



Positionspapier Forschungstransfer der Landesfachkommission „Innovationen“

*Die Stimme der Sozialen
Marktwirtschaft*

Handlungsbedarfe zur Verbesserung des Forschungstransfers zwischen Hochschulen und sächsischen KMU

Situation und Motivation

Die Verwertung und Nutzung von Forschungsergebnissen der Hochschulen ist für die Förderung der regionalen wirtschaftlichen Entwicklung und damit für den Freistaat Sachsen von großem Interesse und soll dazu unterstützt und gefördert werden.

Der regionale Forschungstransfer umfasst verschiedene Formen der Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen bzw. Institutionen:

- Die gemeinschaftliche Forschung und Entwicklung in geförderten Verbundprojekten
- Die Forschung von Hochschulen im Auftrag regionaler Partner
- Die Einbindung von Hochschulen in die Forschung und Entwicklung der Unternehmen durch Dienstleistungen und/oder die Bereitstellung von Infrastruktur
- Die Wissensvermittlung durch Weiterbildung, Beratung und weitere Maßnahmen der Wissenschaftskommunikation

Ein weiteres wesentliches Element bildet die Ausbildung und Vermittlung akademischer Fachkräfte, die neben aktuellem Fachwissen auch Kenntnisse zur aktuellen Forschung sowie Kontakte zu relevanten Wissenschaftlern in Unternehmen der sächsischen Wirtschaft einbringen.

Festzustellen ist, dass die bestehenden Potentiale für regionale Transferkooperationen nicht optimal ausgeschöpft werden. Unternehmen, insb. KMU, klagen über mangelndes Interesse bzw. mangelnde Angebote seitens der Hochschulen, hohe bürokratische Hürden bei der Zusammenarbeit sowie unzulängliche Förderbedingungen. Forschungseinrichtungen machen fehlende Kapazitäten, einen zu hohen Leistungsdruck in anderen relevanten Aufgabenbereichen sowie mangelnde Kontakte für das Nichtzustandekommen regionaler Transferaktivitäten verantwortlich.

Auch werden bestehende Kooperationspotentiale zwischen Hochschulen untereinander sowie mit anderen Forschungseinrichtungen, insbesondere den mit den Unternehmen sehr gut vernetzten Industrieforschungseinrichtungen, bisher nicht im möglichen Maße ausgeschöpft, so dass auch hier Chancen für den Technologie-, Wissens- und Ideentransfer sowie die Innovationsförderung ungenutzt bleiben.

Ziel der folgenden Darstellung ist es, bestehende Hemmnisse für den regionalen Forschungstransfer aus Hochschulen zu identifizieren und daraus Handlungsempfehlungen zu deren Abbau abzuleiten. Im Ergebnis sollen eine Stärkung des regionalen Forschungstransfers und damit verbunden eine verbesserte Förderung der regionalen Entwicklung erreicht werden.

Bestehende Probleme und Hindernisse für den Forschungstransfer

Als bestehende Hemmnisse für regionale F&E-Kooperationen zwischen Hochschulen und der Wirtschaft haben werden folgende Faktoren genannt:

- **Informationsmängel, Kommunikationsprobleme und fehlende Vernetzung bzw. Koordinierung**

Das Zustandekommen von Kooperationsbeziehungen setzt voraus, dass die potentiellen Partner sich sowie die jeweils bestehenden Möglichkeiten wahrnehmen und kennen. Dafür erforderlich sind einerseits die Verfügbarkeit entsprechender Informationen sowie andererseits die Bereitschaft sich aktiv zu informieren. Beides ist nur teilweise vorhanden. Unzureichende Koordination, unklare Verantwortlichkeiten und Kommunikationsprobleme zwischen den bestehenden, sich in einer wettbewerblichen Situation befindenden Organisationen hemmen einen prosperierenden Transfer. Abhilfe schaffen könnten zentrale Koordinations- und Servicestellen an den Hochschulen, die einerseits die bestehenden Möglichkeiten und Angebote erfassen, darstellen und kommunizieren und andererseits direkt zwischen den regionalen Akteuren vermitteln. Aktuell befinden sich entsprechende Stellen an mehreren Hochschulen im Aufbau, verfügen aber gegenwärtig oft nicht über die erforderlichen Kapazitäten, um das Feld umfassend abzudecken.

- **Fehlende personelle Kontinuität bei den Hochschulen**

Ein wesentlicher Faktor für die regelmäßige Kommunikation und den Aufbau von Vertrauen zwischen den Akteuren aus Wissenschaft und Wirtschaft ist die personelle Kontinuität der Gesprächspartner auf beiden Seiten. Durch den ständigen Personalwechsel insbesondere bei den Universitäten, ist diese Kontinuität nur eingeschränkt gegeben. Problematisch ist in dieser Hinsicht die oft projektbasierte, d.h. befristete, Beschäftigung der im Bereich der Transferorganisation angestellten Mitarbeiter, da Beziehungen und Vertrauen bei jedem Mitarbeiterwechsel aufwendig neu aufgebaut werden müssen. Die Schaffung langfristiger Beschäftigungsperspektiven für die direkt im Kontakt mit den Partnern stehenden Mitarbeiter ist deshalb ein wichtiger Faktor für den Ausbau der regionalen Kooperation.

- **Fehlende Anreize für Wissenschaftler für ein Engagement im regionalen Transfer**

Die für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlern maßgeblichen Reputationsmechanismen basieren gegenwärtig überwiegend auf Leistungskennzahlen im Bereich der Forschung, speziell der Publikationsleistung und der Höhe der eingeworbenen Drittmittel. Transferkooperationen, insb. im regionalen Kontext, binden vergleichsweise viel Zeit bei einem vergleichsweise geringen zu erwartenden Publikationsoutput und im Vergleich zu geförderten Großprojekten geringen Drittmittelleinnahmen. Dazu kommt, dass die Gemeinschaft der Wissenschaftler praxisorientierter Forschung noch immer reserviert gegenübersteht und Leistungen in diesem Bereich weniger würdigt als Leistungen in der Grundlagenforschung. Entsprechend bestehen seitens der Wissenschaftler nur geringe bzw. nur auf einer intrinsischen Motivation basierende Anreize für das Engagement für Kooperationen mit regionalen Praxispartnern. Nötig wären eine stärkere Würdigung eines regionalen Engagements sowie die

Berücksichtigung entsprechender Leistungen bei Auswahlentscheidungen sowie bei der Gestaltung von Zielvereinbarungen und der Vereinbarung von Leistungszulagen.

- **Fehlende Kapazitäten neben Lehre und Forschung**

Wissenschaftler an Hochschulen und Universitäten sind mit einer Vielzahl an Aufgaben und Anforderungen konfrontiert, die ihre zeitlichen Kapazitäten binden. Neben den grundlegenden Verpflichtungen in der Lehre, der Forschung und der akademischen Selbstverwaltung bleibt oft nur wenig Zeit für den Aufbau und die Umsetzung von Kooperationen mit regionalen Partnern. Um entsprechende Kooperationen ohne Abstriche in anderen Leistungsbereichen zu ermöglichen, müssen zusätzliche Kapazitäten geschaffen oder durch Entlastungen in anderen Bereichen freigesetzt werden.

- **Beschäftigungsrechtliche Beschränkungen, insb. bei Kleinaufträgen**

Ein großer Teil des wissenschaftlichen Personals an Universitäten ist gegenwärtig befristet beschäftigt, wobei die Vorgaben des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bzw. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie der „Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen“ einzuhalten sind. Dies bedingt, dass Befristungen nur sachlich begründet, in beschränktem Umfang und mit einer bestimmten Mindestdauer der Beschäftigung vorgenommen werden können. Die Einnahmen aus Aufträgen und Projekten mit den im Rahmen der Auftragsforschung mit KMU üblichen kurzen Laufzeiten können deshalb oft nicht zur Finanzierung von Personalkapazitäten eingesetzt werden. Entsprechende Tätigkeiten müssen somit regelmäßig von den aus Haushaltsmitteln beschäftigten Mitarbeitern neben deren anderen Verpflichtungen realisiert werden. Damit fehlen einerseits personelle Kapazitäten für die Umsetzung von Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft und andererseits Anreize, da die mit entsprechenden Kooperationen realisierten Einnahmen nicht für die Schaffung von Personalkapazitäten bzw. die Sicherung von Stellen eingesetzt werden können.

In den Hochschulen für angewandte Wissenschaften treten die dargestellten Schwierigkeiten

noch drastischer in Erscheinung, da es keinen zahlenmäßig starken Mittelbau gibt und die personellen Kapazitäten noch stärker im Bereich der Lehre ausgelastet werden.

- **Unterschiedliche kulturelle, inhaltliche und zeitliche Orientierungen, vor allem zwischen Wissenschaft und Wirtschaft**

Konflikte und Herausforderungen, die den Technologietransfer erschweren, können sich aus unterschiedlichen Orientierungen der beteiligten Akteure ergeben. Hierzu zählen zum Beispiel unterschiedliche organisatorische Strukturen, Arbeitsweisen und kulturelle Unterschiede, sowie unterschiedliche Prioritäten und Sprachbarrieren.

Während für den Unternehmer zumeist die möglichst kurzfristige Lösung eines praktischen Problems, die Einsparung von Kosten oder die Entwicklung von marktfähigen Produktinnovationen im Vordergrund stehen, sind Wissenschaftler außerdem regelmäßig an der Generierung von reputationsfördernden Publikationen, möglichst spektakulären und unkonventionellen Ergebnissen und Lösungen sowie einer möglichst umfangreichen und langfristigen Forschungsmöglichkeit interessiert. Daneben sind Wissenschaftler im

Regelfall an einer möglichst umfangreichen und offenen Publikation der Forschungsergebnisse interessiert, was den strategischen Interessen der Praxispartner entgegenstehen kann. Das Finden von Kompromissen setzt die Bereitschaft beider Seiten voraus, die Interessen der jeweils anderen Seite zu verstehen und anzuerkennen sowie beiderseitiges Vertrauen. Beides wird begünstigt durch möglichst langfristige und enge Kooperationen und die in deren Rahmen entstehenden vertrauensbasierten sozialen Bindungen. Gute Erfahrungen hatte man in den neunziger Jahren und bis circa 2010 mit den Transfermittlerstrukturen gemacht. Diese wirkten nicht nur kommunikativ als Übersetzer, sondern glichen auch interaktiv die Unterschiede im Verhalten der Menschen aus.

- **Hoher Antrags- und Verwaltungsaufwand für Projektförderungen**

Die Beantragung und Nutzung von Förderprogrammen für F&E-Projekte ist regelmäßig mit erheblichem bürokratischem Aufwand verbunden. Gerade KMU, die entsprechende Programme eher selten nutzen, sind damit teilweise überfordert und benötigen Unterstützung. Während der Aufwand der Antragsstellung und Abrechnung für größere F&E-Projekte oft noch tragbar erscheint, ist er bei für KMU attraktiven kleineren Projekten oft unverhältnismäßig und macht die Inanspruchnahme der Fördermöglichkeiten unattraktiv.

Neben der angestrebten, oft aber aufgrund gesetzlicher Vorgaben kaum möglichen Vereinfachung des Antrags-, Abrechnungs- und Berichtswesens für Programme der öffentlichen Forschungsförderung sollten verbesserte Möglichkeiten für eine Beratung und Unterstützung von KMU bei der Bewältigung der Förderbürokratie geboten werden, die den Unternehmen Teile des Aufwands abnehmen. Damit könnte die Attraktivität entsprechender Förderungen erhöht werden.

Für Hochschulen, die im Regelfall nur auf Basis der direkt projektbezogenen Ausgaben gefördert werden, ergibt sich die Situation, dass die Durchführung von Transferprojekten nicht kostendeckend finanziert.

- **Antragsprozesse zu langwierig und unkalkulierbar**

Neben dem generell hohen Aufwand für die Beantragung von Projektförderungen nehmen die erforderliche Vorbereitung und das Bewilligungsverfahren oft viele Monate in Anspruch, was der Dynamik der Wirtschaft, insbesondere in hochinnovativen Geschäftsfeldern, nicht gerecht wird. Darüber hinaus besteht in vielen Programmen ein erhebliches Risiko der Nichtförderung gestellter Anträge (Bewilligungsquoten in einigen Programmen < 10 %), wobei sich die Erfolgchancen teilweise kaum abschätzen lassen. Viele Unternehmen lehnen es deshalb ab, den mit der Antragsstellung verbundenen oft hohen Aufwand zu tragen und verzichten auf bestehende Fördermöglichkeiten.

- **Marktrealisierung durch gesetzliche und verordnungstechnische Barrieren erschwert**

Ein weiteres nicht unwesentliches Hemmnis im Bereich des Transfers zwischen Hochschulen und sächsischen KMUs sind die gesetzlichen und verordnungstechnischen Marktbarrieren in Deutschland, vor allem in Bezug auf die Marktrealisierung neuer technischer Errungenschaften. Sollte nach dem europäischen Konformitätsbewertungsverfahren die Zulassung eines technischen Produktes in jedem Land im

Prozess vergleichbar sein, gibt es in Deutschland im Vergleich mit anderen transferstarken und innovierenden Ländern eine Vielzahl an Verordnungen und Richtlinien zu Produkten, Prozessen und Verfahren. Diese erfordern zudem zum Teil einen großen Verwaltungsaufwand, welchen vor allem KMUs nur schwer leisten können. In der Folge fließen Innovationen aus dem deutschen wissenschaftlichen System in anderen Ländern in den Markt ein oder werden nicht zwischen Wissenschaft und Wirtschaft transferiert.

- **Förderungsschwerpunkte nicht transferfreundlich oder zu eng gefasst**

Die Einbindung der Wirtschaft in die Ideenphase von Produkt- und Dienstleistungsentwicklung sowie die Realisierbarkeit einer wissenschaftlichen Innovation auf dem Markt wird bei bestehenden Wissenschaftsförderungsmaßnahmen zur Entwicklung neuer Innovationen derzeit nicht ausreichend berücksichtigt. So entstehen Innovationen, welche so komplex oder spezialisiert sind, dass der Transfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft schwierig ist.

Darüber hinaus hat bei der Transferförderung die quantitative Verwertung einen zu hohen Stellenwert. Ausgangspunkt hierfür ist unter anderem die Theorie der Arbeitsplatzschaffung, welche im Zuge der Automatisierung längst überholt ist. Ein von Innovation getragener, strategisch angelegter und gesamtgesellschaftlicher Impact kann durchaus auch aus einer Nische heraus entstehen. Eine Anpassung der entsprechenden Förderrichtlinien an dem Wirtschaftsumfeld hätte zum Vorteil, dass erfolgsversprechende Projekte gefördert werden, welche sonst nicht berücksichtigt worden wären. Darüber hinaus wären KMUs motivierter, eine Förderung zu beantragen, wenn Projekte nicht mehr an veralteten, dem Arbeitsmarkt ungerechten Erfolgskriterien gemessen werden.

- **Oft keine Möglichkeit der geförderten Einbindung von größeren Unternehmen als Projektpartner**

Viele Förderprogramme beschränken mögliche finanzielle Unterstützungen auf KMU sowie die beteiligten Forschungseinrichtungen. Größere Unternehmen, zu denen bereits Unternehmen und Unternehmensverbände ab 500 Mitarbeiter zählen, können oft nicht beteiligt oder wenigstens nicht gefördert werden. Gerade komplexe Innovationsvorhaben sind jedoch oft nicht von einzelnen Unternehmen darstellbar sondern nur von Wertschöpfungsverbänden, zu denen auch größere Unternehmen gehören können. Sind diese mangels gegebener Fördermöglichkeiten und aufgrund einer eher geringen Beteiligung an der zu erwartenden Wertschöpfung nicht an der Mitwirkung interessiert, kann dies das Zustandekommen von Projekten gefährden. Wünschenswert wäre deshalb eine weitergehende Flexibilisierung der Fördermöglichkeiten auch für größere Unternehmen, insb. in Vorhaben, von deren Ergebnissen maßgeblich KMU profitieren.

- **Fehlende Möglichkeiten der Förderung von Startups in Verbundvorhaben**

In den meisten Forschungs- und Innovationsförderprogrammen können Startup-Unternehmen nicht oder nur sehr umständlich einbezogen werden, da sie keine ausreichenden Sicherheiten bieten können. In den meisten Programmen ist der Nachweis einer hinreichenden Liquidität und Bonität sowie eines bestehenden tragfähigen Geschäftsbetriebs Voraussetzung um eine Förderung zu erhalten. Dies ist bei den meisten Startups naturgemäß nicht gegeben. Um die oft sinnvolle Beteiligung von Startups in

Verbundprojekten zu ermöglichen, könnten entweder die Anforderungen speziell für Startups gesenkt oder eine unbürokratische Übernahme von Bürgschaften angeboten werden.

Handlungsbedarfe und Empfehlungen

Zur Beseitigung der Hemmnisse für den Forschungstransfer und regionale Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

➤ *Schaffung und langfristige Sicherung von Transferkoordinationsstellen*

Mit der Einrichtung und personellen Ausstattung von Transferkoordinationsstellen an den Hochschulen werden Kapazitäten zur Umsetzung der erforderlichen Aufgaben im Bereich der Entwicklung und Kommunikation von Transfer- und Kooperationsangeboten sowie zur direkten Vermittlung zwischen Wissenschaftlern und Unternehmen geschaffen. Die Angabe zentraler Ansprechpartner erleichtert dabei auch regionalen Unternehmen die Kontaktaufnahme zur Universität. Mit der Beratung zu bestehenden Fördermöglichkeiten und einer aktiven Unterstützung der Antragsstellung können Transferkoordinationsstellen weitere Bedarfe abdecken, die es beiden Seiten, Wissenschaftlern und Unternehmen, erleichtert, gemeinsame Projekte zu initiieren. Darüber hinaus können die Transferkoordinationsstellen der jeweiligen Hochschulen zusammenarbeiten, um institutionsübergreifend relevante Akteure zusammenzubringen, Expertise zu bündeln und die bestmögliche Transferlösung zu ermöglichen.

Da der Erfolg der Kommunikation und der Vermittlungsarbeit wesentlich vom Erfahrungswissen, der Vernetzung sowie geschaffenem Vertrauen der Transferkoordinatoren abhängen, sollte eine starke Personalfuktuation in diesem Bereich vermieden werden. Der Aufbau und die Pflege stabiler Kooperationsbeziehungen in der Region bedürfen einer längerfristigen Perspektive hinsichtlich des eingesetzten Personals. Da eine projektbasierte Finanzierung von Aktivitäten im Bereich der Transferkoordination keine Basis für eine dauerhafte Beschäftigung von Mitarbeitern bietet und auch eine Finanzierung über Gebühren und Umlagen im Normalfall nicht möglich ist, sollten die erforderlichen Stellen über den Grundhaushalt der Einrichtungen bereitgestellt werden.

➤ *Schaffung von Präsenzstellen von Hochschulen, insb. im ländlichen Raum*

Für den erfolgreichen Aufbau regionaler Kooperationsbeziehungen und -netzwerke sind die räumliche Nähe sowie die Berücksichtigung regionaler Besonderheiten wichtig. Um diese zu gewährleisten kann die Einrichtung regionaler Präsenzstellen der Hochschulen in ihrem weiteren Umfeld sinnvoll sein, insbesondere wenn es enge inhaltliche Verbindungen zwischen dem Forschungsprofil einer bestimmten Hochschule und einer regionalen Branchenstruktur gibt. Die in den Präsenzstellen tätigen Transfermitarbeiter können sich in den jeweiligen Regionen optimal vernetzen und gewährleisten kurze Wege bei der Organisation von Forschungstransferkooperationen. Sie können darüber hinaus weitere regional orientierte Aktivitäten im Bereich des Wissens- und Technologietransfers übernehmen und Angebote der Hochschulen in der jeweiligen Region vermitteln und nutzbar machen.

➤ *Stärkung der Einbindung bestehender Industrieforschungseinrichtungen in Forschungs- und Transferaktivitäten der Hochschulen*

Unabhängige privatwirtschaftlich organisierte Forschungseinrichtungen, die u.a. in der ZuseGemeinschaft oder der Sächsischen Industrieforschungsgemeinschaft organisiert sind, verfügen von Haus aus über enge Beziehungen zu interessierten Anwendungspartnern sowie das Know-how und die notwendigen Erfahrungen für die Organisation und Finanzierung von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben mit unmittelbarem Anwendungsbezug. Sie bilden damit ein wichtiges Bindeglied zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und können zur Umsetzung des Wissens- und Technologietransfers als wertvolle Partner für Hochschulen agieren. Die sich daraus ergebenden Potentiale sollten wesentlich stärker genutzt und entsprechende Kooperationen im Transfer intensiv unterstützt werden.

➤ *Flexibilisierung der Beschäftigungsmöglichkeiten in Hochschulen*

Um die erforderlichen Personalkapazitäten für den Forschungstransfer zu schaffen und entsprechende Kompetenz- und Erfahrungsträger auch längerfristig zu binden, ist die Schaffung geeigneter personalrechtlicher Voraussetzungen erforderlich. Bestehende Beschäftigungsbeschränkungen bspw. im Zusammenhang mit dem Abschluss befristeter Arbeitsverträge sollten gelockert bzw. aufgehoben werden. Arbeitnehmer, die dies wünschen, sollten die Freiheit erhalten sich bewusst für Karrierewege auf Basis befristeter Arbeitsverträge zu entscheiden und sich die Mittel für ihre Beschäftigung eigenverantwortlich selbst einzuwerben. Parallel sollte der Abschluss unbefristeter Beschäftigungsverträge erleichtert werden, indem betriebsbedingte Kündigungen unter sachlich gerechtfertigten Voraussetzungen erleichtert werden. Entsprechende Bedingungen sollten dabei für alle Beteiligten transparent sowie rechtssicher definiert sein. Das Arbeits- und Tarifrecht sollte in größerem Umfang Ausnahmen ermöglichen, um den besonderen Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs besser gerecht zu werden. Hochqualifizierte, weitgehend eigenverantwortlich tätige Wissensarbeiter sollten nicht durch eng gefasste tarifliche Regelungen behindert werden.

➤ *Förderung der Auslagerung der Industrieforschung in privatrechtliche Transfereinrichtungen*

Die aufgrund des öffentlich-rechtlichen Charakters der Hochschulen bestehenden Beschränkungen für wirtschaftliche Verwertungsaktivitäten als Bestandteil des Forschungstransfers können durch eine teilweise Auslagerung entsprechender Aktivitäten in privatrechtlich organisierte Transfereinrichtungen wie An-Institute oder Transfer GmbHs überwunden werden. Über entsprechende Gesellschaften sind u.a. direkte wirtschaftliche Beteiligungen an Ausgründungen sowie die Umsetzung kommerzieller Dienstleistungen und Produktionsaufträge auf Basis bestehender IP-Rechte und Kapazitäten denkbar. Die Kommerzialisierung von Produkt- und Prozessinnovationen aus der Forschung und deren regionale Verwertung würden auf diese Weise substantiell gefördert.

➤ *Stärkere Würdigung der Leistungen von Wissenschaftlern im Transfer*

Um stärkere individuelle Anreize zu schaffen sollten Erfolge und Leistungen im Forschungstransfer fester Bestandteil der individuellen Zielvereinbarungen von Wissenschaftlern sein und den Erwerb von Leistungszulagen ermöglichen. Daneben sollten entsprechende Leistungen innerhalb der Hochschulen und der Wissenschaftsgemeinschaft besonders gewürdigt werden, bspw. im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder durch die Vergabe von Auszeichnungen und Preisen. Bei Berufungs- und Evaluationsverfahren sollten die Bereitschaft zum Forschungstransfer und einschlägige Referenzen und Qualifikationen begünstigend Berücksichtigung finden.

➤ *Unterstützung von KMU bei der Projektentwicklung und -beantragung*

Wie dargestellt, sind insbesondere KMU mit dem Antragsaufwand für Projektförderungen im Forschungstransfer oft überfordert bzw. machen geringe Erfolgsquoten und lange Bearbeitungszeiten die Beantragung von Fördermitteln unattraktiv. Fehlende Erfahrungen im Antrags- und Berichtswesen, fehlende Kapazitäten sowie eine weniger professionell aufgestellte Buchhaltung und Verwaltung begründen systematische Nachteile gegenüber größeren bzw. häufig in Förderprojekte eingebundene Unternehmen. Um diese Nachteile auszugleichen und einem breiteren Kreis von KMU den Zugang zu Fördermitteln für den Forschungstransfer zu ermöglichen, wird die Einführung einer finanziellen Starthilfe vorgeschlagen, die berechtigten Unternehmen unbürokratisch zur Verfügung gestellt wird, um die Kosten und Risiken der Antragsvorbereitung partiell zu kompensieren und die Beteiligung an Förderprogrammen für den Forschungstransfer attraktiver zu gestalten. Die Starthilfe könnte bspw. als pauschale Prämie für Forschungsanträge von KMU, die innerhalb von fünf Jahren weniger als drei Anträge auf Forschungsförderung gestellt haben, gezahlt werden. Angemessen erscheint eine Höhe von 2,5% der förderfähigen Projektkosten mit einer Deckelung der Prämie auf eine maximale Höhe von 10.000 EUR je Antrag. Mit den Mitteln könnten die Unternehmen den Mehraufwand für die Einarbeitung in die Förderformalien oder auch für die Inanspruchnahme von spezialisierten Dienstleistern bzw. Unterstützungsleistungen projektbeteiligter Forschungseinrichtungen finanzieren. Die Beantragung und Bewilligung der Starthilfe sollte möglichst einfach und schnell gestaltet werden, was angesichts der eher geringen Förderbeträge möglich sein sollte.

➤ *Förderung des wechselseitigen Personaltransfers zwischen Unternehmen und Hochschulen*

Um bei bestehenden kulturellen Differenzen sowie unterschiedlichen inhaltlichen und zeitlichen Orientierungen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu vermitteln und das wechselseitige Verständnis zu verbessern, kann die Einbindung von Personen hilfreich sein, die aufgrund ihrer persönlichen Entwicklung Erfahrungen in beiden Kulturen haben. Daneben können auch zeitweilige Tätigkeiten von Wissenschaftlern in Unternehmen oder Aufenthalte von Praktikern in Hochschulen und Forschungseinrichtungen dazu beitragen, besser mit möglichen Konflikten umzugehen. Entsprechende temporäre „Gastaufenthalte“ aber auch generell die wechselseitige Mobilität zwischen Wissenschaft und Industrie sollten deshalb gefördert und gestärkt werden.

➤ *Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderrichtlinien transferfreundlicher gestalten*

Um den Transfer von Innovationen aus dem deutschen wissenschaftlichen System in die regionale, deutsche Wirtschaft zu erleichtern, soll bei der Gestaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Transferfreundlichkeit im Vergleich zu anderen vor allem europäischen Ländern geachtet werden. Sollte nach dem europäischen Konformitätsbewertungsverfahren die Zulassung eines technischen Produktes in jedem Land im Prozess vergleichbar sein, setzten insbesondere Deutschland und die verantwortlichen Institutionen die Hürden stets noch etwas höher an als andere. Dies kann durch die Politik adressiert werden.

Im Bereich der Wissenschaftsförderung würde ein stärkerer Fokus auf die Einbindung der Bedürfnisse der Wirtschaft bei der Ideenentwicklung sowie auf die Marktrealisierbarkeit zudem den Transfer erleichtern. Die Transferförderung kann auch attraktiver für KMUs werden, indem bei den Förderrichtlinien andere Erfolgsindikatoren als veraltete industrielle Skalierungseffekte zum Einsatz kommen. Entsprechende Richtlinien sollen angepasst werden.

Weiteres Vorgehen

Die vorgenannten Vorschläge zur Verbesserung der Voraussetzungen und zur Förderung von Forschungstransferkooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen sollen in die Diskussion mit den verschiedenen Akteursgruppen des regionalen Innovationssystems eingebracht sowie weitergehend fundiert und entwickelt werden. Die Landesfachkommission Forschung, Bildung und Innovation des Wirtschaftsrates bildet hierfür eine geeignete Plattform.

Im Sinne einer nachhaltigen Stärkung des Wissens- und Technologietransfers zwischen Hochschulen und Unternehmen sollten die in diesem Thesenpapier beschriebenen Maßnahmenvorschläge in den politischen Diskussions- und Entscheidungsprozess eingebracht werden.

Umsetzungsbegleitend sollte eine fortlaufende Evaluierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen erfolgen, um diese laufend den sich weiter entwickelnden Anforderungen und Bedarfen anzupassen.

Dr.-Ing. habil. Heidrun Steinbach
LFK-Vorsitzende

Dr. Jens Grigoleit
TU Bergakademie Freiberg

Dr. Dirk Schröter
Landesvorsitzender

Dr. Dino Uhle
Landesgeschäftsführer