lehre“. <https://www.hochschule-bayern.de/aktuelles/aktuelles-aus-der-bayerischen-hochschullandschaft/details/fokus-innovative-lehre/>

➤ Innovative Hochschullehre: *NewNormal* zeigt Best-Practice-Beispiele zur Verzahnung digitaler und analoger Lehre

Bayerische Hochschulen entwickeln Best-Practice Formate – 1,2 Millionen Euro Förderung von Wissenschaftsministerium und vbw – Projekte aus Deggendorf, Erlangen, Nürnberg und München vorgestellt

MÜNCHEN. Die bayerischen Hochschulen entwickeln die Lehre am Puls

der Zeit weiter: Sie integrieren die digitalen Errungenschaften der letzten Jahre in zukunftsfeste Konzepte, die die Präsenzlehre klug ergänzen. In einer Online-Veranstaltung zeigten Projektgruppen der *TH Deggendorf*, der *FAU Erlangen-Nürnberg*, der *TH Nürnberg* und der *TU München* nun eindrucksvoll, wie die Verzahnung von

digital und analog zu einem echten Mehrwert führt.

Wissenschaftsminister **Markus Blume**: „Hier verschmilzt das Beste aus zwei Welten! Digital UND analog – nicht digital ODER analog – ist das neue Normal! Unsere Hochschulen begreifen technischen Fortschritt als echte Chance für die Lehre. Sie sind Realla-

bore für digitale Lehre. Wir unterstützen das kreative didaktische Potential mit unserem Förderprogramm *NewNormal*. Die vorgestellten Best-Practice Projekte zeigen eindrucksvoll: *NewNormal*-Konzepte sind Zukunftskonzepte.“

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der *vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.*: „Die Pandemie hat der Digitalisierung besonders in unseren bayerischen staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten einen enormen Schub verliehen. Diesen müssen wir nun nutzen, die gesammelten Erfahrungen mit der digitalen Bildung weiterentwickeln und als ‚New Normal‘ in der Lehre konstruktiv und zukunftsgerichtet verankern. Außerdem müssen die digitalen Kompetenzen von Dozierenden und Studierenden als zentrale Skills gefördert werden. Nur so bleiben unsere Hochschulen fit für die Zukunft. Darum hat die *vbw* gemeinsam mit dem Wissenschaftsministerium dieses innovative Projekt mit voller ideeller und materieller Unterstützung ins Leben gerufen.“

In den Jahren 2022 bis 2025 werden im Programm *NewNormal*, das von Wissenschaftsministerium und *vbw* finanziert wird, drei Projekttrunden aufgelegt, in denen jeweils vier Hochschulen für zwölf Monate mit maximal 100.000 Euro gefördert werden. Antragsberechtigt sind alle staatlichen bayerischen Universitäten und Hoch-

schulen sowie die kirchlichen Hochschulen.

In einer Online-Vorstellung wurden die Projekte der vier Hochschulen präsentiert, die in der ersten Projekttrunde von *NewNormal* gefördert werden.

TH Deggendorf: Das Projekt *THDKomPort* beschäftigt sich mit hybriden Portfolios. Die Portfolioarbeit ist eine Form der Modul-Prüfung, die das Ziel des kompetenzorientierten Prüfens verfolgt und in verschiedene Studiengänge integrierbar ist. Die Kompetenzen werden nicht anhand einer einzelnen Leistung bewertet, sondern anhand mehrerer Teilleistungen, die während des Semesters im Rahmen eines Moduls in verschiedenen Formen erbracht werden.

FAU Erlangen-Nürnberg: *INKULT* (Inkubator für Lehrinnovationstransfer und neue Lernkultur) etabliert *Flipped Classroom*-Veranstaltungen an allen Fakultäten der *FAU*. Das Konzept flankiert Beratungs- und Vernetzungsmaßnahmen mit Workshops und einer Evaluation der beteiligten Akteure (Lehrende und Studierende). Die entstandenen fachspezifischen *Flipped Classroom*-Formate werden anschließend im Rahmen eines Showrooms sowie auf einer Tagung sichtbar gemacht und als Best-Practice Konzepte zur Verfügung gestellt.

TU München: Im Projekt „*Kompetenz- und Bedarfsoptimierte Lehrstrategie*“ entwickelt die *TU München* Strategien,

die den Digitalisierungsgrad der Lehrvermittlung an den Bedürfnissen und den zu erwerbenden Kompetenzen der Studierenden ausrichtet. Die jeweiligen Vorteile digitaler bzw. analoger Lehrformate sollen bestmöglich in den verschiedenen Phasen des Studiums eingesetzt werden. Zu Beginn sollen die Studierenden durch einen hohen Anteil an Präsenzveranstaltungen in ihren neuen Lebensabschnitt eingeführt und schrittweise an digitale, asynchrone Formate herangeführt werden. Im weiteren Verlauf soll der Anteil an digital asynchronen Formaten zunehmen, um ein selbstgesteuertes Lernen der Studierenden zu fordern und zu fördern.

TH Nürnberg: Im *Lehrlabor* der *TH Nürnberg* vernetzen sich Akteure fünf bayerischer Hochschulen zur teambasierten Entwicklung neuer Lehrvorhaben, die die Verzahnung digitaler und analoger Elemente sowie Motivationsförderung im Lehr-Lernprozess in den Blick nehmen. Das Programm zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass sich jedes der fünf Hochschulteams aus Studierenden, Didaktikerinnen und Didaktiker sowie Lehrenden zusammensetzt. Das Programm wird in enger Zusammenarbeit mit dem *Bayerischen Zentrum für Innovative Lehre (BayZiel)* durchgeführt.

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst: Pressemitteilung Nr. 155 vom 7. November 2022 „*Bayerische Best-Practice Beispiele zur Verzahnung digitaler und analoger Lehre*“. <https://www.stmwk.bayern.de/pressemitteilung/12595/nr-155-vom-07-11-2022.html>.

➤ Preis für gute Lehre

Wissenschaftsminister Blume

zeichnet herausragende Lehrpersonen für die Jahre 2019 und 2020 aus: „Qualität der Lehre sichert den Erfolg von morgen!“

MÜNCHEN/AUGSBURG. Für ihre ausgezeichnete Lehre in den Jahren 2019 und 2020 hat Wissenschaftsminister Markus Blume 30 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Erlangen-Nürnberg, München, Passau, Regensburg und Würzburg den „Preis für gute Lehre“ überreicht.

„Die Preisträgerinnen und Preisträger sind die Helden der Hochschullehre: versiert, innovativ, inspirierend! Sie be-greifen den Hörsaal als Bühne, liefern

herausragende Performances – analog und digital. Mit ihrer Begeisterung für ihr Fach sind sie darüber hinaus beeindruckende Vorbilder für junge Menschen und damit echte Zukunftsgestalter – denn die Qualität der Lehre sichert den Erfolg von morgen!“, betonte Blume bei dem Festakt an der *Universität Augsburg* am Montagnachmittag.

Mit dem Preis würdigt das *Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst* jährlich die Arbeit der besten Lehrpersonen an staatlichen bayerischen Universitäten. Der Preis verdeutlicht, dass die Lehre gleichberechtigt neben Forschungsaufgaben steht. Die Auszeichnung ist mit jeweils 5.000 Euro dotiert. Mit der Übergabe der Ver-



„Helden der Hochschullehre“: Wissenschaftsminister Blume überreicht „Preis für gute Lehre“ an 30 Dozentinnen und Dozenten. (© Universität Augsburg).

leihungsurkunden für die Jahre 2019 und 2020, die wegen der Corona-Pandemie mehrfach verschoben werden musste, fand die Preisverleihung zum 22. Mal statt.

Aus den Ländern

Die Preisträgerinnen und -träger werden von ihrer Heimatuniversität vorgeschlagen. An dieser Entscheidung sind die Studentinnen und Studenten beteiligt. Voraussetzung für die Verleihung des Preises ist eine herausragende

Lehrleistung über die Dauer von wenigstens zwei Studienjahren an einer Universität in Bayern.

Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst: Pressemitteilung Nr. 158 vom 15. November 2022 „Helden der Hochschullehre.“ Wissenschafts-

minister Blume überreicht „Preis für gute Lehre“ an 30 Dozentinnen und Dozenten.“ <https://www.stm.wk.bayern.de/pressemitteilung/12598/nr-158-vom-15-11-2022.html>.

Hamburg

vhw-Treffen in Hamburg

Bereits im Sommer 2023 waren sich die Hamburger vhw-Mitglieder einig: sie wollen einen vhw-Landesverband gründen. Der vhw-Landesvorsitzende Mecklenburg-Vorpommern, *Prof. Dr. Manfred Krüger*, begleitet diesen Prozess als Ansprechpartner des vhw-Bundes bereits seit einigen Jahren. Er stellte den Kontakt zwischen dem vhw-Bundesverband und den Hamburger Einzelmitgliedern her. Bereits 2017 gab es ein erstes Treffen im engsten Kreis an der HAW in Hamburg-Bergedorf.

Am **1. November 2022** traf sich eine kleine engagierte Gruppe der Hamburger vhw-Mitglieder an der *Hochschule für Angewandte Wissenschaften Ham-*

burg in Hamburg. Gastgeber war **Prof. Dr. Frank Schäfer**, der an der HAW in der Fakultät Technik und Informatik lehrt.

Die Teilnehmenden bestätigten ihren Willen, einen *vhw hh* zu gründen. Sie entwarfen sowohl eine Satzung als auch eine entsprechende Beitragsordnung für den zukünftigen Landesverband. Auch erklärten einige der Anwesenden, dass sie bereit sind, ggf. eine Funktion im neuen Landesvorstand zu übernehmen. Es müssen nur noch einige wenige Aufgaben BetreuerInnen finden.

Schließlich einigten sich die Anwesenden auf einen möglichen Gründungstermin. Anfang des Jahres 2023 könnte es einen *vhw hh* geben.



(von links): *Dr. Petra Kirsch, Prof. Dr. Manfred Krüger, Prof. Dr. Frank Schäfer, Francesco Gelati* © Manfred Krüger

Nun gilt es, in den nächsten Wochen weitere Mitglieder zu gewinnen. Die vhw- und dbb-Flyer unterstützen diesen Prozess. Besonders wichtig ist aber das persönliche Gespräch.

Mecklenburg-Vorpommern

Verband Hochschule und Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern

vhw-MV beim Landesgewerkschaftstag 2022

Die Corona-Pandemie führte zur Verschiebung des Landesgewerkschaftstages von März auf September 2022. Umso größer war die Freude, endlich wieder in Präsenzform tagen zu können.

Am 27.09.2022 trafen sich die ca. 120 Delegierten zum **8. Landesgewerkschaftstag** in Linstow. Der Landesgewerkschaftstag wählte einen neuen Landesvorstand: **Dietmar Knecht** wurde mit überwältigender Mehrheit wiedergewählt. Ihm stehen nun die ebenfalls wiedergewählten stellvertretenden Landesvorsitzenden *Michael Blanck, Frank Höhe* und *Thomas Krupp* sowie die neue stellvertretende Landesvorsitzende *Karoline Herrmann* und *Susann Meyer* zur Seite.



*Der neue Landesvorstand des dbb-m-v (v.l.n.r.): Frank Höhe – Thomas Krupp – Susann Meyer – Karoline Herrmann – Michael Blanck und Dietmar Knecht.
© dbb Mecklenburg-Vorpommern*

Den *vhw-MV* vertraten der Landesvorsitzende **Prof. Dr. Manfred Krüger** und sein Stellvertreter **Prof. Dr. Martin Krohn**.

U.a. wurde der Antrag des **vhw-MV** zur „Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung“ vom Landesgewerkschaftstag als Antrag an den Bundesgewerkschaftstag verabschiedet.

Achte Hochschulpolitische Konferenz

Am 27.10.2022 hatte das Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern unter Leitung der Ministerin **Bettina Martin** und Beteiligung der Hochschulen und hochschulpolitischen Verbände zur **Achten Hochschulpolitischen Konferenz** in die Universität Rostock eingeladen. Unter dem Motto „Wissenschaft kommunizieren – Brücken bauen“ setzten sich die Akteure am 27. Oktober mit wichtigen Zielen, Formen und Methoden wissenschaftlicher Kommunikation auseinander. Den *vhw-MV* vertrat der Landesvorsitzende **Prof. Dr. Manfred Krüger**.

Wissenschaft ist – wie auch das Leben selbst – ohne Kommunikation nicht möglich. Worin besteht aber die Spezifik wissenschaftlicher Kommunikation? Wie ist sie in der gesamten Gesellschaft integriert? Wie sollte sie gestal-

tet sein, um ihr jeweiliges Ziel zu erreichen und welchen Stellenwert haben wissenschaftliche Aussagen in Politik und Gesellschaft?



© Universität Rostock, gegründet 1419 als älteste Universität im Ostseeraum

Als Hausherr begrüßte der Rektor der Universität Rostock **Prof. Dr. Wolfgang Schareck** die Teilnehmenden. In seiner Eröffnungsrede sprach er auch über die Entwicklung der Universität Rostock, die er sehr geprägt hat. Bald wird er in den wohlverdienten Ruhestand treten und im April 2023 die neu gewählte Rektorin **Professorin Elizabeth Prommer** ihr Amt antreten.

Es folgte eine thematische Hinführung durch die zuständige **Ministerin Bettina Martin**. Zu den Schwerpunkten ihrer Rede gehörte, dass Wissenschaft eine Form von Kommunikation ist, die vom Austausch der Argumente lebt und in ihrem Selbstverständnis nach der Wahrheit verpflichtet ist. Ein in sich geschlossenes System sei sie aber nicht. Sie ist Teil der Gesellschaft,

aber auch mit einer kritischen Öffentlichkeit konfrontiert. Wissenschaftliche Methoden und Ergebnisse müssen verständlich dargelegt werden, wenn ihr die Öffentlichkeit vertrauen soll.

Ricarda Ziegler, Bereichsleitung *Qualität & Transfer bei Wissenschaft im Dialog* (Berlin) sprach anschließend über das Verhältnis von Wissenschaft und Öffentlichkeit. Sie stellte dem Publikum aktuelle Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Wissenschaftsbarometer vor. Unterstützt durch Grafiken machte sie anschaulich deutlich, wie sich dieses Verhältnis auch quantitativ zeitlich verändert.

In den drei anschließenden Workshops wurden ausgewählte Aspekte unter aktiver Mitwirkung der jeweils Teilnehmenden vertieft. Die Themen waren:

- **Wie wird (m)ein Forschungsprojekt sichtbar?**
- **Von Fledermäusen und Menschen. Was ist Citizen Science/partizipative Forschung?**
- **Wissenschaftskommunikation in den Geisteswissenschaften?**
- **Der Workshop mit dem Titel „Passen Wissenschaft und social media“ zusammen? musste krankheitsbedingt leider ausfallen.**

Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten: Pressemitteilung Nr. 149 vom 27.10.2022 „Achte Hochschulpolitische Konferenz. Wissenschaftsministerin Martin: Wissenschaftskommunikation wichtig für gesellschaftliche Entwicklung.“ [=185313&processor=processor.sa.pressemitteilung; Pressemeldung idw-online.de/de/news803005.](https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wkm/Presse/Pressemitteilungen/?id</i></p></div><div data-bbox=)

Weihnachtsfeier des vhw-MV



Weihnachtsfeier 2022 des vhw Mecklenburg-Vorpommern © Manfred Krüger

Nach drei Jahren konnte der Landeshochschulverband *vhw Mecklenburg-Vorpommern* wieder eine Weihnachtsfeier organisieren. Leider hatte die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 diese schöne Tradition unterbrochen. Am 7. Dezember 2022 trafen wir uns nun wieder zu einem gemeinsamen Weihnachtsessen. Der Landesvorsitzende **Prof. Dr. Manfred Krüger** hatte die Mitglieder dazu herzlich eingeladen und dann im Wismarer Restaurant „Kreta“ begrüßen können.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden war es ein gelungener Abend. In entspannter Atmosphäre wurde nicht nur gut gegessen; es wurden auch interessante Gespräche geführt sowie Ideen für weitere Aktivitäten entwickelt.

Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten

Niedersachsen

Am 9. Oktober 2022 wurde der Niedersächsische Landtag neu gewählt. Aus der Wahl ging die SPD als Gewinner hervor; die CDU verlor deutlich. Grüne und AfD legten beträchtlich zu, die FDP verfehlte knapp den Wiedereinzug in den Landtag. Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) wurde zum dritten Mal in Folge wiedergewählt. – Die neue Landesregierung wurde aus den beiden Parteien SPD und Grüne gebildet.

Falko Mohrs (* 1984) wurde als Nachfolger von **Björn Thümler** zum Wissenschaftsminister ernannt. „Ich

freue mich sehr auf das neue Amt. Wir brauchen Wissenschaft und Forschung in diesen unruhigen Zeiten dringender denn je. Sie sind der Garant für Innovationen und der Motor für die wirtschaftliche Entwicklung. Die Erweiterung von Wissen und Handlungskompetenzen sind ein elementarer Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens“, so Mohrs. „Und unsere Kulturszene in Niedersachsen schafft in Zeiten, in denen demokratische Gewissheiten immer wieder in Frage gestellt werden, Raum für zivilgesellschaftliche Debatten. Dabei werden wir sie unterstützen.“ Er betonte, dass er sich besonders auf die Zusammenarbeit mit den engagierten und fachlich

sehr kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ministeriums freue.¹

Als neuer Staatssekretär wurde der bisherige Präsident der *TU Clausthal*, **Prof. Dr. Joachim Schachtner**, am 8. November ins Wissenschaftsministerium berufen. Schachtner war von 2019 bis 2022 Präsident der *Technischen Universität Clausthal* und von 2021 bis 2022 Vorsitzender der *Landeshochschulkonferenz (LHK)* Niedersachsen. Der Biologe hatte am 01. Januar 2019 als Nachfolger von *Prof. Thomas Hanschke* das Amt als Präsident der *TU Clausthal* angetreten. Seine Ernennung zum Staatssekretär erfolgte am 08. 11.2022.



(von links) Prof. Dr. Joachim Schachtner, Minister Falko Mohrs, Minister a.D. Björn Thümler, Dr. Sabine Johannsen

Im Koalitionsvertrag 2022-2027 „Sicher in Zeiten des Wandels“ will die neue Landesregierung die Grundfinanzierung der Hochschulen erhöhen.² Ein modernes Hochschulgesetz soll den Hochschulen mehr Autonomie in Lehre und Forschung geben. Der Technologietransfer soll gefördert werden. Die Möglichkeit der Promotion sowie die Promotionsbetreuung durch Professorinnen und Professoren der HAW werden ausgebaut sowie der Vergaberahmen in der leistungsorientierten Professorenbesoldung überprüft. Die Beschäftigungsbedingungen an Niedersachsens Hochschulen sollen verbessert und mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau geschaffen werden. Chancengleichheit und Diversität sollen gestärkt werden. Auch die Studienbedingungen für die Studierenden sollen an den niedersächsischen Hochschulen verbessert werden, um Studienabbrüche zu verhindern. Ein Tarifvertrag für studentische (hoffentlich auch für wissenschaftliche) Hilfskräfte soll kommen.³ Damit will die neue Landesregierung einige Forderungen des vhw Niedersachsen aufgreifen. Allerdings bleibt abzuwarten, ob und wie diese umgesetzt werden.⁴

rinnen und Professoren der HAW werden ausgebaut sowie der Vergaberahmen in der leistungsorientierten Professorenbesoldung überprüft. Die Beschäftigungsbedingungen an Niedersachsens Hochschulen sollen verbessert und mehr Dauerstellen im akademischen Mittelbau geschaffen werden. Chancengleichheit und Diversität sollen gestärkt werden. Auch die Studienbedingungen für die Studierenden sollen an den niedersächsischen Hochschulen verbessert werden, um Studienabbrüche zu verhindern. Ein Tarifvertrag für studentische (hoffentlich auch für wissenschaftliche) Hilfskräfte soll kommen.³ Damit will die neue Landesregierung einige Forderungen des vhw Niedersachsen aufgreifen. Allerdings bleibt abzuwarten, ob und wie diese umgesetzt werden.⁴

¹ Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: Pressemitteilung vom 8.11.2022 „Falko Mohrs ist neuer Minister für Wissenschaft und Kultur – Wir brauchen Wissenschaft und Forschung dringender denn je“. <https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/falko-mohrs-ist-neuer-minister-fur-wissenschaft-und-kultur-216913.html>.

² Koalitionsvertrag der Landesregierung vom 07.11.2022: „Sicher in Zeiten des Wandels. Niedersachsen zukunftsfest und solidarisch gestalten“, S. 67-75. [https://koalitionsvertrag-Sicher-in-Zeiten-des-Wandels-2022-2027\(1\).pdf](https://koalitionsvertrag-Sicher-in-Zeiten-des-Wandels-2022-2027(1).pdf).

³ Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur: „Wissenschafts- und Kulturminister Falko Mohrs stellt Schwerpunkte vor: Sanierungsstau abbauen, Spitzenforschung stärken, mehr Geld für die Kultur“. <https://www.mwk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/sanierungsstau-abbauen-spitzenforschung-staerken-mehr-geld-fuer-die-kultur-217809.html>.

⁴ Zu den Forderungen des vhw Niedersachsen siehe vhw Mitteilungen Nr. 1/2021, S. 37-39.

Nordrhein-Westfalen

Mitgliederversammlung des vhw-nrw im September 2022

Der Landesverband des vhw NRW setzt sich für eine Reform der W-Besoldung und gegen die ersatzlose Streichung von Zeitguthaben im Rahmen des Lehrdeputats ein. Dr. Carl Müller-Platz erhält den Ehrenvorsitz.

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2022 des Verbands Hochschule und Wissenschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen (vhw-nrw) fand

am 14. September an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe am Standort Detmold statt.

Im Vordergrund des Berichts des Vorstands stand die Sicherstellung einer amtsangemessenen Besoldung. Als Ziele der berufspolitischen Arbeit wurden eine Reform der W-Besoldung sowie die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten auch für das Lehrpersonal an den Hochschulen des Landes vorgeschlagen.

Dem langjährigen Landesvorsitzenden, Dr. Carl Müller-Platz, wurde für seine Verdienste um den Aufbau des vhw-nrw der Ehrenvorsitz verliehen.



(v.l.n.r.): Dr. Sebastian Schmuck (Geschäftsführer), Dr. Carl Müller-Platz (Ehrenvorsitzender), Prof. Dr. Thorsten Köhler (Landesvorsitzender), Prof. Dr. Dirk Noosten (stellvertretender Landesvorsitzender).

Rheinland-Pfalz

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz

Landesregierung trifft Landesleitung des dbb

Das traditionelle Treffen zwischen der Landesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion rheinland-pfalz und der Landesregierung Rheinland-Pfalz fand am 15. November 2022 statt und bot die Möglichkeit, in großer Runde¹ über die aktuellen Themen und Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung zu sprechen. Dabei standen die Themen „Trans-

formation der Arbeitswelten im öffentlichen Dienst“ sowie die „Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung“ im Mittelpunkt.²

Die Landesregierung und die Landesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion rheinland-pfalz beraten über die Transformation der Arbeitswelten im öffentlichen Dienst und Nachwuchsgewinnung

Anlässlich des Gesprächs der Landesregierung mit der Landesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion rheinland-pfalz erklärte Ministerpräsidentin Malu Dreyer: „Der Öffentliche

Dienst ist in den vergangenen Jahren genauso wie die gesamte Gesellschaft von den sich überlagernden Krisen getroffen worden. ... Wir können als Land stolz sein auf die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung und unsere vielen motivierten und engagierten Beschäftigten und Beamte und Beamtinnen.“ ... Das traditionelle Treffen zwischen der Landesleitung des dbb und der Landesregierung biete die Möglichkeit, in großer Runde über die aktuellen Themen und Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung zu sprechen. „Ich danke der Landesleitung des dbb und der Vorsitzenden Lilli Lenz

für das offene und konstruktive Gespräch und den gemeinsamen Einsatz für eine krisenfeste öffentliche Verwaltung“, so die Ministerpräsidentin weiter. ...

Für den *dbb rheinland-pfalz*, seine Mitgliedsgewerkschaften und -verbände³ sowie für die darin organisierten Personen sind diese Themen von großer Bedeutung. Gelingende Transformation der Arbeitswelt, erfolgreiche Nachwuchsgewinnung und wirksame Fachkräftesicherung sind Voraussetzungen für große Leistungsbreite und hohe Servicequalität des öffentlichen Dienstes sowie für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die *dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz* verdeutlichte: „Geignete, fähige Fachkräfte holt und hält man mit attraktiven Bedingungen für gute Arbeit. Der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz muss sowohl für neues, motiviertes Personal als auch für engagiertes, leistungsstarkes Bestandspersonal attraktiv sein. Wir dürfen in dünner Bewerbungslage nicht ins Hintertreffen geraten. Im modernen Arbeitsweltwandel müssen Staat, Personal, Personalvertretungen und wir als Berufsvertretung an einem Strang ziehen nach der Maxime „Der Mensch steht im Mittelpunkt“. ... Die jüngst verkündeten Verbesserungen im Landesreisekostenrecht und dem Versorgungsrecht – Stichwort: Energiepreispauschale – begrüßen wir deshalb im Grunde. Wir plädieren allerdings für weitere Maßnahmen, die wir laufend mit der Landesregierung und sogar dankenswerterweise direkt mit dem Ministerrat diskutieren.“⁴



„Große Runde: Ministerrat und *dbb rheinland-pfalz* in Mainz“. 4. v.l. Ministerpräsidentin Malu Dreyer – 3. v.l. Landesvorsitzende des *dbb rheinland-pfalz* Lilli Lenz. Foto: Staatskanzlei RLP/Kristina Schäfer

„Der Wettbewerb um Fachkräfte ist groß, das Land kann in dieser Konkurrenzsituation als sicherer und besonders familienfreundlicher Arbeitgeber punkten. Die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und flexible Arbeitszeitmodelle machen den öffentlichen

Dienst attraktiv. Zudem ist die Förderung von Frauen dem Land als Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen“, erklärte **Frauenministerin Katharina Binz**.

„Hochqualifizierte Fachkräfte sind für den öffentlichen Dienst unersetzlich. Gerade in herausfordernden Zeiten muss die öffentliche Verwaltung effizient, kompetent und nah an der Realität von Unternehmen und Bürgern orientiert sein. Wir müssen uns als Dienstleister mit offenem Ohr und großer Handlungsfähigkeit beweisen“, sagte **Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt**. ... „Wir können dank moderner Kommunikationswege heute sehr flexible Arbeitsmodelle realisieren. Als familienfreundlicher und attraktiver Arbeitgeber lotet die Landesregierung viele Möglichkeiten aus. Mir sind aber auch der Teamgedanke und der intensive Austausch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig, wozu persönlicher Kontakt notwendig ist. Deshalb versuchen wir, gemeinsam mit Personalvertretungen und Verbänden eine verantwortungsvolle Balance zwischen diesen Bedürfnissen zu finden.“

„Es liegen herausfordernde Jahre hinter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. ... Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst leisten wertvolle Arbeit für das Gemeinwohl. Es ist unsere Aufgabe, gemeinsam mit dem Bund die Folgen der hohen Energiepreise für die Bürgerinnen und Bürger abzumildern. Dies gilt selbstverständlich auch für unsere Versorgungsempfängerinnen und -empfänger, weswegen wir die Energiepreispauschale umgehend übertragen“, sagte **Finanzministerin Doris Ahnen**.⁵

„Ein zukunftsfähiger öffentlicher Dienst braucht leistungsfähiges Personal. Bis zum Jahr 2030 geht in Rheinland-Pfalz jede und jeder Vierte in Ruhestand. Deshalb werden wir bereits bestehende Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung und Fachkräftesicherung weiter intensivieren, so **Innenminister Ebling**. ... [Er] betonte, dass auch das *Landespersonalvertretungsgesetz* reformiert werde. „Gerade durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt kommen immer neue Aufgaben und Herausforderungen auf die Personalrätinnen und -räte zu. Vor diesem Hintergrund wollen wir mit der Reform ein modernes *Landespersonalvertretungsgesetz* schaffen, das weiterhin die Gewähr für eine vertrauens-

volle Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat bietet. Dabei binden wir die Gewerkschaften eng ein“.

„Die fortschreitende Digitalisierung, die Transformation unserer Arbeitswelt und der demografische Wandel verändern das Gesicht des Öffentlichen Dienstes“, erklärte **Arbeits- und Digitalisierungsminister Alexander Schweitzer**. „Die digitalen Möglichkeiten wollen wir in Rheinland-Pfalz nutzen, um unsere Verwaltung zukunftsfest aufzustellen und für neue Herausforderungen zu wappnen. So können digitale Verwaltungsverfahren dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu stärken und Verwaltungsmitarbeitende von Routinetätigkeiten zu entlasten. Mit der digitalen Transformation gehen gleichzeitig umfassende Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe im Öffentlichen Dienst einher. Digitale Kompetenzen, neue Arbeitsweisen und vernetztes Denken werden in allen Bereichen der Verwaltung immer wichtiger. Die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie der Beamtinnen und Beamten werden wir in Rheinland-Pfalz daher weiter intensivieren“, so der Minister weiter.

Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Pressemitteilung vom 15.11.2022 „Landesregierung trifft *dbb-rheinland-pfalz* des *dbb*“. <https://20221115-prm-kabinett-mit-dbb-rlp-am-15.11.2022.pdf>.

¹ Neben Ministerpräsidentin Malu Dreyer und der Vorsitzenden des *dbb beamtenbund rheinland-pfalz* Lilli Lenz waren Frauenministerin Katharina Binz, Wirtschaftsministerin Daniela Schmitt, Finanzministerin Doris Ahnen, Innenminister Michael Ebling und Arbeits- und Digitalisierungsminister Alexander Schweitzer beteiligt.

² Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw), Landesverband Rheinland-Pfalz: Aktuelle Information vom 15.11.2022 „*dbb rlp* und Landesregierung treffen sich zum Gespräch: Transformation der Arbeitswelten im öffentlichen Dienst!“. <https://vhw-rlp.de/aktuell>.

³ Der pfälzische Landesverband des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw) – vhw Rheinland-Pfalz – ist Mitglied im *dbb rheinland-pfalz*. Die Aussagen der Presseerklärung der rheinland-pfälzischen Staatskanzlei treffen auch auf den Hochschulbereich des Landes zu. (EPW)

⁴ *dbb beamtenbund und tarifunion – landesverband rheinland-pfalz*: Aktuelles vom 15.11.2022 „Landesregierung trifft *dbb rheinland-pfalz*: Ministerrat- und *dbb*-Landesleitung beraten über die Transformation der Arbeitswelten und Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst“. <https://www.dbb-rlp.de/aktuelles/news/ministerrat-und-dbb-landesleitung-beraten-ueber-die-transformation-der-arbeitswelten-und-nachwuchsgewinnung-im-oeffentlichen-dienst/>

⁵ *dbb rlp*: Pressemitteilung vom 28.09.2022 „Energiepreispauschale auch für Pensionäre im Land“. [0322-EnergiePreisPauschl/Vers/EmpfRLP.pdf](https://www.dbb-rlp.de/aktuelles/news/0322-EnergiePreisPauschl/Vers/EmpfRLP.pdf)

Sachsen

Die Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes

Lange schon fordern Studierende eine Novelle des sächsischen Hochschulgesetzes. Nun gab es einen ersten Entwurf – allerdings ohne Schutz vor Diskriminierung. Das müsse sich ändern, fordert die *Konferenz der Sächsischen Studierendenschaften (KSS)*. Noch immer blieben Diskriminierungen durch Professoren völlig sanktionslos.

Mit ihrer Kampagne „Revolution Studium“ hatten die Studierenden bereits im Oktober mit vielen Aktionen darauf aufmerksam gemacht, dass die aktuelle Novellierung des Sächsischen Hochschulgesetzes nicht an den Interessen der vom Gesetz direkt Betroffenen vorbeigehen dürfe. Sie forderten ein zeitgemäßes Hochschulgesetz. Die Änderungen in den wichtigen Themenbereichen *Chancengerechtigkeit, Geschlechterinklusion, gute Arbeitsbedingungen und bedürfnisgerechte Studienbedingungen* gingen nicht über erste gute Ansätze hinaus. Es fehle schlichtweg an tatsächlichen Konsequenzen. Dringend notwendige Anpassungen, welche für demokratischere Strukturen an Sachsens Hochschulen gesorgt hätten, seien leider ausgeblieben und auch die Übernahme der gesellschaftlichen Verantwortung der Hochschulen sei gerade im Hinblick der vorherrschenden Klimakrise noch sehr ausbaufähig! Nur ein wenig an vereinzelten Stellschrauben zu drehen reiche nicht. „Wir brauchen eine Revolution in unserem Studium und an den Hochschulen, die wirklich denen gerecht wird, die darin lernen – und arbeiten!“¹

Am 22. November 2022 fand eine **öffentliche Podiumsdiskussion** zu dem Gesetz „mit denen, die es schreiben“ statt. Gemeint waren die hochschulpolitischen Sprecher*innen der demokratischen Landtagsfraktionen CDU – SPD – B'90/Die Grünen und Die Linke sowie **Norbert Busch-Fahrinkrug** als Vertreter des *Sächsischen Wissenschaftsministeriums* (Referatsleiter Grundsatzangelegenheiten/Hochschulrecht im SMWK).²

Die Studierenden forderten u. a.:

- einen „konsequenten und wirksamen Diskriminierungsschutz auch für Stu-

dierende, so wie er für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen existiert“ – d. h. ein „Recht zur Beschwerde“. So war eine Studentin wegen eines Schwangerschaftsabbruchs von einem Professor öffentlich bloßgestellt worden.

- bessere Studienbedingungen,
- Nachhaltigkeitsstrategien und eine/n Nachhaltigkeitsbeauftragte/n,
- mehr studentische Mitbestimmung,
- keine Ein-Monats-Arbeitsverträge mehr,
- höhere Zuschüsse für Studierendenwerke.

Außerdem solidarisierten die Studierenden und ihre Bündnispartner*innen sich mit der prekären Lage der **Lehrbeauftragten** an Musikhochschulen nach dem Motto: „Keine gute Lehre ohne gute Arbeitsbedingungen!“

Nachdem das Sächsische Kabinett dem überarbeiteten Entwurf für ein neues Hochschulgesetz zugestimmt hatte, wurde die Gesetzesnovelle am 21.12.2022 zur finalen parlamentarischen Beratung an den Sächsischen Landtag überwiesen.³ Damit wurde ein zentrales wissenschaftspolitisches Vorhaben des Koalitionsvertrages umgesetzt mit dem Ziel „der Wissenschafts- und Hochschullandschaft in Sachsen den bestmöglichen rechtlichen Rahmen für ihre Weiterentwicklung zu geben.“



© SMWK / Ben Gierig

Für Wissenschaftsminister **Sebastian Gemkow** stellt die Novelle „die entscheidenden Weichen für die Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Hochschulstandortes Sachsen. Wir geben unseren Hochschulen neue Instrumente dafür, sich zielgerichtet auf die Herausforderungen der Zukunft einzustellen. Mit einem der modern-

sten Hochschulgesetze Deutschlands stärken wir die nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen sowohl in der Forschung als auch in der Lehre. Ein besonderes Augenmerk liegt auch auf dem Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft. Hochschulen sind wichtige Impulsgeber für die Wirtschaft und insbesondere im Bereich der Ausgründungen werden wir weiter unterstützen.“⁴

Die wichtigen Neuerungen:

- *Kompetenzen der Hochschulorgane werden besser ausbalanciert und Hochschulautonomie wird ausgebaut:* Die Hochschulorgane werden in ihren Zuständigkeiten und Kompetenzen weiter ins Gleichgewicht gebracht und verpflichtet, sich untereinander abzustimmen. Die Hochschulen erhalten mehr Möglichkeiten zur Selbststeuerung.
- *Neue Personalkategorien zur Stärkung des akademischen Mittelbaus:* Es soll die neue Personalkategorie der Lektorinnen und Lektoren mit Schwerpunkt entweder in Lehre oder Forschung geschaffen werden. Dies soll neue Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur eröffnen. Zudem wird es die neue Personalkategorie des Wissenschaftsmanagers/der -managerin mit Aufgaben in Verwaltung und Forschungstransfer geben. Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften können *Tandemprofessuren* schaffen.
- *Regelungen zum Rektorwahlverfahren werden angepasst:* Der Entwurf sieht eine Auswahlkommission vor, die paritätisch mit je drei Mitgliedern aus Senat und Hochschulrat besetzt sein wird. Mit drei Stimmen kann eine Kandidatin/ein Kandidat Teil des Wahlvorschlages für den Erweiterten Senat werden. Bisher bestand eine Regelungslücke bei Verzögerungen des Verfahrens. Künftig kann das *Wissenschaftsministerium* im Benehmen mit dem Senat einen Amtsverweser mit den Aufgaben des Rektors vorübergehend beauftragen.
- *Transfer der Hochschulen in Wirtschaft und Gesellschaft wird gefördert:* Die Hochschulen haben im Rahmen ihrer Hochschulautonomie die Verantwortung, entsprechende

Transferkonzepte aufzustellen und umzusetzen. Dies soll insbesondere Ausgründungen befördern.

- **Rechte der Hochschulbeschäftigten werden gestärkt:** Erstmals wird eine *Interessensvertretung für Doktoranden* im Gesetz verankert. Für die *Lehrbeauftragten* muss eine Honorarordnung zur Höhe der Vergütung erlassen werden. Die *Gleichstellungsbeauftragten* der Hochschulen können künftig hauptamtlich beschäftigt werden. Die guten Erfahrungen des *Rahmenkodexes* werden ins Gesetz aufgenommen. So sollen befristete Arbeitsverhältnisse in der Regel für Mindestlaufzeiten von einem Jahr bzw. drei Jahren geschlossen werden.
- **Verankerung von Hochschulallianzen:** Damit wird die von der EU mit ihrer Initiative »Europäische Hochschulen« vorgesehene besondere Form der Zusammenarbeit europäischer Hochschuleinrichtungen gefördert. Hochschulallianzen verwalten eigene Mittel und sind rechtlich selbstständige Einrichtungen, an der andere Hochschulen bzw. Partner beteiligt sind. Hochschulallianzen können auch an den *Hochschulen für angewandte Wissenschaften* mit Unternehmen, sozialen Organisationen und öffentlichen Stellen durch anwendungsorientierte Forschung und Transfer technologische und soziale Innovationen in der Region fördern.
- **Durchlässigkeit des akademischen Bildungsweges wird verbessert:** Der Übergang von einer *Hochschule für angewandte Wissenschaften* auf eine *Universität* wird nach zwei Semestern erfolgreichen Studiums in einen entsprechenden Studiengang einer Universität ermöglicht, auch wenn keine Zugangsberechtigung für die Universität bestanden hat.
- **Studentenwerke werden gestärkt:** Die Studentenwerke sollen – wie die Hochschulen – durch mehrjährige Zuschussvereinbarungen Planungssicherheit für den laufenden Betrieb

erhalten. Die Belange der Studentinnen und Studenten werden durch Sozialdarlehen besser berücksichtigt.

- **Gleichberechtigte Teilhabe:** Die Inklusion aller Mitglieder und Angehörigen von Hochschulen – und auch der Studienbewerberinnen und -bewerber – mit Behinderungen wird als Aufgabe der Hochschule bestimmt.

Wissenschaftsminister Gemkow⁵ rechnet damit, dass der Landtag das Gesetz noch vor der Sommerpause 2023 verabschieden wird. *KSS-Sprecherin Sabine Giese* zeigte sich „etwas enttäuscht über die Änderungen ... Wesentliche Kritikpunkte der KSS seien damit nicht behoben worden.“ Die KSS befürwortet jedoch, dass „studentische Hilfskräfte keine Verwaltungsaufgaben mehr übernehmen sollen wie im ersten Entwurf vorgesehen.“ So werde eine Tariffucht verhindert.

Hintergrund:

Das sächsische Kabinett gab den Referentenentwurf am 19. Juli 2022 zur Anhörung frei. Gelegenheit zur Stellungnahme erhielten dabei u.a. die Landesrektorenkonferenz, die Konferenz Sächsischer Studierendenschaften, die Universitätsklinik, die Studentenwerke, die Berufsakademie Sachsen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, ebenso die Gewerkschaften, der Rat für sorbische Angelegenheiten sowie weitere Verbände und Interessenvertretungen. Der Entwurf wurde zudem für die Bürgerbeteiligung auf dem Sächsischen Beteiligungsportal bereitgestellt. Die eingegangenen Stellungnahmen ergaben eine Reihe von Änderungen, ebenso wie die Abstimmungen innerhalb der Staatsregierung.

Die *Konferenz Sächsischer Studierendenschaften (KSS)* ist der Zusammenschluss aller Studierendengräte der sächsischen Hochschulen. Die KSS vertritt damit über 105.000 Student*innen und somit alle Studierenden der 14 staatlichen Hochschulen

Sachsens. – Als Landesstudierendenvertretung setzt sie sich hochschulübergreifend für Interessen der Studierenden ein und ist Verhandlungspartnerin für die *Sächsische Staatsregierung*, insbesondere für das *Ministerium für Wissenschaft*, aber auch für andere landesweite Verbände. – Darüber hinaus bildet sie eine Plattform des Austausches und der Koordinierung für die Aktivitäten der sächsischen Studierendengräte. Die KSS hält Kontakt und bildet ein Netzwerk mit den Studierendengrätern anderer Bundesländer sowie bundesweiten Zusammenschlüssen. Sie ist zum Beispiel Mitglied im *Aktionsbündnis gegen Studiengebühren* und eine der tragenden Organisationen des studentischen Akkreditierungspools. – Das Entscheidungsorgan der KSS ist der *Landessprecher*innenRat*, in dem alle 14 Studierendengräte der sächsischen Hochschulen vertreten sind.

¹ *Hinter dem Motto „Revolution Studium – Hochschulen denen, die darin lernen“ haben sich neben allen Studierendenschaften Sachsens die Gewerkschaften junge GEW, DGB Jugend und ver.di sowie die Parteijugenden linkjugend, Jusos und Grüne Jugend versammelt.* https://www.kss-sachsen.de/pm_21_22.

² *Öffentliche Podiumsdiskussion & Demo am 22.11.2022 „Wo bleibt die Revolution Studium?“* https://www.kss-sachsen.de/pm_32_22. *Beteiligt waren die hochschulpolitischen Sprecher*innen von SPD, CDU, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen sowie als Vertreter für das Sächsische Ministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus.*

³ *„Sächsisches Kabinett stimmt Hochschulgesetz zu. Gesetzesnovelle wird zur finalen Beratung an Sächsischen Landtag überwiesen.“* *Pressemitteilung vom 21.12.2022.* <https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1060069>.

⁴ *Koalitionsvertrag 2019-2024: CDU, Bündnis 90/ Die Grünen, SPD: Erreichtes bewahren – Neues ermöglichen – Menschen verbinden. Gemeinsam für Sachsen. Koalitionsvertrag_2019-2024-2.pdf.*

⁵ *Staatsminister Sebastian Gemkow (CDU) ist im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus für die Bereiche Wissenschaft, Hochschule und Forschung zuständig. Als zweite Staatsministerin im Staatsministerium verantwortet Barbara Klepsch die Themen Kultur und Tourismus.*



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

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

Deutscher Hochschulverband
(DHV) & Verband Hochschule und
Wissenschaft (vhw)

Will die Politik warten, bis sie sterben?

„Der Umgang mit Lücke-professoren ist ein Armutszeugnis und erbärmliches Trauerspiel.“ (Prof. Dr. Bernhard Kempen, Vorsitzender Deutscher Hochschulverband)

Die Hochschulverbände Deutscher Hochschulverband (DHV) und Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) zeigen sich enttäuscht über die nach wie vor fehlende Bereitschaft der Bundesländer Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt, dem Beispiel Thüringens zu folgen und ein Gesetz zur Anerkennung der Aufbau- und Lebensleistung von ehemals angestellten Professorinnen und Professoren neuen Rechts – den sog. „Lücke-professoren“ – auf den Weg zu bringen.

Als erstes und bislang einziges Bundesland hat Thüringen den Betroffenen, die nach dem 1. Juli 1995 bis 30. Juni 2005 in Altersrente gegangen sind, auf Antrag eine Anerkennungsleistung in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 12.000 Euro gewährt.

„Damit hat das Land auch den anderen ostdeutschen Bundesländern einen politisch gangbaren Weg gewiesen, wie eine jahrzehntelang klaffende Gerechtigkeitslücke für einen überschaubaren und altersbedingt zusehends kleiner werdenden Personenkreis unter Einsatz begrenzter finanzieller Mittel geschlossen werden kann“, so der Beauftragte des DHV-Präsidiums für die

Altersversorgung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den neuen Bundesländern, **Professor Dr. Gunnar Berg**. Es sei unverständlich und beschämend, dass sich die Mehrzahl der ostdeutschen Bundesländer der Thüringer Initiative zur späten Wiedergutmachung nicht anschließen wollen.

Für den Vorsitzenden des DHV, **Professor Dr. Bernhard Kempen**, ist es „unwürdig und erbärmlich“, wie sich Bund und Länder die Verantwortlichkeit für die Fehlentscheidungen bei der Rentenüberleitung im Zuge der Wiedervereinigung auf dem Rücken hochbetagter Betroffener gegenseitig zuschieben.

Die Bundesvorsitzende a. D. des vhw, **Professorin Dr. Elke Platz-Waury**, hat sich jahrelang für die Beseitigung dieser skandalösen Ungerechtigkeit eingesetzt, und der *Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)* hat immer wieder gemeinsam mit dem *Seniorenverband des dbb Beamtenbund und Tarifunion* die Gleichgültigkeit der Verantwortlichen getadelt und eine Behebung dieses Missstandes eingefordert. Denn der Aufbau und die Neustrukturierung der ostdeutschen Hochschulen nach der Wende ist in erheblichem Maße diesen Wissenschaftlerinnen und Wis-

senschaftlern neuen Rechts zu verdanken.

Es ist höchste Zeit, endlich Gerechtigkeit walten zu lassen und Wiedergutmachung zu leisten!

Deutscher Hochschulverband (DHV): „Kein Zeichen der politischen Versöhnung“. Pressemeldung vom 29.09.2022. – Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw): „Kritik an schreiender Ungerechtigkeit“. Mahnung vom 14.01.2023.

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.)