

Die nächste Generation von Wissenschaftler*innen fördern – und gleichzeitig zum Transfer befähigen

Kurzimpuls zu Handlungsoptionen in der Politikgestaltung der kommenden Legislatur



Im deutschen Wissenschafts- und Innovationssystem gibt es insbesondere bei zwei großen Querschnittsthemen wissenschafts- und hochschulpolitischen Handlungsbedarf:

➤ Es besteht weiterhin der Bedarf, Wissenschaft und Praxis wechselseitig enger zu verknüpfen. Der Wissens- und Erkenntnistransfer muss gestärkt werden, um damit die Innovationsfähigkeit Deutschlands zu sichern. Weiterhin bestehen zu viele Transferhemmnisse im deutschen Wissenschaftssystem.

➤ Nicht nur im Kontext #IchBinHanna (als primär von Forschenden an Universitäten getriebene Debatte), sondern auch bei der Gewinnung von wissenschaftlichem Personal an HAWs ist die teils eingeschränkte Attraktivität akademischer Karrierewege in Deutschland ein Hemmnis für Nachwuchsgewinnung und -förderung.

Was wurde in der letzten Legislaturperiode erreicht?

Einige Initiativen wurden in den letzten Legislaturperioden angestoßen. In Vorbereitung des Flaggschiffprojektes der deutschen Transferpolitik der letzten Jahre – der DATI – hat es im letzten Jahr im Experimentierraum DATIpilot mit den Innovationssprints Impulse für niedrigschwellige Transferprojekte gegeben. Es wurde eine Vielzahl von Transferakteuren mobilisiert. Auch die DATIpilot Innovationscommunities stehen in den Startlöchern.

Für den Nachwuchs an Universitäten in Deutschland hat über das Tenure Track-Programm eine Entwicklung stattgefunden, die die Attraktivität einer Karriere an deutschen Universitäten auch im internationalen Vergleich verbessert hat. Dies kann – etwa aufgrund der zweiten Präsidentschaft von Donald Trump und

einem möglichen Brain Drain aus dem US-Wissenschaftssystem in Richtung Europa – ein wichtiges Pfund sein. Gleiches gilt potenziell auch für die höhere Attraktivität von Nachwuchspositionen an HAWs – aufgrund der steigenden Promotionsmöglichkeiten dort sowie aufgrund mancher Instrumente (z.B. Tandemprogramme), die etwa über Programme wie die Bund-Länder-Initiative „FH-Personal“ pilotiert werden.

Allerdings blieben in der letzten Legislatur bekanntermaßen viele Projekte – wie etwa die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes oder die Gründung der DATI – unvollendet.

Herausforderungen der nächsten Legislaturperiode

In beiden Bereichen wird eine neue Bundesregierung handeln müssen: der wachsende Wettbewerb um die besten Köpfe wird in den nächsten Jahren auch bei den Hochschulen zu großen Herausforderungen führen. Gleichzeitig muss zunehmend schnellen

Innovationszyklen in Technik und Gesellschaft durch dynamische Prozesse im Wissens- und Erkenntnistransfer Rechnung getragen werden. Auf diese „twin challenge“ könnte durch Ansätze einer kombinierten Transfer- und Nachwuchsförderung reagiert werden.

Mögliche Ansätze für Maßnahmen und Politikinstrumente

- Das erfolgreiche und **positiv evaluierte Instrument** der Tenure Tracks könnte auch im Kontext des Wissens- und Erkenntnistransfers stärker genutzt werden, etwa indem Transferskills in Zwischen- oder Tenure-Evaluationen einbezogen werden. Ein Bezug zum European Competence Framework for Researchers und speziell der Dimension „Making an impact“ könnte hier sinnvoll sein.
- Die Industrial Doctorates, bekannt aus dem Kontext der Marie Skłodowska-Curie Actions, könnten noch stärker auch in Deutschland genutzt werden – etwa im Kontext der steigenden Zahl an Doktorand*innen an HAWs in Deutschland
- Der Haushaltsausschuss des 20. Deutschen Bundestages hat mit einem Maßgabebeschluss im Oktober 2023 ein Konzept für ein befristetes Programm zum Ausbau wissenschaftlicher Dauerstellen neben der Professur gefordert. Auch wenn demnächst ein neuer Bundestag gewählt sein wird: Das Thema muss neu aufgegriffen werden. Dabei könnte auch hier die Verknüpfung von Praxis und Wissenschaft neu gedacht werden und adäquat in ein Programm integriert werden. Verschiedene Instrumente werden derzeit etwa in „FH-Personal“ getestet – insbesondere Tandemstellen auf Promotions- und Postdocs-Level und andere Kooperationsmodelle zwischen Wissenschaft und Praxis, aber auch Schwerpunktprofessuren, die sich auf Forschung und Transfer konzentrieren und so wichtige Kooperationen ausbauen können, die auch dem Nachwuchs zugutekommen können.
- Auch Maßnahmen, die zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftssystem beitragen, könnten stärker auf die Potenziale für Transferorientierung abzielen. So gibt es weiterhin weniger Professorinnen als Professoren, insbesondere an FHs/ HAWs (ca. 10 Prozentpunkte weniger weibliche Berufungen als an Universitäten) und in traditionell transferorientierten Fachgebiete (MINT und Medizin). Eine verbesserte Drittmittelausstattung von Frauen finanziert über Programme wie das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) oder das Professorinnen-Programm, erlauben es Frauen insbesondere an FHs/ HAWs zielgerichteter in ihre Karriereentwicklung zu investieren. In bestehenden Programmen (wie auch MissionMINT) könnten entsprechende Maßnahmen stärker auf Praxiskooperationen und transferorientierte Forschung abzielen. Damit könnten auch professorale Karrieren von Frauen gefördert werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch – siehe Punkt 1 – dass Transferaufgaben als wirklich karriererelevante Leistungen im Wissenschaftssystem anerkannt werden.
- Bei einer gezielten Ansprache und Anwerbung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den USA könnte speziell auf Transferkompetenzen fokussiert werden. Es ergibt sich vor dem Hintergrund der aktuellen Wissenschaftspolitik der Trump-Administration so eine Möglichkeit, ein in den USA erworbenes „Transfer-Mindset“ in den Köpfen dort sozialisierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt nach Deutschland zu holen.

Ansprechpersonen für das Politikfeld Education & Skills



Dr. Lisa Nieth, Principal Consultant
lisa.nieth@technopolis-group.com – 030 / 549087902



Dr. Florian Berger, Geschäftsführer
florian.berger@technopolis-group.com – 030 / 577091443