



Universität Marburg

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

Berichtsjahr 2024

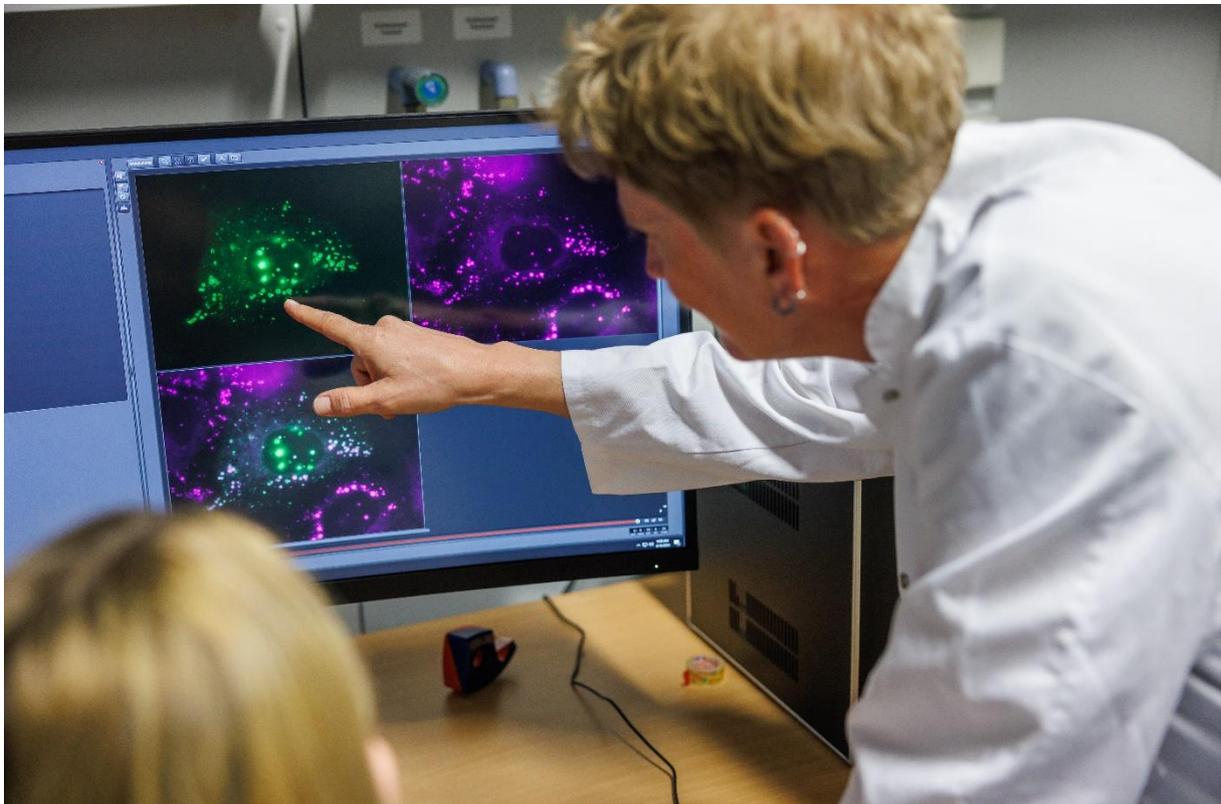


Foto: Jan Bosch

A. Grundlagen: Organisationsstruktur – Leitung und Aufgabenbereiche

Die Philipps-Universität Marburg vereint Forschung und Lehre, Weiterbildung und Wissenstransfer auf internationalem Niveau. Ihre 21.150 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. Im sechsköpfigen Präsidium hat der Präsident die Verantwortung für das strategische Entwicklungskonzept, den Bereich Transfer und die Digitalisierung. Das Präsidium wird komplettiert durch die hauptamtliche Vizepräsidentin für Universitätskultur und Qualitätsentwicklung, die Vizepräsidentin für Bildung, die Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung, den Vizepräsidenten für Forschung und den Kanzler.

Hochschulrat | Für den Hochschulrat konnten hochrangige Mitglieder aus den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft gewonnen werden. Turnusgemäß scheidet eines der acht Mitglieder im Berichtszeitraum aus, für das eine Nachbesetzung im Jahr 2025 erfolgt. Das Gremium ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

Inhaltliche Schwerpunkte | Zu den wichtigsten Themen, die die Leitung der Universität gemeinsam mit den zentralen Gremien und den Einrichtungen vorangebracht hat, zählen die Umstrukturierung der Wirtschaftsverwaltungen in den Fachbereichen und das Anstoßen von Reformen in der Universitätsverwaltung. Zudem waren die Begehungen der Cluster für die Exzellenzstrategie und die Etablierung der StartMiUp Factory im Rahmen des EXIST Startup-Wettbewerbs wichtige Meilensteine. Im Rahmen der europäischen Hochschulallianz EUPeace wurde die Internationalisierung weiter vorangetrieben und die Teilnahme am Nachhaltigkeitsaudit der HRK vorbereitet. Die Bausubstanz der Universität, deren Erhalt und Modernisierung zur Sicherstellung der Studierbarkeit und Arbeitsfähigkeit bleibt weiterhin ein wichtiges Thema.

B. Darstellung der Tätigkeit im Berichtsjahr 2024

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 wie die Einbindung in Forschungsaktivitäten, der Erwerb von future skills, die Bezugnahme auf die berufliche Praxis sowie 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 dabei in den Blick genommen. Die Zusammenarbeit mit Schulen des Umkreises wurde ausgebaut und durch dauerhafte Kooperationsverträge gesichert, um den Übergang an die Universität erfolgreich zu gestalten. Mit dem Projekt Talentscouting wird ein neuer Weg aufgebaut, um Schülerinnen und Schüler mit Teilhabersiken, schon in der Schule zu beraten und in ihrer Orientierung zu begleiten und zu unterstützen. Mit den Projekten UMR^{divers} und MarFlex optimiert und flexibilisiert die Philipps-Universität Marburg die Studienbedingungen für eine zunehmend diverse Studierendenschaft mit gezielten, systematischen und umfassenden Maßnahmen nachhaltig. Studierende mit ihren unterschiedlichen Bildungsbiographien und Anforderungen werden auf ihrem Weg von der Schule an die Hochschule, während des Studiums und bis zum erfolgreichen Abschluss des Studiums gefördert und begleitet.

Lehrqualität steigern | Mit dem Ziel, die Qualität der Studienbedingungen weiter zu steigern, wurden mit Hilfe von Instrumenten zur Diagnose und Entwicklung der Studierbarkeit sowie auf Data Warehouse/Business Intelligence basierenden Datenanalysen die Studierbarkeit weiterentwickelt und verbessert. Das bereits bestehende umfassende Qualifikationsprogramm zur systematischen Entwicklung von Lehrkompetenz wurde um die Auseinandersetzung mit neuen Technologien (z.B. KI und VR) ergänzt. Universitätsintern wurden zwei Lehrpreise (Lehre@Philipp) verliehen, die als An Schub zur Umsetzung innovativer Lehrideen beitragen. Ausdruck der hohen Lehrqualität war der an Prof. Dr. Kreyer verliehene Ars legendi-Lehrpreis des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft 2024, der zuvor auch durch einen Lehre@Philipp-Preis gefördert wurde.

QSL-Gesetz | Die Vergabe der durch das Land bereitgestellten Mittel erfolgt auf der Grundlage einer entsprechenden Satzung des Senats. Mit den Mitteln werden 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 26 (Mono-)Bachelorstudiengängen und zwei Kombinationsbachelorstudiengängen mit 25 Hauptfach- und 45 Nebenfachteilstudiengängen sowie aus 74 konsekutiven Masterstudiengängen und 8 Weiterbildungsmasterstudiengängen wählen. Vierzehn Masterstudiengänge sind internationale Studiengänge, d. h. 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 21 Fächer für Lehramt an Gymnasien angeboten. Grundsätzlich sind Bachelorstudiengänge fachlich breit angelegt, um einer vorzeitigen und nicht anschlussfähigen Spezialisierung vorzubeugen. Zu den acht weiterbildenden Masterstudiengängen kommen vier weiterbildende Zertifikatskurse hinzu. Im Wintersemester 2024/25 waren dafür 294 Studierende eingeschrieben und 256 Personen nahmen im Jahr 2024 an Zertifikatskursen teil. In den auf die Bachelorstudiengänge

aufsetzenden Masterstudiengängen können fachliche Profile vertieft oder interdisziplinäre Kombinationen zur Spezialisierung studiert werden. Auch in der Hochschulallianz EUPeace engagiert sich die UMR etwa in den Flagship Actions *European Degrees* und *European Track*, aber auch durch eine Vielzahl an Aktivitäten zur Internationalisierung der Lehrkräftebildung.

Neue Studienstruktur | Die 2021 eingeführte Studienstruktur ermöglicht ein flexibles und individuelles Studium, das eine Vielzahl an kombinierbaren Studienfächern, Profilierung nach eigenen Schwerpunkten, intensiven Austausch mit Studierenden und Lehrenden und einen umfangreichen Bereich („MarSkills“) für future skills und Interdisziplinarität bietet. Dieser Bereich ist in 2024 weiterentwickelt worden, so sind neue Module zu Entrepreneurship dazugekommen. Konzeptioneller Kern von MarSkills ist das *Marburg Modul*: ein Projektmodul, in dem Lehrende, Studierende und außeruniversitäre Akteurinnen und Akteure, interdisziplinär an gesellschaftlichen Herausforderungen arbeiten können. Die neue Bachelorstruktur wird dabei weiterhin sehr gut angenommen: mit der Erweiterung von zwei Haupt- und drei Nebenfächern im Jahr 2024 konnte die Zahl dieser Studienanfänger*innen mit dem Ziel Bachelorabschluss im WS 2024/2025 im Vergleich zum Vorjahr weiter gesteigert werden.

Generation Marburg | Das Leitbild Lehre und die neue Studienstruktur bringen der Begriff „Generation Marburg“ auf einen Nenner. Er verweist auf die zahlreichen impulsgebenden Persönlichkeiten, die die Universität in ihrer rund fünfhundertjährigen Geschichte hervorgebracht hat. Neu, anders und weiter zu denken, das zeichnet auch die Marburger Studierenden von heute aus. Diese sollen Impulse für eine 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.

Inklusion | Eine bundesweite Ausnahmestellung nimmt die Philipps-Universität durch ihr Engagement für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ein. Regelmäßig studieren Menschen mit Blindheit und Sehbehinderung sowie mit schwerster körperlicher Behinderung in den unterschiedlichsten Studiengängen der Universität. Die „Servicestelle für ein inklusives Studium“ bietet Studieninteressierten und Studierenden mit Behinderung und chronischen bzw. psychischen Erkrankungen individuelle Beratung und Unterstützung. Mit Hilfe spezieller Angebote, wie z.B. einer Mental- Health- Supportgruppe, trägt sie der bundesweit ansteigenden Zahl an Studierenden mit einer psychischen Erkrankung Rechnung. Die Servicestelle berät darüber hinaus alle Einrichtungen und Angehörigen der Universität zu den Themen Barrierefreiheit und Inklusion. Konkret wurde beispielsweise gemeinsam ein Konzept für einen optimierten Feedbackmechanismus zum Melden digitaler Barrieren entwickelt, erprobt und in 2024 weiter implementiert. Außerdem wurde zum dritten Mal ein umfangreicher Thementag zur Reduzierung digitaler Barrieren mit niedrigschwelligen Angeboten zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung durchgeführt.

Familienverantwortung | Der Familienservice unterstützt Studierende mit Familienaufgaben durch vielfältige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie. Dazu gehören

Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, Ferienangebote, flexible Betreuung in der Examsphase sowie eine Online-Plattform zur Vermittlung von Betreuungspersonen. Ergänzend stehen Eltern-Kind-, Still- und Wickelräume sowie ausleihbare Spiel- und Medienkisten zur Verfügung. Zwei Förderfonds ermöglichen finanzielle Unterstützung – etwa für Lehrveranstaltungen außerhalb regulärer Betreuungszeiten oder zur Entlastung in Prüfungsphasen.

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 ihres Prozesses zur Stärkung der Strategiefähigkeit und der internen Zielvereinbarungen wurden die in der Entwicklungsplanung identifizierten Profildomänen konsequent weiterentwickelt und geschärft. Ziel war es insbesondere, die Universität für die Antragstellung in der zweiten Förderlinie der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder erfolgreich zu positionieren und ihre ausgewiesene Forschungsstärke in gemeinsamen Anträgen mit starken Partnerinnen und Partnern im Exzellenzwettbewerb zu behaupten.

Exzellenzstrategie | Es wurden zwei Skizzen für einen Exzellenzcluster zur Vollantragstellung aufgefördert. In ihrem Profildomäne „Geist, Gehirn und Verhalten“ hat die Universität unter dem Titel „The Adaptive Mind“ 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 über das gemeinsame Center for Mind, Brain, and Behavior (CMBB) gefestigt und ausgebaut. Unter Marburger Federführung hat in 2024 flankierend der SFB-TRR 393 „Trajectories of Affective Disorders“ die erste Förderperiode aufgenommen. Ebenfalls in 2024 ist der thematisch einschlägige SFB-TRR 289 „Treatment Expectation“ in die 2. Förderperiode gegangen. Damit konnte die UMR die hier verankerte Brücke zwischen Psychologie und Psychiatrie international sichtbar weiter stärken, zumal in diesem Bereich auch die Professoren Hofmann und Rief als zwei von drei „Highly Cited Researcher“ Marburgs verortet sind. Aber auch in der nächsten Generation ist die UMR überaus erfolgreich, so konnte Dr. Grotheer den thematisch einschlägigen ERC-Starting Grant „Wrap It Up: Deciphering experience-dependent myelin growth across development.“ einwerben. Die Skizze für den Cluster „Microbes for Future“ im Profildomäne „Mikrobiologie, Biodiversität und Klima“ wurde gemeinsam mit dem Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie (MPIterrMic) eingereicht. Um das Zentrum für synthetische Mikrobiologie (SYNMIKRO) und das interinstitutionelle Zukunftszentrum „Mikrokosmos Erde“ ist ein Forschungsraum entstanden, der sich mit dem Potenzial von Mikroorganismen in der modernen

Biotechnologie beschäftigt. Der Cluster vereint neben exzellent ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, darunter ein Leibniz-Preisträger (Prof. Erb, MPIterrMic und UMR) und zwei LOEWE Spitzen-Professuren für Pharmazeutische Biotechnologie (Prof. Höfer) und Molekulare Evolutionsbiologie (Prof. Hochberg), drei aufstrebende Forschungsgruppenleiterinnen aus dem Zukunftszentrum, unterstrichen mit der Einwerbung der zwei ERC-Starting Grants. Flankiert wird „Microbes for Future“ durch den 2024 bewilligten LOEWE-Schwerpunkt „Robuste Chloroplasten für die natürliche und synthetische Kohlenstoff-Fixierung (RobuCop)“, der mehrere neue Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der UMR einbindet. In der deutschlandweit angestrebten systematischen Erschließung, Vernetzung und Nutzbarmachung wertvoller Datenbestände für Wissenschaft und Forschung setzt die Philipps-Universität mit der Fortsetzung der Co-Applicantship im Konsortium für Forschungsdaten in der Mikrobiologie „NFDI4Microbiota“ ihre hochwertige Datenmobilisierung fort. Unterstützt wird dies durch das Invest der UMR in den ebenfalls auf Biodaten fokussierenden NFDI-Konsortien DataPlant (Rolle Participant) und NFDI4Biodiversity (Rolle Co-Applicant).

ERC-Grants | Zu den bereits laufenden konnten im Jahr 2024 insgesamt vier weitere ERC-Grants eingeworben werden. Die überwiegende Mehrheit der laufenden und neuen ERC-Grants sind thematisch und personell äußerst relevant für die Exzellenzcluster und waren ein weiterer Baustein für die erfolgreiche Antragstellung. Aber auch in den beim ERC eher rar vertretenen Geisteswissenschaften war die UMR mit der Einwerbung des Advanced Grants „Saving the Kashmirian Sanskrit Heritage“ (Prof. Hanneder) überaus erfolgreich. Hinzu kommen weitere bereits laufende ERC Grants, die über strategische Rekrutierungen an die UMR umgezogen wurden.

Profilbereiche | 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, die in sieben Profildbereichen verankert sind: „Geist, Gehirn, Verhalten“, „Virologie und Infektionsbiologie“, „Mikrobiologie, Biodiversität, Klima“, „Sprachdynamiken“, „Sicherheit, Ordnung, Konflikt“, „Materialien, Grenzflächen, Halbleiter“ sowie „Entzündung, Immunologie, Tumorbologie“. In allen Bereichen arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf unterschiedlichen Karrierestufen in Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs, Nachwuchsgruppen oder Forschungsgruppen zusammen. Sie haben auch im Jahr 2024 ERC-Grants, DFG-Emmy-Noether und DFG-Heisenberg-Förderung erhalten und sie kooperieren eng mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wie der Max-Planck-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft oder der Fraunhofer-Gesellschaft.

Area Studies | In dem mit Mitteln des BMBF geförderten geistes- und sozialwissenschaftliche „Merian Centre for Advanced Studies in the Maghreb“ (MECAM), eine interdisziplinäre, interregionale und intergenerationelle Forschungsplattform zum Maghreb und zum Nahen und Mitt-

leren Osten, das an der renommierten Université de Tunis in der tunesischen Hauptstadt angesiedelt ist, konnte im September 2024 bereits die zweite Kohorte von Forschenden aus Algerien, Deutschland, Tunesien, den Niederlanden, Palästina, den USA und Irland als Research Fellows für einen achtmonatigen Forschungsaufenthalt aufgenommen werden. MECAM untersucht unter dem Leitthema „Imagining Futures – Dealing with Disparity“ die komplexen Prozesse der (Neu-)Verhandlung gesellschaftlicher Zukunftsmodelle in der Region.

Digitalisierung | Als zentrale Einheit wurde mit Hilfe der Mittel des Digitalpakts ein Digitalisierungsbüro etabliert. Dieses koordiniert verschiedene Projekte zur Implementierung kooperativer digitaler Plattformen und Supportorganisationen für zeitgemäße Prozessorientierung in Forschung, Lehre und Verwaltung. Es betreut ebenfalls den standortübergreifenden Aufbau einer performanten, souveränen und resilienten digitalen Querschnittsinfrastruktur. Die Philipps-Universität hat erfolgreich ihr Ziel der hochwertigen Bereitstellung und Vernetzung digitaler Forschungsdaten und Codes erreicht. Sie hat ihre Präsenz in nationalen Forschungsdatenmanagement-Konsortien wie NFDI ausgebaut und ist nun in Text+ und MaRDI vertreten. In den Konsortien NFDI4Culture und NFDI4BioDiversity wird die erfolgreiche Arbeit fortgesetzt. Das BMBF-Datenkompetenzzentrum HERMES für Geistes- und Kulturwissenschaften ist gestartet und stärkt die Digital Humanities. Der Datendienst „DataHub“ wurde erheblich vorangetrieben und kann durch das Exzellenzcluster und das LOEWE-Zentrum Dynamic intensiv genutzt werden. Der Bereich Digital Literacy wurde durch die HeFDI Code School und das Projekt „enableD“, das in enger Abstimmung mit der Personalentwicklung Angebote zur Entwicklung von Kompetenzen im digital gestützten Arbeiten für alle Beschäftigtengruppen bündelt und verfügbar macht, gestärkt. Rechtliche und ethische Aspekte der Digitalisierung werden durch die Beteiligung am hessenweiten „Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung“ substantiell unterstützt. Die Sammlungsdigitalisierung ist ein neuer Aufgabenbereich, der durch Mittel aus dem Digitalpakt vorangetrieben wird.

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. Die neu strukturierte Personalentwicklung zielt weiterhin darauf ab, passgenaue Angebote zu schaffen, die den aktuellen Kompetenzbedarf abdecken als auch die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig zu sichern. Neue Formate wie Welcome-, Lab- oder Office-Days schaffen eine bessere Vernetzung der Beschäftigten untereinander, fördern Eigenverantwortung und Motivation der Beschäftigten.

Personal | Der personelle Aufwand im Bereich der Personalgewinnung und -bindung hat sich weiter erhöht. Aufgrund einer Vielzahl struktureller, gesellschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Faktoren ist die Herangehensweise für die qualifizierte Besetzung von Stellen, insbesondere in der Technik, im IT- und im Verwaltungsbereich als auch die Bindung geeigneter Fachkräfte deutlich anspruchsvoller geworden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine der Säulen für einen attraktiven Arbeitgeber bleibt eine zentrale Herausforderung, insbesondere angesichts begrenzter personeller Ressourcen.

Karriereentwicklung | Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf den Karriere-stufen R1 bis R3 wurde weiter zielgruppenspezifisch ausgebaut. Neu eingerichtet wurde die Marburg Medical Research School (MMRS) für die strukturierte Promotion für Studierende der Studiengänge Human- und Zahnmedizin, die besonders forschungsstarke Promotionen in diesem Bereich fördert und so den Empfehlungen des Wissenschaftsrats und Medizinischen Fakultätentags auf optimale Weise nachkommt. Das Jahr 2024 hat zudem gezeigt, dass Karriereentwicklung verstärkt als gemeinsame Querschnittsaufgabe begriffen und durch bereichsübergreifende Maßnahmen intensiviert wird. So haben sich bestehende Einzelaktivitäten dahingehend entwickelt, dass sich Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen wie u.a. der Hochschuldidaktik und den XSpaces auf wechselnde Jahresthemen – in 2024 das Thema KI – verständigen und so spannende Synergien freisetzen. Die in 2024 veröffentlichte Broschüre „Warum in Marburg promovieren“ demonstriert dabei den Ansatz, dass Karriereentwicklung als Prozess beginnend bei Rekrutierung über Onboarding, Weiterbildung/Beratung bis Ausscheiden verstanden wird, zu dem viele beitragen.

Beschäftigungsquote | Die Philipps-Universität hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil von etwa 35 % an Dauerstellen für wissenschaftliches Personal erreicht. In der Qualifizierungsphase werden regelhaft Beschäftigungsverhältnisse mit dem Ziel Promotion auf mindestens drei Jahre abgeschlossen. Auf sachgrundlose Befristungen wird weitestgehend verzichtet.

B.4 Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

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

Gleichstellung und Diversität | Mit ihrer Verpflichtung auf die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG und der intersektionalen Weiterentwicklung ihres Integrierten Frauenförder- und Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2023-2028 setzt die Universität ihre gleichstellungsorientierten Maßnahmen konsequent fort. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Diversity Audits des Stifterverbandes hat die Philipps-Universität Marburg in einem partizipativen Prozess die inklusive Diversitätsstrategie 2023-2027 erarbeitet. Zentrales Ziel ist, die Strukturen und Maßnahmen in den Themenfeldern Antidiskriminierung, Diversität und Gleichstellung zusammenzuführen und besser zu verzahnen.

Professorinnen | Der Frauenanteil bei den Professuren konnte über die Erfolge im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, über das insgesamt zwölf Professuren und eine PostDoc-Stelle eingeworben wurden, gesteigert werden. Die Philipps-Universität Marburg hat sich im Professorinnenprogramm 2030 erneut erfolgreich beworben und erhielt für das eingereichte Konzept „Nachhaltig chancengleich 2030 – dauerhaft und durchgängig!“ als eine von drei hessischen Hochschulen das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“. Der Anteil der Frauen auf Professuren konnte weiter von 32,1 % (in 2023) auf 32,3 % gesteigert werden. Die Universität unterstützt Wissenschaftlerinnen in vielfältiger Weise auf dem Weg zur Professur durch Förderformate und das hochschulübergreifende Programm „Mentoring Hessen“.

Studentinnen | Der Anteil der Studentinnen ist in allen Fächergruppen mit leichten Schwankungen konstant steigend, so dass in fast allen Bereichen 50 % und mehr Frauen studieren. In den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern liegt der Anteil ebenfalls bei 50 % und in den MINT-Fächern wurden 39 % 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 50 % repräsentiert. Um diesen Anteil weiter zu erhöhen, bietet die Universität regelmäßig kollegiale Beratung, Vernetzungsoptionen und Fortbildungen für Frauen mit und ohne Führungsverantwortung an.

B.5 Weitere Leistungsdimensionen

Internationalisierung | Ihrem Selbstverständnis als weltoffene und international agierende Universität entsprechend hat die Philipps-Universität ihr Internationalisierungskonzept im Rahmen des Strategieprozesses weiter geschärft und entsprechende Maßnahmen umgesetzt. 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. Ein wichtiger Meilenstein ist die Förderung im Rahmen der European Universities Initiative und der Aufbau der Europäischen Hochschule EUPeace unter Federführung der Universität Marburg mit einem hochkarätigen Konsortium aus süd-, west- und osteuropäischen Partnerhochschulen. Im Rahmen des BMFTR-geförderten Projekts ChinakomMitt baut die Philipps-Universität im Verbund mit mittelhessischen Partnerinnen und Partnern ihren China-Kompetenzschwerpunkt weiter aus, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf die Kooperation vorzubereiten bzw. diese zu begleiten. Mit dem ebenfalls aus Mitteln des BMFTR geförderten Projekt „MarWay – Wege in die Berufstätigkeit für internationale Studierende“ etabliert die Philipps-Universität den Aufbau passgenauer Angebote und Maßnahmen für die erfolgreiche Studienvorbereitung, Studienerfolgssicherung und Arbeitsmarktintegration von internationalen Studierenden.

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 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 wird mit Einrichtungen wie MAFEX und den XSpaces nachhaltig unterstützt und soll bspw. auch im Rahmen zweier EFRE-Projekte strategisch weiterentwickelt und gezielt ausgebaut werden. Das im Verbund mit den mittelhessischen Partnerhochschulen eingeworbene Verbundprojekt „StartMiUp – StartUp-Netzwerk Mittelhessen“ wurde seitens des Projektträgers als bestes Projekt in der Förderlinie „Regional vernetzen“ bewertet und das so in Mittelhessen entstandene StartUp-Netzwerk wird seitens des BMWF als Best-Practice-Beispiel präsentiert. Gründerteams nutzen die Beratungskompetenzen, die Förder- und Vernetzungsformate, die Co-Working Spaces, die Qualifizierungsmöglichkeiten und die Pitches. Aus diesem Grund haben die beteiligten Hochschulen sich dazu entschieden ihre Zusammenarbeit nach Auslaufen der EXIST-Förderung im Frühjahr 2024 zu verstetigen und eine gemeinsame Einrichtung – den „StartMiUp – Innovations- und Startupcampus Mittelhessen“ - zu gründen. Auch im Leuchtturmwettbewerb „Startup Factories“ des BMWF waren die UMR und ihre Partner im Berichtsjahr erfolgreich, als eines von nur 15 Projekten wurde der Antrag zur „StartMiUp Factory Sustainable Life“ für eine Förderung in der Konzeptphase ausgewählt.

Nachhaltigkeit | Die Universität erprobt im Campus-Reallabor gemeinschaftliches, nachhaltiges Handeln in den Dimensionen Ökologie, Ökonomie und soziale Gerechtigkeit. Die operative Zuständigkeit liegt beim Kanzler, während das gesamte Präsidium für die Verankerung in Forschung und Lehre zuständig ist. Ein integriertes Klimaschutzkonzept wurde entwickelt, das unter anderem ein Biomasseheizwerk für die Fernwärmeversorgung umfasst. Zwei Drittel der Wärme für den Campus Lahnberge werden so regenerativ bereitgestellt. Die Optimierung der Wärmeverteilung in Bestandsbauten ermöglicht eine Reduzierung von Wärmeverlusten. Der Ausbau von PV-Anlagen auf 22 Dächern mit einer Gesamtleistung von 1,75 MWp bis Ende 2025 bringt die Universität ihrem Ziel, bis 2030 klimaneutral zu werden, näher. Das Nachhaltigkeitsbüro und die Green Office AG sind zuständig für die Konzeption operativer Maßnahmen und die Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen vor Ort. Die Universität orientiert sich bei der Einbeziehung nachhaltiger Aspekte in Forschung und Lehre an den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung und fördert den Austausch mit verschiedenen Akteuren. Die Philipps-Universität geht die Aufgaben der nachhaltigen Transformation mit einer erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie an und war als Pilothochschule am Audit Nachhaltigkeit der HRK beteiligt.

Antidiskriminierung und Diversität | Die Philipps-Universität setzt bereits seit Februar 2022 mit der Stabsstelle Antidiskriminierung und Diversität als „Ansprechperson für Antidiskriminierung“ die gesetzlichen Regelungen um. In diesem Zusammenhang wurden die Aktivitäten der Stabsstelle auf die Gruppe der Beschäftigten ausgedehnt. So konnten Schulungen zur Sensibilisierung in Bezug auf Diversitätsthemen für den universitären Alltag angeboten und das

Beratungsangebot für die Beschäftigten ausgeweitet werden. Der mit dem Diversity Audit begonnene Strategieprozess wurde mit der Erarbeitung einer gesamtuniversitären Diversitätsstrategie für die Jahre 2023 bis 2027 weitergeführt. Zudem wurde Frau Dr. Urban zur Beauftragten gegen Antisemitismus ernannt; die erste Position dieser Art an einer hessischen Hochschule. Durch die Förderung im Rahmen der QuiS Sondermittel zur Antisemitismusprävention konnte eine Koordinierungsstelle eingerichtet werden. Durch diese wurden bereits vielfältige Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt.

B.6 Finanzen

Im Jahr 2024 sanken die Erträge im Gesamthaushalt der Universität um 0,9 Mio. € auf 575,6 Mio. € (im Vorjahr deutlich höheren LOEWE-Zahlungen), gleichzeitig stiegen aber die Aufwendungen um 41,0 Mio. €. Die Kostensteigerung liegt mit 7,8 % deutlich jenseits der im Hochschulpakt festgehaltenen Steigerungsrate i. H. v. 4 %. Der Anteil der Personalaufwendungen an der vorher genannten Aufwandssteigerung beträgt nur 47 %, obwohl der Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand bei ca. 67 % liegt. Insofern haben sich die finanziellen Rahmenbedingungen der Universität auch im Geschäftsjahr 2024 gegenüber den Vorjahren erneut nicht strukturell verbessert. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wird es zunehmend schwieriger, die Attraktivität der Universität für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für Studieninteressierte nicht zu verringern. Aufgrund der unzureichenden Mittel im HEUREKA II-Programm muss die Universität kontinuierlich aus ihren laufenden Mitteln kostenträchtige und unwirtschaftliche bauliche Zwischenlösungen finanzieren, ohne die Gesamtbausubstanz damit nachhaltig verbessern zu können. Diese Entwicklung ist Grund zur Sorge, da durch die genannten Rahmenbedingungen eine sparsame und wirtschaftliche Bewirtschaftung der zugewiesenen Mittel konterkariert wird. Die vom Land als Sondertatbestand gewährten zusätzlichen Mittel für Aufgaben in der Bauunterhaltung reichen nicht aus, um diesen Zusatzaufwand zu kompensieren. Die Universität versucht, darauf mit einer Strategieänderung zu mehr Flächensuffizienz (und Gebäudeabgaben) zu reagieren. Daraus wird sich jedoch erst mittelfristig eine Besserung ergeben, und diese darf nicht durch eine Reduzierung der hochschulbaulichen Anstrengungen des Landes konterkariert werden. Dies gilt umso mehr, als in den nächsten Jahren zahlreiche Neuberufungen anstehen, deren adäquate Besetzung durch die unzureichenden baulichen Rahmenbedingungen erschwert werden. Schließlich belasten die Aufwände der nicht gesteigerten Sondertatbestände den universitären Haushalt in hohem Maß. Vor dem Hintergrund der angesprochenen Punkte zeichnet sich ab, dass die finanziellen Regelungen des hessischen Hochschulpakts 2021 – 2025 keine substanzielle Verbesserung und Stabilisierung der finanziellen Situation der Philipps-Universität bewirken, und dass, wo diese in Teilen erfolgte, der kommende Hochschulpakt diese Teilerfolge gefährdet.

Anlage: Kennzahlenset für das Berichtsjahr 2023