

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

**Berichtsjahr 2025**



Foto: Jan Bosch

## **A. Grundlagen: Organisationsstruktur – Leitung und Aufgabenbereiche**

Die Philipps-Universität Marburg vereint Forschung und Lehre, Weiterbildung und Wissenstransfer auf internationalem Niveau. Ihre 21.000 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 siebenköpfigen 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. Im Jahr 2025 wurde das Amt einer studentischen Vizepräsidentin eingeführt und zum 1. April 2025 zum ersten Mal besetzt.

**Hochschulrat** | Für den Hochschulrat konnten hochrangige Mitglieder aus den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft gewonnen werden. Im Jahr 2025 wurde ein vakanter Platz mit einem neuen Mitglied besetzt. Das Gremium ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt.

**Inhaltliche Schwerpunkte** | Zu den zentralen Vorhaben der Universitätsleitung in Zusammenarbeit mit Gremien und Einrichtungen zählen die Umstrukturierung der Wirtschaftsverwaltungen in den Fachbereichen sowie Reformen in der Universitätsverwaltung, etwa in der Arbeitsgestaltung und bei Dienstreisen. Erfolge in der Exzellenzstrategie und die Antragstellung in der Exzellenzinitiative waren wichtige Meilensteine. Die Internationalisierung wurde durch die europäische Hochschulallianz EUPeace weiter vorangetrieben, und das Nachhaltigkeitsaudit der HRK abgeschlossen. Die Erhaltung und Modernisierung der Bausubstanz bleibt weiterhin entscheidend für Studierbarkeit und Arbeitsfähigkeit.

## **B. Darstellung der Tätigkeit im Berichtsjahr 2025**

### **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 setzt ihr Leitbild durch Maßnahmen zur Förderung von Heterogenität, Diversität, Gleichstellung und Inklusion um. Diese

stärken den Übergang von der Schule zur Hochschule und steigern den Studienerfolg, insbesondere für Erstgenerationstudierende und internationale Studierende. Die Zusammenarbeit mit Schulen im Umkreis wurde durch dauerhafte Kooperationsverträge ausgebaut, um den Hochschulzugang zu verbessern. Mit dem Projekt Talentscouting werden Schülerinnen und Schüler mit Teilhabers Risiken bereits in der Schule beraten und in ihrer Orientierung begleitet. Die Projekte UMRdivers und MarFlex optimieren und flexibilisieren die Studienbedingungen für eine zunehmend vielfältige Studierendenschaft durch gezielte, systematische und umfassende Maßnahmen. Studierende mit unterschiedlichen Bildungsbiographien und Bedarfen werden von der Schule über das Studium bis zum erfolgreichen Abschluss begleitet und unterstützt.

**Lehrqualität steigern |** Mit dem Ziel, die Qualität der Lehr- und Studienbedingungen weiter zu steigern, wurde mit dem eingeworbenen Projekt „MAR|Labs – Marburger Lehlabore“ (Stiftung Innovation in der Hochschullehre, Fördervolumen: 5,2 Mio. €, Laufzeit 2025 - voraussichtlich 2031) ein mehrjähriger hochschulweiter Prozess initiiert. Das bereits bestehende umfassende Qualifikationsprogramm zur systematischen Entwicklung von Lehrkompetenz wurde um die Auseinandersetzung mit neuen Technologien (z.B. KI und VR) ergänzt und vertieft. Universitätsintern wurden drei Lehrpreise (Lehre@Philipp) verliehen, die als Anschlag zur Umsetzung innovativer Lehrideen beitragen. Ausdruck der hohen Lehrqualität und des studentischen Engagements war die Verleihung des hessischen Hochschulpreises für Exzellenz in der Lehre 2025 an das studentische Projekt „AI-Lab“, das zuvor auch mit dem Preis „Lehre@Philipp“ 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 wählen aus 24 (Mono-)Bachelorstudiengängen, zwei Kombinationsbachelorstudiengängen mit 26 Haupt- und 48 Nebenfachvarianten sowie 75 konsekutiven Masterstudiengängen und 8 Weiterbildungsmasterstudiengängen. Fünfzehn Masterstudiengänge sind internationale Programme – Double- oder Joint-Degree-Programme mit Partnern oder vollständig in englischer Sprache. Zudem werden vier Studiengänge mit Staatsexamen, ein mit kirchlichem Examen, ein Magisterstudiengang und 21 Lehrämter für Gymnasien angeboten. Bachelorstudiengänge sind fachlich breit angelegt, um frühzeitige Spezialisierung zu vermeiden. Zu den acht weiterbildenden Masterstudiengängen kommen fünf Zertifikatskurse hinzu. Im Wintersemester 2025/26 waren 268 Studierende eingeschrieben, 228 nahmen 2025 an Kursen teil. Masterstudiengänge ermöglichen vertiefte Fachprofile oder interdisziplinäre Kombinationen. In der Hochschulallianz EUPeace engagiert sich

die UMR in den Flagship Actions European Degrees und European Track sowie in der 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. Die Bachelorstruktur wird weiterhin sehr gut angenommen: mit der Erweiterung von einem Haupt- und drei Nebenfächern im Jahr 2025 konnte die Zahl dieser Studienanfänger\*innen mit dem Ziel Bachelorabschluss im WS 2025/2026 im Vergleich zum Vorjahr weiter gesteigert werden.

**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 (digitale) Barrierefreiheit und Inklusion.

**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 gestärkt. Dies geschah durch die

strategische Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowohl im Nachwuchsbereich als auch auf professoraler Ebene, letztere insbesondere unterstützt durch zwei LOEWE-Spitzenprofessuren (Prof. Georg Hochberg, Prof. Katharina Höfer) sowie weitere zwei LOEWE-Professuren für Prof. Nadine Leisgang und Prof. Mareike Grotheer. Ziel war es, die Forschungsstärke der Universität weiter auszubauen und eine erfolgreiche Positionierung bei der Begutachtung in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder zu erreichen.

**Exzellenzstrategie** | Im Mai 2025 hat die DFG die Förderung von zwei Exzellenzclustern bekannt gegeben, zu denen die UMR mit Partnern Vollanträge eingereicht hatte: Unter Marburger Federführung und in enger Zusammenarbeit mit dem MPI für Terrestrische Mikrobiologie hat „Microbes-for-Climate (M4C): Mechanismen, Folgen und Chancen der mikrobiellen Umwandlung von Treibhausgasen“ den Zuschlag erhalten. Um das Zentrum für synthetische Mikrobiologie (SYNMIKRO) und das interinstitutionelle Zukunftszentrum „Mikrokosmos Erde“ ist ein Forschungsraum entstanden, der das Potenzial von Mikroorganismen in der modernen Biotechnologie erforscht und die internationale Jury überzeugen konnte. Der Cluster vereint exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter ein Leibniz-Preisträger (Prof. Erb, MPIterrMic und UMR), zwei LOEWE-Spitzenprofessuren (Prof. Höfer, Pharmazeutische Biotechnologie; Prof. Hochberg, Molekulare Evolutionsbiologie) sowie drei aufstrebende Forschungsgruppenleiterinnen aus dem Zukunftszentrum, die durch ihre drei ERC Starting Grants hervorstechen. „Microbes for Future“ wird flankiert vom 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 setzt die Philipps-Universität mit der Fortsetzung der Co-Applicantship im Konsortium für Forschungsdaten in der Mikrobiologie „NFDI4Microbiota“ ihre Datenmobilisierung fort. Unterstützt wird dies durch die UMR-Investitionen in die NFDI-Konsortien DataPlant (Rolle Participant) und NFDI4Biodiversity (Rolle Co-Applicant). Unter Gießener Federführung ist die UMR erfolgreiche Mittragstellerin des Exzellenzclusters „The Adaptive Mind (TAM)“, der mit Partnern in Gießen, Frankfurt und Darmstadt grundlegende Mechanismen des adaptiven Verhaltens bei Wahrnehmung und Handlung untersucht. Bestehende Kooperationen wurden über das gemeinsame Center for Mind, Brain, and Behavior (CMBB) gefestigt. Zum Marburger Forschungsumfeld zählen darüber hinaus der SFB-TRR 393 „Trajectories of Affective Disorders“ und der SFB-TRR 289 „Treatment Expectation“. Damit konnte die UMR die Brücke zwischen Psychologie und Psychiatrie international sichtbar stärken – nicht zuletzt, da die Professoren Hofmann und Rief zwei von drei Marburger „Highly Cited Researchers“ sind. Mit der Einwerbung der beiden Cluster hat sich die UMR für die Teilnahme an der zweiten Förderlinie der Exzellenzstrategie, dem Wettbewerb um den Titel der Exzellenzuniversität, qualifiziert.

**ERC Grants** | Zu den bereits laufenden konnte im Jahr 2025 ein weiterer ERC Grant eingeworben werden: Im ERC Synergy Grant „Covalent Chaotropic Membrane Transport for Biotherapeutic Delivery“ untersucht Prof. Hantschel zusammen mit Forschenden aus Santiago de Compostela, Bern und Bremen den gezielten Transport bioaktiver Moleküle in Zellen zur Tumorbekämpfung. Der Grant zeigt einmal mehr, dass Marburg ein Zentrum der exzellenten Krebsforschung ist. Auch die überwiegende Mehrheit der bereits laufenden ERC Grants stärkt exzellente Forschungsschwerpunkte, insbesondere die Exzellenzcluster. Zusammen mit zwei weiteren bereits laufenden ERC Grants, die im Jahr 2025 über strategische Rekrutierungen an die UMR umgezogen wurden, liefen im Jahr 2025 insgesamt 12 ERC- Grants an der UMR, der neue Synergy Grant läuft zum 01.05.2026 an.

**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 Mittleren Osten, das an der renommierten Université de Tunis in der tunesischen Hauptstadt angesiedelt ist, forschten in 2025 sieben Forschende aus Deutschland, Italien und Tunesien als Research Fellows in Tunis. MECAM untersucht unter dem Leitthema „Imagining Futures – Dealing with Disparity“ die komplexen Prozesse der (Neu-)Verhandlung gesellschaftlicher Zukunftsmodelle in der Region.

**Demokratieforschung** | Die UMR war im neu vom HMWK aufgelegten Programm „Stärkung der Demokratieforschung Hessen“ erfolgreich: Mit der Förderung des Hessen-Monitors „Demokratische Zustände in Hessen“ wird eine repräsentative Umfrage der hessischen Bevölkerung entwickelt, der die Debatte über die hessische Demokratie befördern soll. Im hessenweiten Forschungsverbund unter Marburger Federführung „Herausforderungen der Demokratie in Zeiten ihrer Regression (DemoReg)“ entwickelt Hessen ein starkes, deutschlandweit besonderes Profil in der Demokratieforschung mit nationaler und internationaler Sichtbarkeit. Der Forschungsverbund soll, unter Einbindung des Demokratiezentrams Hessen, langfristige Strukturen für die Demokratieforschung schaffen. Flankiert wird das Forschungsfeld durch den neu bewilligten LOEWE-Schwerpunkt „Verflechtung von Antifeminismen: Gender, Demokratie und Autoritarismus in 'Entangled Modernities' (GenDem)“ unter Marburger Federführung und die Beteiligung im LOEWE-Zentrum DynaRel (Dynamiken der Religiösen: Ambivalente Nachbarschaften zwischen Judentum, Christentum und Islam in historischen und gegenwärtigen Konstellationen) der Goethe-Universität Frankfurt.

**Digitalisierung** | Als zentrale Einheit wurde mit Mitteln des Digitalpakts ein Digitalisierungsbüro etabliert, das Projekte zur Implementierung kooperativer digitaler Plattformen und Supportorganisationen für eine prozessorientierte Forschung, Lehre und Verwaltung koordiniert.

Es betreut den standortübergreifenden Aufbau einer leistungsfähigen, souveränen und resilienten digitalen Querschnittsinfrastruktur. Die Philipps-Universität hat 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 als Co-Applicant in Text+ sowie in NFDI4Earth vertreten. In NFDI4Culture, NFDI4Microbiota und NFDI4BioDiversity wird die erfolgreiche Zusammenarbeit fortgesetzt. Das BMBF-Datenkompetenzzentrum HERMES für Geistes- und Kulturwissenschaften hat die Digital Humanities gestärkt und wird aktuell für zwei Jahre verlängert. Der Datendienst „DataHub“ ist etabliert und unterstützt nachhaltig Exzellenzcluster, das LOEWE-Zentrum Dynamic und weitere Forschungsgruppen. Der Bereich Digital Literacy wurde durch die HeFDI Code School und die Projektergebnisse von „enableD“ mit Angeboten zur Entwicklung digitaler Kompetenzen für alle Beschäftigtengruppen gestärkt; ergänzend konnten das „Datikum“ und das „Digikum“ als Zertifikatslösungen etabliert werden. Rechtliche und ethische Aspekte der Digitalisierung werden durch die Beteiligung am hessenweiten „Zentrum verantwortungsbewusste Digitalisierung“ unterstützt. Die Sammlungsdigitalisierung wurde durch Mittel des Digitalpakts vorangetrieben und für die Zukunft aufgestellt.

### **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 Karrierestufen R1 bis R3 wurde weiter zielgruppenspezifisch ausgebaut. Im Jahr 2025 hat die UMR neue Karrierewege eröffnet, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in früher Karrierephase eine dauerhafte, unabhängige und eigenständige Position neben der Professur zu ermöglichen, die nach positiver Evaluation zur Entfristung führt. Die Stellenprofile richten sich nach den in HessHG § 72 Abs. 5 definierten Profilen und sind mit Schwerpunkt auf Lehre, Forschung oder Wissenschaftsmanagement ausgelegt. Die Karrierewege sind entsprechend als (Senior) Lecturer, (Senior) Researcher und Academic Manager mit Bewährungsphase (Tenure Track) benannt.

**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 33,0 % (in 2024) auf 33,5 % 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 bei 47,6 % und in den MINT-Fächern wurden 37,9 % 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 zu erhöhen, bietet die Universität regelmäßig kollegiale Beratung, Vernetzungsoptionen und Fortbildungen für Frauen mit und ohne Führungsverantwortung an.

## **B.5 Weitere Leistungsdimensionen auf der Basis der Profilbildung der Hochschulen**

**Internationalisierung** | Der Philipps-Universität entspricht ihr Selbstverständnis als weltoffene, international agierende Hochschule, indem sie ihr Internationalisierungskonzept im Rahmen des Strategieprozesses weiter geschärft und Maßnahmen umgesetzt hat. So konnten die Anteile internationaler Studierender, Promovierender, Lehrender und Forschender weiter gesteigert, die Mobilität Marburger Studierender erhöht und institutionelle Kooperationsvereinbarungen ausgebaut werden. Ein zentraler Meilenstein ist die Förderung im Rahmen der European Universities Initiative sowie der Aufbau der Europäischen Hochschule EUPeace unter Federführung der Universität Marburg mit einem hochkarätigen Konsortium aus süd-, west- und osteuropäischen Partnerhochschulen. Im BMFTR-geförderten Projekt ChinakomMitt baut die Universität gemeinsam mit mittelhessischen Partnern ihren China-Kompetenzschwerpunkt weiter aus, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf internationale Kooperationen vorzubereiten und zu begleiten. Mit dem ebenfalls BMFTR-geförderten Projekt „MarWay – Wege in die Berufstätigkeit für internationale Studierende“ etabliert sie passgenaue Angebote zur Studienvorbereitung, Studienerfolgssicherung und Berufseingliederung internationaler Studierender.

**Transfer** | Die Philipps-Universität ist international vernetzt und regional verankert, gestaltet wissensbasierte Veränderungsprozesse und fördert verantwortungsvolle Innovationen. Wissen- und Technologietransfer versteht sie als gleichberechtigte strategische Kernaufgabe neben Forschung und Lehre. Als gründungsfreundliche Universität fördert sie unternehmerisches Denken und die Entstehung von Start-ups und Spin-offs – seit dem Berichtsjahr auch im Rahmen des deutschlandweit einzigartigen Nebenfachs „Entrepreneurship und Unternehmensführung“. Die transfer- und gründungsfördernde Infrastruktur wird durch Einrichtungen wie MAFEX und die XSpaces nachhaltig unterstützt und aktuell, insbesondere im Rahmen zweier EFRE-Projekte, strategisch weiterentwickelt und ausgebaut – u. a. durch die geplante Eröffnung eines Prototypenlabors im nächsten Jahr. Das im Verbund mit mittelhessischen Hoch-

schulen eingeworbene Projekt „StartMiUp – StartUp-Netzwerk Mittelhessen“ wurde vom Projektträger als bestes Projekt der Förderlinie „Regional vernetzen“ bewertet und vom BMWF als Best-Practice-Beispiel präsentiert. Die beteiligten Hochschulen entschieden sich daher, ihre Zusammenarbeit nach Ablauf der EXIST-Förderung zu verstetigen und den „StartMiUp – Innovations- und Startupcampus Mittelhessen“ als gemeinsame Einrichtung zu gründen, dessen Angebot seitdem erweitert wurde. Obwohl die mittelhessische Startup Factory nicht für eine weitere BMWF-Förderung ausgewählt wurde, setzt die nun unter dem Namen „LOVEDIS“ tätige Factory ihre Arbeit erfolgreich fort und kann zum Berichtszeitpunkt bereits auf ein breites Partnernetzwerk zurückgreifen; das Akzeleratorprogramm startet 2026.

**Nachhaltigkeit |** Die Universität erprobt im Campus-Reallabor gemeinschaftliches, nachhaltiges Handeln in den Dimensionen Ökologie, Ökonomie und soziale Gerechtigkeit. Die operative Umsetzung liegt beim Kanzler, die Verankerung in Forschung und Lehre beim gesamten Präsidium. Ein integriertes Klimaschutzkonzept umfasst unter anderem ein Biomasseheizwerk für die Fernwärmeversorgung – zwei Drittel der Wärme für den Campus Lahnberge werden so regenerativ bereitgestellt. Die Optimierung der Wärmeversorgung in Bestandsbauten reduziert Wärmeverluste. Der Ausbau von PV-Anlagen auf 22 Dächern mit einer Gesamtleistung von 1,75 MWp bis Ende 2025 trägt erheblich zum Ziel bei, bis 2030 klimaneutral zu sein. Das Nachhaltigkeitsbüro und die Green Office AG konzipieren operative Maßnahmen und sensibilisieren für Nachhaltigkeitsthemen. Die Universität orientiert sich bei der Einbindung nachhaltiger Aspekte in Forschung und Lehre an den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung und fördert den Austausch mit Akteuren. Mit einer eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie geht sie die Transformation aktiv 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 sowie die Antidiskriminierungsrichtlinie überarbeitet. 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. Durch die Förderung im Rahmen der QuiS-Sondermittel zur Antisemitismusprävention konnte eine Koordinierungsstelle gegen Antisemitismus eingerichtet werden. Durch diese wurden bereits vielfältige Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt.

## **B.6 Finanzen**

Im Jahr 2025 stiegen die Erträge im Gesamthaushalt der Universität um 24,4 Mio. € (entspricht 4,2 %) auf 600,1 Mio. €, gleichzeitig stiegen die Aufwendungen um 90,3 Mio. € (entspricht 16,0 %) auf 654,4 Mio. €. Allerdings ist darin auch die einmalige Rücklagenabführung in Höhe von 81,8 Mio. € enthalten. Ohne deren Berücksichtigung liegt der Anstieg der Aufwendungen bei nur noch 8,5 Mio. € (entspricht 1,5 %). Dies liegt unterhalb der Inflation und deutlich unterhalb der Kostensteigerungsraten allein im Personalbereich, der nach Bereinigung um die Einmalzahlung 68,6 % der gesamten Aufwendungen umfasst (ohne Bereinigung 60,0 %). Damit wurden im Haushaltsjahr 2025 bereits die notwendigen Weichenstellungen vorgenommen, die sich aus dem Hochschulpakt 2026 – 2031 ergebenden Konsolidierungszwänge in der Universität ergeben. Trotz der wegen der Konsolidierungspolitik nicht eingetretenen strukturellen Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen der Universität gegenüber den Vorjahren engagiert sich die Universität erheblich, ihre Attraktivität für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für Studieninteressierte zu erhalten und weiterzuentwickeln. Dies ist unter anderem durch national sichtbare Erfolge bei der Forschung (u.a. Exzellenzstrategie) sowie positive Trends in der Studienplatznachfrage dokumentiert. Aufgrund der nicht auskömmlichen Mittel im HEUREKA II-Programm und einer verlangsamten Bewilligung landesfinanzierter Baumaßnahmen finanziert die Universität aus ihren laufenden Mitteln überproportional den Erhalt ihrer Gesamtbausubstanz. Dies bleibt jedoch ohne einen angemessenen Landesanteil nicht ausreichend. Insofern müssen die Schnellbauinitiative des Bundes und andere Programme (z.B. energetische Sanierung) auch im Hochschulbereich intensiver genutzt werden. Eine zügigere Verbesserung des Baubestandes würde für die Universität Entlastungen bei der Gebäudebewirtschaftung verursachen, so dass wiederum mehr Mittel in die Sanierung fließen könnten. Ebenso hinterfragt die Universität ihren Flächenbedarf, um über dessen Absenkung einen ähnlichen Effekt zu erzielen. Da in den nächsten Jahren zahlreiche Neuberufungen anstehen, wäre eine deutliche Verbesserung des Gebäudebestands ein wichtiger Beitrag auch zu einer nachhaltigen Personalentwicklung im wissenschaftlichen Teil, also unmittelbaren Leistungsbereich der Universität.

**Anlage: Kennzahlenset für das Jahr 2024**

*(wird gesondert geliefert)*