

Tätigkeitsbericht
der Philipps-Universität Marburg
gem. § 14 Abs. 5 HessHG

2021 - 2022



Elektronenmikroskop, Foto: Jan Hosan

Inhaltsverzeichnis

A.	Grundlagen.....	1
A.1	Organisationsstruktur – Leitung und Aufgabenbereiche.....	1
B.	Darstellung der Tätigkeit der Hochschule in den Berichtsjahren 2021 und 2022.....	2
B.1	Studium und Lehre.....	2
B.2	Forschung.....	5
B.3	Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs.....	7
B.4	Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.....	8
B.5	Weitere Tätigkeitsfelder.....	9
	Anhang: Kennzahlen-Set für das Berichtsjahr 2021.....	11

A. Grundlagen

A.1 Organisationsstruktur – Leitung und Aufgabenbereiche

Die Philipps-Universität Marburg vereint Forschung und Lehre, Weiterbildung und Wissenstransfer auf internationalem Niveau. Ihre 22.712 Studierenden nutzen das vielfältige Studienangebot einer medizinführenden Volluniversität und stellen sich ihr individuelles Studienangebot zusammen.

Leitung und Strukturreform | Die Universität wird von einem geschlechterparitätisch besetzten Präsidium geleitet. Mit der Wahl eines neuen Präsidenten ging das Amt am 18. Februar 2022 von Prof. Dr. Katharina Krause an den neuen Präsidenten Prof. Dr. Thomas Nauss über. Mit dem Amtswechsel wurden die Leitung und die Aufgabenbereiche personell und inhaltlich neu aufgestellt. In dem sechsköpfigen Präsidium hat der Präsident die Verantwortung für die Digitalisierung und das strategische Entwicklungskonzept, wie es im Strategieprozess zur Stärkung der Strategiefähigkeit der hessischen Universitäten entwickelt wurde, übernommen. Neu und hessenweit bislang einmalig eingerichtet wurde die Position der hauptamtlichen Vizepräsidentin für Universitätskultur und Qualitätsentwicklung. Mit diesen Neuerungen in der Organisationsstruktur erhielt die Umsetzung des strategischen Entwicklungskonzepts erhöhte Priorität.

Das Amt des Kanzlers wechselte zum 1. Mai 2021 von Dr. Friedrich Nonne zu Dr. Thoralf Held. Dieser hat die Philipps-Universität zum 30. September 2022 verlassen, um als Kanzler der Universität Jena tätig zu werden. Mit den Wahlen für das Präsidentenamt und für die weiteren Mitglieder im Präsidium im Jahr 2021, bei der alle vier vom designierten Präsidenten vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten Zustimmung fanden, konnte das neue Präsidium 2022 seine Aufgaben ohne Vakancen übernehmen. Die erneute Besetzung der Kanzlerposition konnte noch nicht erfolgreich abgeschlossen werden.

Hochschulrat | Für den Hochschulrat konnten hochrangige Mitglieder aus den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft gewonnen werden. Turnusgemäß schieden fünf der acht Mitglieder im Berichtszeitraum aus. Das Gremium wurde umfassend personell erneuert und ist mehrheitlich mit Frauen besetzt.

Inhaltliche Schwerpunkte | Zu den wichtigsten Themen, die die neue Leitung der Universität gemeinsam mit dem Hochschulrat, dem Senat und den 16 Fachbereichen sowie 14 zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen vorangebracht hat, zählen Klimagerechtigkeit, die Konzipierung und Umsetzung des Digitalpakts Hochschulen, Etablierung neuer Zielvereinbarungs- und Kommunikationsstrukturen, Transfer und Innovation mit internationalen Stakeholdern zur Stärkung der Region Mittelhessen sowie die Vorbereitung der Antragstellung im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder.

B. Darstellung der Tätigkeit der Hochschule in den Berichtsjahren 2021 und 2022

B.1 Studium und Lehre

Leitbild Lehre | Dem Leitbild Lehre der Philipps-Universität folgend steht die Entwicklung der Studierenden zu vielseitig interessierten und kritisch denkenden sowie selbstbewusst und verantwortungsvoll agierenden Persönlichkeiten an erster Stelle. Fachlichkeit, Vielfalt, Einfachheit und Klarheit sind die Schlüsselbegriffe dieses Leitbildes. Eine hervorragende fachliche Ausbildung, ein Bewusstsein für internationale Zusammenhänge und eine mobilitätsförderliche Studienorganisation sind danach ebenso wichtig für die Lehre an der Philipps-Universität wie die Einbindung in Forschungsaktivitäten, der Erwerb von überfachlichen Schlüsselqualifikationen, die Bezugnahme auf die berufliche Praxis und die Unterstützung von Bemühungen, sich mit Wissensgebieten außerhalb des primären Faches zu befassen.

Durchlässigkeit im Bildungssystem | Die Philipps-Universität hat zur Umsetzung dieses Leitbildes Maßnahmen etabliert, die Heterogenität, Diversität, Gleichstellung und Inklusion adressieren. Sie verbessern den Übergang von der Schule zur Hochschule und erhöhen den Studienerfolg. Vor allem Studierende der ersten Generation und internationale Studierende wurden bei der Verbesserung der Studienbedingungen und der Steigerung der Lehrqualität in den Blick genommen. Die wettbewerblich eingeworbenen Lehrpreise zeigen, dass diese Leistungen auch extern wahrgenommen werden. Die Zusammenarbeit mit Schulen des näheren und weiteren Umkreises wurde ausgebaut und durch dauerhafte Kooperationsverträge gesichert, um den Übergang an die Universität erfolgreich zu gestalten. Für mehr Unterstützung und einen erfolgreichen Studieneinstieg über eine gestreckte Studieneingangsphase wurde im Pilotfachbereich Mathematik das Konzept MINT.Plus entwickelt. Mit Beratungsangeboten zum Studium und zu Finanzierungsmöglichkeiten für Erstakademikerinnen und Erstakademiker sowie Workshops zum Erfahrungsaustausch mit Personen, deren persönlicher Bildungsweg als beispielgebend und ermutigend angesehen werden kann, wurde die Durchlässigkeit im Bildungssystem gefördert.

Lehrqualität steigern | Mit dem Ziel, die Qualität der Studienbedingungen weiter zu steigern, wurde der Bereich Studieninformation und -beratung ausgebaut, wobei auch die Erfahrungen aus der Pandemie eingeflossen sind. Studiengänge wurden mit Hilfe von Instrumenten zur Diagnose und Entwicklung der Studierbarkeit weiterentwickelt und deren Studierbarkeit verbessert. Bei der Einwerbung von Projektmitteln im Bereich Studium und Lehre konnten in wettbewerblichen Verfahren der Stiftung Innovation in der Hochschullehre und des HMWK (QuiS) rund 15 Mio. Euro für die Verbesserung der Studienbedingungen eingeworben werden. Diese Mittel stehen bis Ende 2025 zur Verfügung.

Ein umfassendes Qualifikationsprogramm zur systematischen Entwicklung von Lehrkompetenz, insbesondere auch in ihrer medialen Dimension, bietet Veranstaltungen zu spezifischen Feldern an und die Möglichkeit, das Zertifikat „Kompetenz für professionelle Hochschullehre“ zu erwerben.

QSL-Gesetz | Die Vergabe der seitens des Landes bereitgestellten Mittel zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre erfolgt auf der Grundlage einer entsprechenden Satzung des Senats der Philipps-Universität Marburg gemäß § 1 Abs. 4 Satz 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre an hessischen Hochschulen (QSL-Gesetz). Mit den Mitteln werden in den vorgesehenen vier Leistungsbereichen Maßnahmen umgesetzt, die die Betreuungsintensität erhöhen, das Qualitätsmanagement in der Lehre stärken sowie Infrastruktur und Serviceleistungen im Bereich Lehre verbessern.

Studienprofile und Weiterbildung | Studierende können aus dem breiten Studiengangportfolio unter 36 Bachelorstudiengängen und 70 Masterstudiengängen sowie acht Weiterbildungsmasterstudiengängen wählen. Hierzu zählt der weiterbildende Masterstudiengang „Beratung im Kontext Rechtsextremismus“ mit erstmaligem Studienstart im Wintersemester 2022/2023. Sieben Masterstudiengänge sind internationale Studiengänge, d. h. entweder Double- oder Joint-Degree-Studiengänge mit internationalen Partnerhochschulen oder vollständig in englischer Sprache studierbar. Zudem werden vier Studiengänge mit dem Abschluss Staatsexamen, ein Studiengang mit dem Abschluss kirchliches Examen sowie ein Magisterstudiengang und insgesamt 22 Fächer für Lehramt an Gymnasien (gezählt als ein Studiengang) angeboten. Grundsätzlich sind Bachelorstudiengänge fachlich breit angelegt, um einer vorzeitigen und nicht anschlussfähigen Spezialisierung vorzubeugen. Zu den weiterbildenden Masterstudiengängen kommen drei weiterbildende Zertifikatskurse hinzu. Im Wintersemester 2021/2022 waren dafür 254 Studierende eingeschrieben und 252 Studierende nahmen an Zertifikatskursen teil. Der erfreuliche Anstieg der Teilnahmezahlen bei den Zertifikatskursen geht insbesondere auf den Zertifikatskurs „Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen“ zurück.

In den auf die Bachelorstudiengänge aufsetzenden Masterstudiengängen können dann fachliche Profile vertieft oder interdisziplinäre Kombinationen zur Spezialisierung studiert werden. Zum Wintersemester 2021/2022 starteten die Masterstudiengänge „Psychologie: klinische Psychologie und Psychotherapie“ und „Cultural Data Studies“.

Neue Studienstruktur | Die 2021 eingeführte Studienstruktur ermöglicht ein flexibles und individuelles Studium, das eine Vielzahl an kombinierbaren Studienfächern, exzellente und forschungsnaher Lehre, Profilierung nach eigenen Schwerpunkten, intensiven Austausch mit Studierenden und Lehrenden in einem inspirierenden Umfeld und einen umfangreichen Bereich für Schlüsselkompetenzen und Interdisziplinarität bietet.

Generation Marburg | Das neue Leitbild zur Lehre und die neue Studienstruktur bringt der Begriff „Generation Marburg“ auf einen Nenner. Er verweist auf die zahlreichen impulsgebenden Persönlichkeiten, die die Philipps-Universität in ihrer rund fünfhundertjährigen Geschichte hervorgebracht hat – darunter elf Nobelpreisträger, und die mehr waren als nur Spezialistinnen und Spezialisten in ihren Disziplinen. Neu, anders und weiter zu denken, das zeichnet auch die Marburger Studierenden von heute aus. Studierende sollen Impulse für eine immer komplexer werdende Gesellschaft geben, indem sie individuelle Expertise mit kollektiven Lösungen verbinden. Sie sind sich ihrer Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt bewusst und setzen sich für eine nachhaltige Entwicklung ein. Die Philipps-Universität sieht Studierende und Forschende als Teil einer Community, die ihre Möglichkeiten nutzt, um in einen generationenübergreifenden Austausch von Wissen, Ideen und Lösungen zu kommen. Hierzu sind alle, die etwas bewirken wollen, eingeladen.

Lehrkräftebildung | Das Zentrum für Lehrkräftebildung stärkt im Rahmen der QuiS-Förderung im Projekt UMRdivers die Querschnittsthemen in der Lehrkräftebildung. Mit dem Projekt LiMa und der Beteiligung an der Europäischen Hochschulallianz werden Formate für eine verbesserte Internationalisierung in der Lehrkräftebildung geschaffen. Die Marburg Praxismodule (MPM) und die Professionsbezogene Beratung sind über die Erprobungsphase in der Qualitätsoffensive Lehrerbildung hinaus fest implementiert.

Inklusion | Eine bundesweite Ausnahmestellung nimmt die Philipps-Universität durch ihr Engagement für Studierende mit Behinderungen ein. Regelmäßig studieren etwa 150 blinde oder sehbehinderte junge Menschen sowie 20 bis 30 schwerstkörperbehinderte Studierende in den unterschiedlichsten Studiengängen der Universität. Die „Servicestelle für behinderte Studierende“ bietet Studieninteressierten und Studierenden mit Behinderung und chronischen bzw. psychischen Erkrankungen individuelle Beratung und Unterstützung. Sie berät darüber hinaus alle Einrichtungen und Angehörigen der Universität zu den Themen Barrierefreiheit und Inklusion. Ihre Kompetenz und Erfahrung wird hessen- und deutschlandweit geschätzt und nachgefragt. Im Rahmen des Digitalpakts vernetzt die Servicestelle zentrale Akteurinnen und Akteure an hessischen Hochschulen mit dem Ziel, gemeinsam nachhaltige Strukturen und Prozesse zu schaffen, um digitale Barrierefreiheit kontinuierlich auszubauen und die Sensibilisierung für digitale Barrieren zu erhöhen. Konkret wurden Thementage durchgeführt, ein Feedbackmechanismus zur Beseitigung digitaler Barrieren eingerichtet und ein universitätsweites Netzwerk von Stakeholdern geknüpft. Während der Pandemie erhielten die „digitalen Studienhelfer*innen“ der Servicestelle für behinderte Studierende die Auszeichnung des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft, die „Hochschulperle des Monats Mai 2021“ ging an die Philipps-Universität. Für Menschen mit Behinderung ist die Umstellung der Hochschullehre auf digitale Formate oftmals eine besondere Herausforderung, hier waren die Online-

Sprechstunden zur Literaturrecherche und Textumsetzung sowie zu technischen Fragen ein wichtiges Integrationsangebot.

B.2 Forschung

Unsere Forschung ist geleitet von Neugier und Verantwortung, um fundiertes Wissen über die Menschen und die Welt zu schaffen und richtungsweisende Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit und nachhaltige Zukunftskonzepte zu entwickeln.

Strategieentwicklung | Die Philipps-Universität betreibt eine konsequente und langfristig ausgerichtete Strategie- und Profilbildung. Im Rahmen des Prozesses zur Stärkung der Strategiefähigkeit der hessischen Universitäten wurde ein Strategiekonzept erarbeitet, das Schwerpunktsetzungen vorsieht und leistungsstarke Forschungsbereiche weiterentwickelt. So wurden die in der Entwicklungsplanung identifizierten Profildomänen konsequent gestärkt, um die Universität für die Antragstellung in der zweiten Förderlinie der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder erfolgreich zu positionieren. Ziel war es, sowohl gemeinsam mit starken Partnern als auch im Einzelantrag anzutreten und die ausgewiesene Forschungsstärke der Philipps-Universität mit konkreten Anträgen im Exzellenzwettbewerb zu behaupten.

Exzellenzstrategie | Hierzu wurden die Weichen für insgesamt drei Cluster gestellt. Unter dem Titel „The Adaptive Mind“ (TAM) hat die Universität mit ihren Partnern in Gießen, Frankfurt und Darmstadt grundlegende Mechanismen des adaptiven Verhaltens bei Wahrnehmung und Handlung in den Fokus genommen. Bestehende Kooperationen auf diesem hochkompetitiven und sehr dynamischen Gebiet wurden gefestigt und im Bereich der Kognitionswissenschaft und der Künstlichen Intelligenz ausgebaut, um die Synergien in dem Forschungsfeld hessenweit hervorragend zu bündeln. Institutionell wurde das hochschulübergreifende Center for Mind, Brain, and Behavior (CMBB) um den Standort Darmstadt erweitert. Ein einschlägiger Sonderforschungsbereich/Transregio, ein internationales und ein weiteres Graduiertenkolleg, ein ERC-Consolidator Grant, eine Humboldt-Professur und eine LOEWE-Spitzenprofessur sowie wegweisende Publikationen haben das Feld weiter gestärkt und unterstreichen die Dynamik, mit der das Thema Wahrnehmungspsychologie in Marburg betrieben wird.

Die Antragstellung für den Cluster „Microbes for Future“ (M4C) im Bereich Mikrobiologie wurde gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie vorbereitet. Um das Zentrum für synthetische Mikrobiologie (SYNMIKRO) und das inter-institutionelle Zukunftszentrum „Mikrokosmos Erde“ ist eine Forschungsinfrastruktur entstanden, die sich mit dem Potenzial von Mikroorganismen in der modernen Biotechnologie beschäftigt. Mikroorganismen sind allgegenwärtig und spielen eine essentielle Rolle für Umwelt, Klima und Gesundheit. Sie produzieren und konsumieren klimarelevante Treibhausgase (CO₂ und Methan), beeinflussen die Bodenfruchtbarkeit und die Biodiversität. Sie sind auch der Schlüssel zu Antworten auf die

drängenden Fragen der Menschheit: Ernährung, Gesundheit und globales Klima. Drei aufstrebende Forschungsgruppenleiterinnen konnten für die Arbeit am Zukunftszentrum gewonnen werden, eine DFG-Forschungsgruppe zur Klimaanpassung von Waldbäumen und ein LOEWE-Schwerpunkt zum Blattmikrobiom von Bäumen wurden eingeworben sowie ein ERC-Advanced Grant. In der deutschlandweit angestrebten systematischen Erschließung, Vernetzung und Nutzbarmachung wertvoller Datenbestände für Wissenschaft und Forschung hat sich die Philipps-Universität mit dem Konsortium für Forschungsdaten in der Mikrobiologie NFDI₄Microbiota ebenso durchgesetzt wie in der Ausschreibung für ein bundesweites Datenkompetenzzentrum in den Lebenswissenschaften. Hier konnte die Konzeption für LAB_DaiTA überzeugen, was die Marburger Leistungen im digitalen Forschungsdatenmanagement an der Schnittstelle von Lebenswissenschaften und KI unterstreicht. Mit diesem Knotenpunkt interdisziplinärer Zusammenarbeit in der mikrobiologischen Forschungslandschaft einschließlich ihrer digitalen Dimension wurden die Bedingungen geschaffen, um einen weiteren Clusterantrag strategisch und inhaltlich zum Erfolg zu führen.

Ein drittes Cluster mit dem Titel „prEmerge“ setzt auf den international anerkannten Profildbereich Virologie der Philipps-Universität auf. Hier haben ein Sonderforschungsbereich/Transregio, ein Graduiertenkolleg und ein LOEWE-Zentrum – alle mit exzellenten Nachwuchskräften – das Feld bereitet für den im Jahr 2021 eingereichten Antrag auf Einrichtung eines „Marburg Center für Epidemic Preparedness (MCEP)“. Der Wissenschaftsrat hat den Antrag für den Bau eines neuen Labors der höchsten Sicherheitsstufe (BSL-4) für die Forschung an hochpathogenen Viren befürwortet und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern hat den Bau beschlossen. So kann die Marburger Spitzenforschung an hochpathogenen und neu auftretenden Viren unter deutlich verbesserten Bedingungen vorangetrieben und die Reaktionsbereitschaft auf künftige Virus-Epidemien deutlich verbessert werden. Im Deutschen Zentrum für Infektionsforschung, in dem Marburg als Standortsprecherin vertreten ist, und im Forschungscampus Mittelhessen findet weitere Vernetzung statt, werden neu auftretende Infektionserreger identifiziert und neue Diagnostika und Wirkstoffe entwickelt. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie selbst hat die Marburger Virologie sich mit ihrer besonderen Kompetenz in das „Nationale Forschungsnetzwerk der Universitätsmedizin“ und in das „Pandemienetzwerk hessische Universitätsmedizin“ eingebracht. Neue Forschungskooperationen mit Unternehmen der Pharma-, Biotech- und der chemischen Industrie sind hinzugekommen und der Austausch mit den am Standort der ehemaligen Behringwerke ansässigen Unternehmen wurde vertieft. Ausgezeichnete Bedingungen für einen Exzellenzclusterantrag mit Schwerpunkt im Profildbereich Virologie wurden damit vorbereitet und konsequent gestaltet.

Profildbereiche | Über die Vorbereitung auf die Exzellenzstrategie hinaus entwickelt die Philipps-Universität ihr Profil weiter. Kompetitiv eingeworbene Verbundvorhaben aus Mitteln der DFG, des Landes, des Bundes und der EU zeigen die Stärken der Marburger Forschung

auf den Gebieten Materialien und Grenzflächen, Sicherheits- und Konfliktforschung, Biodiversität und Klima sowie in den Digital Humanities. In allen Bereichen arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf unterschiedlichen Karrierestufen in Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs, Nachwuchsgruppen oder Forschungsgruppen zusammen. Sie erhalten ERC-Grants und Leibniz-Preise wie zuletzt 2022 und sie kooperieren eng mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft oder der Fraunhofer-Gesellschaft.

Kleine Fächer | Das mit Mitteln des BMBF geförderte geistes- und sozialwissenschaftliche „Merian Centre for Advanced Studies in the Maghreb“ (MECAM) widmet sich den Beziehungen zwischen dem Globalen Norden und dem Globalen Süden und ist Ausweis der besonderen Stärke der Kleinen Fächer in Marburg. Unter der federführenden Koordination der Philipps-Universität Marburg in Kooperation mit der Université de Tunis sowie vier weiteren renommierten Partnerinstitutionen aus Deutschland und Tunesien konnten Mittel für die Vorphase 2020-2023 eingeworben werden. An deren Evaluation soll sich die Hauptphase 2023-2029 anschließen.

Digitalisierung | In der digitalen Bereitstellung und der Vernetzung von Forschungsdaten im europäischen Wissenschaftsraum sowie im nationalen Forschungsdatenmanagement ist die Philipps-Universität sehr sichtbar, wie die erfolgreichen Konsortialanträge zeigen. Sie ist mit NFDI₄BioDiversity, NFDI₄Culture und NFDI₄Microbiota an drei Konsortien der Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) beteiligt, die die Grundlagen für die fachspezifische langfristige Sicherung und Nutzung von digitalen Forschungsdaten schaffen. Auch bei der Ausschreibung des BMBF für den Aufbau von bundesweiten Datenkompetenzzentren in der Wissenschaft war Marburg erfolgreich in den Geistes- und Kulturwissenschaften und in den Lebenswissenschaften. Das Datenkompetenzzentrum HERMES stärkt zugleich den Bereich der Digital Humanities. Hier hat die Philipps-Universität mit der Einrichtung des „Marburg Center for Digital Culture and Infrastructure“, mit dem neuen Masterstudiengang „Cultural Data Studies“ sowie der Neuprofilierung zahlreicher geisteswissenschaftlicher Professuren ihre Stärken weiter ausgebaut. Die Beteiligung an dem hessenweiten „Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung“ (ZEVEDI), das sich mit normativen Aspekten des digitalen Wandels, Wissenstransfer und der Kommunikation in Politik und Gesellschaft befasst, ist Ausweis dieser Kompetenz.

B.3 Personalentwicklung und wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Philipps-Universität Marburg hat besondere Anstrengungen bei der Weiterentwicklung der Personalstruktur im wissenschaftsunterstützenden Bereich und in der Wissenschaft unternommen.

New Work | Für klare Perspektiven innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems hat die Philipps-Universität konkrete Angebote entwickelt. Sie stellt für den wissenschaftsunterstützenden Bereich ein auf die Qualifikationsstufen abgestimmtes Angebot an Beratung sowie an Aus- und Weiterbildung bereit. Mit Umfragen und neuen Formaten wie Lab-Days oder Office-Days wurden die Bedarfe erhoben und die Vernetzung der Beschäftigten gefördert. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und -orte stärkt die Eigenverantwortung und Motivation der Beschäftigten, sie ist Ausdruck von Familienfreundlichkeit und Vertrauen. Bestehende Dienstvereinbarungen in dem Bereich wurden mit den Erfahrungen der Pandemie weiter ausgebaut. Die Zertifizierung als „Familienfreundliche Hochschule“ erfolgte bereits zum zweiten Mal und ist mit konkreten Einzelmaßnahmen für eine entsprechende Beschäftigungs- und Führungskultur verbunden. Leitend für die Gewinnung und Entwicklung von Personal sind die Grundsätze des „Kodex für gute Arbeit an hessischen Hochschulen“ von 2021.

Karriereentwicklung | Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf den Karriere-stufen R1 bis R3 wurde zielgruppenspezifisch ausgebaut. Sie reicht von der institutionalisierten und sehr sichtbaren Angebots- und Beratungsstruktur der Marburg Research Academy für Promovierende (R1) über den Aufbau unabhängiger Nachwuchsgruppen im Rahmen der Profilschärfung für Postdocs (R2) bis zur Unterstützung im Rahmen des neu gegründeten Young Faculty Network und der Implementierung von Tenure-Track-Professuren (R3). Hochschulweit wurde die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch den „Preis für exzellente Promotionsbegleitung“ in den Blick gerückt. Der Preis honoriert das Engagement in der verantwortungsvollen Betreuung und betont die besondere Bedeutung dieser anspruchsvollen Aufgabe. Etwa die Hälfte der Promovierten sind Frauen.

Beschäftigungszeiten | Die Philipps-Universität hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Dauerstellen für wissenschaftliches Personal erreicht, der Anteil liegt bei knapp 40 %. In der Qualifizierungsphase werden regelhaft Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel Promotion auf mindestens drei Jahre abgeschlossen. Auf sachgrundlose Befristungen verzichtet die Universität weitestgehend.

B.4 Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

Das Thema Gleichstellung wird an der Philipps-Universität mit hoher Priorität behandelt und es ist auf der Leitungsebene durch die Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung vertreten.

Gleichstellung und Diversität | Mit ihrer Verpflichtung auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der intersektionalen Weiterentwicklung ihres Frauenförder- und Gleichstellungsplans setzt die Universität ihre gleichstellungsorientierten Maßnahmen konsequent fort. Im Rahmen eines über zwei Jahre als Bottom-Up-Prozess durchgeführten

Diversity Audit des Stiffterverbandes wurde zudem eine gesamtuniversitäre Diversitätsstrategie entwickelt. Deren Umsetzung wird maßgeblich von der neu eingerichteten Stabsstelle Antidiskriminierung begleitet; sie ist die zentrale Anlaufstelle zum Thema Antidiskriminierung und Diversität für alle Mitglieder der Universität.

Professorinnen | Der Frauenanteil bei den Professuren konnte über die Erfolge im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, über das insgesamt neun Professuren erworben wurden, gesteigert werden. Durch Maßnahmen der „Aktiven Rekrutierung“, die in der Berufungskultur der Philipps-Universität verankert sind, wurde die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf Listenplätzen und bei Tenure-Track-Professuren verbessert. 2021 lag der Anteil der Frauen auf Professuren bei 27,9 %. Die Universität unterstützt Wissenschaftlerinnen in vielfältiger Weise schon auf dem Weg zur Professur durch Förderformate und das hochschulübergreifende Programm „Mentoring Hessen“.

Studentinnen | Der Anteil der Studentinnen ist in allen Fächerguppen mit leichten Schwankungen konstant steigend, so dass in fast allen Bereichen 50 % und mehr Frauen studieren. In den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern liegt der Anteil inzwischen bei 54,2 % und in den MINT-Fächern wurden 44 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen.

Personal | Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind in den Geistes-, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Humanmedizin nahezu paritätisch vertreten. In den Leitungspositionen der Universitätsadministration sind Frauen mit über 50 % repräsentiert. Um diesen Anteil weiter hoch zu halten, bietet die Universität regelmäßig kollegiale Beratung, Vernetzungsoptionen und Fortbildungen für Frauen mit und ohne Führungsverantwortung an.

B.5 Weitere Tätigkeitsfelder

Internationalisierung | Ihrem Selbstverständnis als weltoffene und international agierende Universität entsprechend hat die Philipps-Universität ihr Internationalisierungskonzept im Rahmen des Strategieprozesses weiter geschärft. So ist es gelungen, die Anteile internationaler Studierender, Promovierender, Lehrender und Forschender zu steigern, die Mobilität der Marburger Studierenden zu erhöhen und die institutionellen Kooperationsvereinbarungen auszubauen. In zahlreichen Projekten wurde die Internationalisierung der Studienstrukturen, der Lehrkräftebildung und der Verwaltung vorangetrieben, um die Qualität von Forschung und Lehre zu verbessern und international vernetztes Denken und Handeln zu stärken. Dies steigert die internationale Beschäftigungsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und die Leistungsfähigkeit der Universität wird international noch sichtbarer. Ein wichtiger Meilenstein ist die federführende Antragstellung im European-Universities-Programm mit einem hochkarätigen Konsortium aus nord-, west- und osteuropäischen Partnerhochschulen.

Transfer | Die Philipps-Universität ist international vernetzt und regional verankert, sie gestaltet wissensbasierte Veränderungsprozesse und bringt verantwortungsvolle Innovationen hervor. Transfer von Wissen und Technologie versteht sie als partizipativ, iterativ und als gleichberechtigte strategische Kernaufgabe neben Forschung und Lehre. Als gründungsfreundliche Universität befördert sie unternehmerisches Denken und die Entstehung von Start-Ups und Spinn-Offs. Die transfer- und gründungsfördernde Infrastruktur wurde mit Zentren wie MAFEX, den XSpaces, dem Innovation Hub oder dem LifeScience-Inkubator strategisch weiterentwickelt und gezielt ausgebaut. Gründerteams nutzen deren Beratungskompetenz, die Förder- und Vernetzungsformate, die Begleitung durch Transferscouts, die Co-Working Spaces, die Qualifizierungsmöglichkeiten und die Pitches. In der Patent- und Innovationsberatung sowie der Verwertung kooperiert die Universität mit der TransMIT Gesellschaft für Technologietransfer mbH.

Nachhaltigkeit | Mit gelebter Nachhaltigkeit erprobt die Universität im Reallabor ihres Campus gemeinschaftlich nachhaltiges Handeln in den Dimensionen Ökologie, Ökonomie und soziale Gerechtigkeit. Ein integriertes Klimaschutzkonzept wurde entwickelt und in deren Umsetzung hat ein Biomasseheizwerk für die Fernwärmeversorgung den Betrieb aufgenommen. Das Biomasseheizwerk erzeugt zwei Drittel der Wärme für den Campus Lahnberge regenerativ und während der Energiekrise hat es zur Sicherung kritischer Infrastruktur beigetragen. Damit ist die Philipps-Universität ihrem Ziel, bis 2030 klimaneutral zu werden, einen großen Schritt nähergekommen. Hierzu gehört auch die Halbierung des CO₂-Ausstoßes und die Versorgung der Universität mit „grünem“ Strom, der klimaneutral erzeugt wird. Durch die Überarbeitung der Wärmeverteilung in den Bestandsbauten konnte die erforderliche Netztemperatur abgesenkt werden und in den neuen oder sanierten Gebäuden konnte der Wärmeenergiebedarf dauerhaft reduziert werden. Das neue Nachhaltigkeitsbüro wurde als Knotenpunkt für das Klimaschutz-Umsetzungsmanagement eingerichtet. Es vernetzt die Aktivitäten für einen nachhaltigen Campus und arbeitet eng mit dem Green Office zusammen.

Anhang: Kennzahlen-Set für das Berichtsjahr 2021

Daten je Jahr/Wintersemester inkl. Datenquelle

GB = Grundbudget, EB = Erfolgsbudget, P = Parameter, PK = Produktkennzahlen

Lehre und Studium	2021	Kennzahl
Studierende (ohne Promotionsstudierende, keine Weiterbildungsstudiengänge, Haupthörer*innen im WS 2021/2022)	20.805	1.1
davon männlich	9.037	1.2
davon weiblich	11.768	1.3
davon divers		1.4
darunter Bildungsausländer*innen	2.329	1.5
darunter Lehramtsstudierende	23	1.6
Abschlussquote BA (in %)	56,5	1.7
Abschlussquote MA (in %)	80,4	1.8
Betreuungsrelation (wiss./künstl. Personal, in %)	9,4	1.9
Betreuungsrelation (Prof., in %)	49,6	1.10
Studiendauer BA	7,8	1.11
Studiendauer MA	6,0	1.12
Didaktische Weiterbildung	1	1.13
Anteil Absolvent*innen ohne traditionelle HZB (in %)	2,4	1.14
Anteil Master-Studierende mit Bachelor-Abschluss anderer HS-Art (in %)	10	1.15
Preise im Bereich Lehre	1. Ars legendi-Fakultätenpreis für exzellente Hochschullehre in Mathematik und den Naturwissenschaften (Stifterverband): Prof. Dr. Olalla Vázquez 2. Hessischer Hochschulpreis für Exzellenz in der Lehre: Prof. Dr. Hilke Vorwerk	1.16
Anzahl duale Bachelor-Studiengänge	-	1.17
Anzahl duale Master-Studiengänge	-	1.18

Akademische Weiterbildung	2021	Kennzahl
Weiterbildungsstudiengänge Bachelor	-	2.1
Weiterbildungsstudiengänge Master	7	2.2
Abschlüsse in Weiterbildungsstudiengängen	56	2.3
Entgelte aus Weiterbildungsstudiengängen (in €)	1.319.233	2.4

Forschung	2021	Kennzahl
Profilgebende Schwerpunkte in der Forschung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sicherheit, Ordnung, Konflikt 2. Sprachdynamik 3. Physik und Chemie von Materialien und Grenzflächen 4. Neurowissenschaften 5. Biowissenschaften und Medizin 	3.1
Einnahmen aus öffentlichen Drittmitteln pro Prof. (ohne EU, in €)	35.414,22	3.2
Einnahmen aus der Wirtschaft und sonst. nicht-öffentlichen Bereichen pro Prof. (in €)	160.071,98	3.3
Einnahmen aus EU-Drittmitteln pro Prof. (in €)	9.689,34	3.4
Anzahl der Neubewilligungen von Sonderforschungsbereichen und DFG-Graduiertenkollegs (Sprecher- und Koordinationsfunktion)	2	3.5
Anzahl der Fortsetzungsbewilligungen von Sonderforschungsbereichen und DFG-Graduiertenkollegs (Sprecher- und Koordinationsfunktion)	4	3.6
Anzahl der Neubewilligungen von ERC-Grants (alle Typen)	1	3.7
Anzahl der Neubewilligungen von LOEWE-Schwerpunkten (Sprecher- bzw. Koordinationsfunktion) und LOEWE-Professuren	3	3.8

„Highly Cited Researchers“ gemessen am Fach	2	3.9
Anzahl Beteiligungen an Promotions- plattformen mit Uni	1	3.12
Preise im Bereich Forschung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Heinz Maier-Leibnitz-Preis: Dr. Jan Michael Schuller 2. Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemein- schaft: Prof. Dr. Stefanie Dehnen 3. Future Insight Prize: Prof. Dr. Tobias Erb 4. Von Behring-Röntgen-Stiftung: a) Nachwuchspreis: Dr. Niklas Gremke, Chen Jiang, Dr. Jerena Manoharan b) Forschungsmedaille: Prof. Dr. Roland Lill 5. Venus International Healthcare Award (VIHA) „Excellence in Cardiology“: Prof. Dr. Bernhard Maisch 	3.13
Preise im Bereich künstlerischer Arbeit	-	3.14

Wissenschaftlicher Nachwuchs	2021	Kenn- zahl
Laufende Promotionen (ohne Medizin)	1.967	4.1
Laufende Promotionen (nur Medizin)	1.091	4.2
Abgeschlossene Promotionen (ohne Medizin)	259	4.3
Abgeschlossenen Promotionen (nur Medizin)	200	4.4

Transfer	2021	Kenn- zahl
Gründungen	10	5.1
Erfindungsmeldungen	34	5.2
Einnahmen aus Intellectual Property (in €)	38.030	5.3

Preise im Bereich Transfer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Gründungsteam/Projekt PermaPV (ehemals TripleSolar) wurde im 1. HJ 2021 durch das Hessen Ideen Stipendium gefördert 2. Das Gründungsteam/Projekt UNEINS wurde im 2. HJ 2021 durch das Hessen Ideen Stipendium gefördert 3. Gesamtsieg des iGEM (International Genetically Engineered Machine) Wettbewerbs eines interdisziplinären studentischen Teams auf dem Gebiet der synthetischen Biologie 	5.4
Beratung von Politik und Zivilgesellschaft	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kooperationsprojekt von Prof. Dr. Sven Opitz mit dem RKI zum Thema „Die Verwaltung der Kontaktverfolgung unter COVID-19: Eine Evaluation der Containment Scouts und der Mobile Tracing App“ 2. Virologe Prof. Dr. Stephan Becker ist der Sprecher des Pandemienetzwerks Hessen 3. Demokratiezentrum Hessen (gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus): Sprecher Prof. Dr. Reiner Becker, sehr stark in der Beratung aktiv und über Medien sehr präsent 4. RIAS Hessen (Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus Hessen) 5. Beratung zur MENA-Region: Centrum für Nah- und Mitteloststudien (CNMS) führend – in verschiedenen Gebieten 	5.5

Wissenschaftskommunikation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marburger Wissenschaftsgespräche: einmal mit der renommierten Kunsthistorikerin Prof. Dr. Bénédicte Savoy (Januar 2021) und einmal mit dem renommierten Historiker Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Raulff (Juni 2021) 2. Tag der Wissenschaftler*innen: Podiumsveranstaltung (mit Stream) und Symposium zum Thema „Gute wissenschaftliche Praxis“ 3. Covid 19: Intensive Vermittlung von Wissenschaftler*innen an Medien – auch über die Virologie hinaus. Der Virologe Stephan Becker war sicher der am häufigsten angefragte Spitzenforscher zum Thema, auch in nationalen und internationalen Medien. Die Uni Marburg hat aber schon früh auch psychologische und soziologische Aspekte sowie politikwissenschaftliche Einschätzungen an Medien vermittelt. Prof. Dr. Ulrich Wagner, Prof. Dr. Christopher Cohrs (Sozialpsychologie), Prof. Dr. Hanna Christiansen (Kinder- und Jugendpsychologie), Prof. Dr. Ursula Birsl (Politikwissenschaft) 	5.6
----------------------------	--	-----

Internationalisierung	2021	Kennzahl
Internationaler Austausch (Incoming)	303	6.1
Internationaler Austausch (Outgoing)	359	6.2
Internationale Absolvent*innen (in %)	9,3	6.3
Internationale Absolvent*innen in der RSZ im Bachelorstudium	78	6.4

Internationale Absolvent*innen in der RSZ im Masterstudium	82	6.5
Internationalität des wiss./künstl. Personals (in %)	6,5	6.6
Strategische Partnerschaften	<ol style="list-style-type: none"> 1. European University for Peace, Justice and Inclusive Societies (EUPeace) mit den Partnern JLU, Comillas Pontifical University, Cukurova University, University of Calabria, University of Limoges, University of Mostar, University of Prishtina und University of West Bohemia 2. Merian Centre for Advanced Studies in the Maghreb (MECAM) mit den Partnern Universität Leipzig, German Institute of Global and Area Studies in Hamburg (GIGA), Forum Transregionale Studien in Berlin, Université de Tunis, Universität Sfax und das Institut Tunisien des Études Stratégiques (ITES) 3. University of Kent 4. Tongji University Shanghai 5. Huazhong University of Science and Technology 	6.7

Diversität / Gleichstellung	2021	Kennzahl
Studierende männlich (in %)	43,5	7.1.1
Studierende weiblich (in %)	56,5	7.1.2
Studierende divers (in %)	-	7.1.3
Absolventen männlich (in %)	40,4	7.2.1
Absolventen weiblich (in %)	59,6	7.2.2
Absolventen divers (in %)	-	7.2.3

Promovierte männlich (in %)	46,4	7.3.1
Promovierte weiblich (in %)	53,6	7.3.2
Promovierte divers (in %)	-	7.3.3
Post-Doc männlich (in %)	46,2	7.4.1
Post-Doc weiblich (in %)	38,7	7.4.2
Post-Doc divers (in %)	-	7.4.3
Professoren männlich (in %)	71,9	7.5.1
Professoren weiblich (in %)	28,1	7.5.2
Professoren divers (in %)	-	7.5.3
Weibliche MINT-Studierende (in %)	48,0	7.6
Weibliche MINT-Absolventinnen (in %)	48,2	7.7
Weibliche MINT-Promotionen (in %)	44,0	7.8
Berufungen von Frauen (in %)	40,0	7.9
Gleichstellung in Leitungsfunktionen und Gremien (in %)	48	7.10
Erfolgreiche Bleibeverhandlungen mit Frauen	0	7.11

Personal	2021	Kennzahl
Professor*innen (in VZÄ)	370,6	8.1
Professor*innen (Köpfe)	374	8.2
davon männlich (in %)	71,1	8.2.1
davon weiblich (in %)	28,9	8.2.2
davon divers (in %)	-	8.2.3
darunter aus dem Ausland (in %)	5,6	8.2.4
Tenure-Track-Professor*innen (in VZÄ)	5	8.3
Tenure-Track-Professor*innen (Köpfe)	5	8.4
Wissenschaftliches, künstlerisches Personal (ohne Prof., in VZÄ)	1.916,6	8.5

Wissenschaftliches, künstlerisches Personal (ohne Prof., Köpfe)	2.758	8.6
davon männlich (in %)	52	8.6.1
davon weiblich (in %)	48	8.6.2
davon divers (in %)	-	8.6.3
davon befristet (in %)	80,4	8.6.4
davon unbefristet (in %)	19,6	8.6.5
Wissenschaftsunterstützendes Personal in Technik und Verwaltung (in VZÄ)	2.084,0	8.7
Wissenschaftsunterstützendes Personal in Technik und Verwaltung (Köpfe)	2.493	8.8
davon männlich (in %)	39,8	8.8.1
davon weiblich (in %)	60,2	8.8.2
davon divers (in %)	-	8.8.3

Finanzen	2021	Kennzahl
Gesamthaushalt mit Medizin (Einnahmen, in €)	527.999.224	9.1
darunter Drittmittel (Einnahmen bzw. Erträge, in €)	73.822.129	9.2
darunter Drittmittel FB Medizin (Einnahmen bzw. Erträge, in €)	27.939.729	9.3

Nachhaltigkeit	2021	Kennzahl
CO ₂ -Emissionen in der Hochschule (in kg/m ²)	33,3	10.1
Selbst erzeugte Energie aus erneuerbaren Energiequellen (in %)	26	10.2
Neue Professuren mit einer klaren Denomination im Bereich Nachhaltigkeit	1	10.3
Bestehende Professuren mit einer klaren Denomination im Bereich Nachhaltigkeit	2	10.4