UNIVERSITÄT ZU KÖLN

DAS KÖLNER MODELL

Proaktives Transferscouting als Schlüsselfaktor für erfolgreiche Gründungshochschulen – Impulse für den Dialog

Gateway
Exzellenz Start-up Center
Universität zu Köln

EXZELLENZ START-UP CENTER NORDRHEIN-WESTFALEN

INHALT

Vorwort 4
1 Hintergrund und Zielsetzung 5
2 Rahmenbedingungen in Deutschland 6
3 Ausgangslage der Universität zu Köln 6
3.1 Struktur und Besonderheiten der Universität zu Köln 6
3.2 Transferbegriff und -struktur der Universität zu Köln 6
3.3 Exzellenz Start-up Center.NRW – Impuls und Ausgangspunkt 8
3.4 Struktur und Verankerung der Transferscouts 8
3.5 Gespräche mit Fakultäten und Entwicklung fakultätsspezifischer Strategien 9
3.6 Aufgaben und Rollen der Transferscouts 9
4 Wirkungskreis der Scouting-Aktivitäten 10
5 Erfahrungen und Herausforderungen: Aktives Transferscouting 11
6 Fazit 13
7 Hinweise und Empfehlungen 15
8 Ausblick und Call to Action 16
9 Referenzen 17

Impressum

Autor*innen: Marc Kley, Dr. Marita Mehlstäubl, Miriam Fußangel

Mitarbeit: Dr. Nicolas Meier, Dr. Dadhichi Paretkar, Dr. Isabelle Schiffer

Grafische Gestaltung: Lana-Marie Schwenkler

Alle Autor*innen sind Mitarbeitende des Gateway Exzellenz Start-up Centers der Universität zu Köln

Herausgeber:

Universität zu Köln

Albertus Magnus Platz

50923 Köln

Redaktionsschluss: November 2025

Vorwort

Der gesellschaftliche Auftrag der Universität zu Köln umfasst weit mehr als exzellente Forschung und Lehre: Wir verstehen uns als aktive Gestalterin einer wissensbasierten, innovativen Gesellschaft. Der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in Wirtschaft, Politik, Kultur und Zivilgesellschaft ist dabei eine zentrale Säule unserer Hochschulentwicklung.

Mit der Etablierung von Transferscouts in allen Fakultäten haben wir ein Modell geschaffen, das Transfer systematisch, sichtbar und wirksam verankert. Dieses White Paper zeigt eindrucksvoll, wie die Scouts Brücken schlagen – zwischen Disziplinen, zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ideen und deren Umsetzung. Es dokumentiert die Erfahrungen aus fünf Jahren Exzellenz Start-up Center.NRW-Förderung. Dieses White Paper bietet wertvolle Impulse für Hochschulen, die eigene Transferstrukturen, gegebenenfalls mit einem besonderen Fokus auf der Initiierung von wissensbasierten Ausgründungen, weiterentwickeln möchten.

Ich danke allen Beteiligten, insbesondere den Transferscouts, für ihr Engagement und ihre Innovationskraft. Gemeinsam stärken wir die Rolle der Universität zu Köln als lebendige Partnerin in Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft – und tragen dazu bei, dass Wissen Wirkung entfaltet.

Prof. Dr. Werner Reinartz

Prorektor für Transfer in die Gesellschaft

Universität zu Köln

1 Hintergrund und Zielsetzung

Transfer zählt zu den drei Kernaufgaben deutscher Hochschulen – und gewinnt als verbindendes Element zwischen Forschung, Lehre und Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. In der Praxis steht er jedoch häufig noch nicht gleichberechtigt neben Forschung und Lehre, sondern wird in seiner Relevanz und institutionellen Verankerung teils nachrangig behandelt. Dabei bildet Transfer eine eng mit Forschung und Lehre verknüpfte Leistungsdimension (Universität zu Köln 2024), die wesentlich dazu beiträgt, wissenschaftliche Erkenntnisse in gesellschaftlich, wirtschaftlich und kulturell wirksame Lösungen zu überführen.

Forschung und Lehre schaffen die Grundlage für Transferaktivitäten. Ebenso trägt die Integration von Transferinhalten in die Lehre wesentlich zur Förderung sogenannter *Future Skills* bei – etwa **unternehmerisches Denken, Problemlösungskompetenz, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Kreativität, kritisches Denken, Kommunikationsfähigkeit und Selbstwirksamkeit**. Diese Kompetenzen gelten als zentrale Voraussetzungen, um wissenschaftliche Erkenntnisse wirksam in gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationen zu überführen. Zugleich kann Beschäftigung mit Unternehmertum die Neigung von Wissenschaftler*innen zur Erforschung neuer Gebiete erhöhen (Fini et al. 2022). Eine enge Verknüpfung von Forschung, Lehre und Transfer sowie die Förderung unternehmerischen Mindsets unter Wissenschaftler*innen kann ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Hochschulen der Zukunft sein.

Häufig wird Transfer heute unter dem Begriff „Transfer in die Gesellschaft“ verstanden, den auch der Wissenschaftsrat in seinem Positionspapier als umfassenden Auftrag formuliert – weit über den klassischen Technologietransfer hinaus (Wissenschaftsrat 2016). Der Begriff „Technologietransfer“ bezeichnet die Identifizierung, den Schutz und die Vermarktung von Forschungsergebnissen der Universitäten. Forschungsergebnisse können auf diesem Wege z. B. in Geschäftsmöglichkeiten umgewandelt werden. Der Technologietransfer von Universitäten kann auch als eine kommerzielle Aktivität, deren Vorteile weit über die Möglichkeit, Geld zu verdienen, hinausgehen, betrachtet werden (Hockaday 2020).

Mit der Etablierung von **Transferscouts** in all ihren sechs Fakultäten hat die Universität zu Köln (UzK) Strukturen aufgebaut, die den vielfältigen Anforderungen des Wissens- und Technologietransfers gerecht werden und insbesondere die Begleitung forschungsbasierter Gründungsvorhaben unterstützen. Die hier dargestellten Erkenntnisse basieren auf den umfangreichen Erfahrungen der Transferscouts der Universität zu Köln, die im Rahmen der Förderung als **Exzellenz Start-up Center.NRW (ESC)** seit 2019 gesammelt wurden.

Ziel dieses White Papers ist es, auf Basis dieser Erkenntnisse einen offenen und nachhaltigen Erfahrungsaustausch mit anderen Transferakteuren anzuregen und die eigenen *Lessons Learned* zu dokumentieren.

Zielgruppe sind Transfer- und Gründungsakteure an deutschen Hochschulen sowie Mitglieder der Hochschulleitungen, die Transferstrukturen weiterentwickeln und institutionell verankern möchten.

Die Weiterentwicklung und Professionalisierung von Transferstrukturen an deutschen Hochschulen ist eine zentrale Zukunftsaufgabe. Sie erfordert Austausch, Kooperation und institutionelles Lernen über Hochschulgrenzen hinweg. Dieses White Paper möchte dazu beitragen, die Erkenntnisse aus der Praxis nutzbar zu machen und gemeinsame Impulse zu setzen – **für eine wirksame Wissenschaft und eine wissensbasierte Gesellschaft.**

2 Rahmenbedingungen in Deutschland

Die Anforderungen an Hochschulen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen: Neben Forschung und Lehre wird von Politik und Gesellschaft zunehmend erwartet, dass wissenschaftliche Erkenntnisse in gesellschaftliche und wirtschaftliche Anwendungen überführt werden, um durch wissenschaftsbasierte Innovationen zur wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands und Europas beizutragen. Fehlende Professionalisierung und Ressourcen, fragmentierte Zuständigkeiten sowie mangelnde Anreize hemmen vielerorts den Wissens- und Technologietransfer. Insbesondere wissenschaftsbasierte Gründungen scheitern oft früh, weil es an strukturierten Prozessen und passgenauer Unterstützung für den Weg von der Forschungsidee zum Gründungsvorhaben mangelt.

An Hochschulen existieren mitunter hervorragend geeignete Aktivitäten, aber es fehlen Ressourcen oder die Wertschätzung für die Umsetzung von Transferprojekten (Universität zu Köln 2024). Bekannte Hindernisse für wissenschaftliche Mitarbeitende an Hochschulen sind: Fehlende finanzielle und personelle Ausstattung für Transferaktivitäten sowie mangelnde Anreize. Für die Hochschulen besteht die Herausforderung ihrerseits darin, ihre traditionellen Aufgaben in Lehre und Forschung mit den neueren Anforderungen des Wissens- und Technologietransfers in Einklang zu bringen (Belitski & Sikorski 2024).

Erste Konzepte und Ansätze für Transferscouting gibt es an mehreren deutschen Hochschulen. Entsprechende Strukturen wurden beispielsweise im Rahmen des Bund-Länder-Förderprogramms *Innovative Hochschulen* oder der *Exzellenz-Start-up-Center.NRW*-Förderung geschaffen. In Gesprächen mit Vertreter*innen von Universitäten im In- und Ausland werden wiederkehrende, systemisch bedingte Herausforderungen genannt, die die Etablierung von erfolgreichem Transferscouting erschweren: befristete Projekte und Stellen, mangelnde dauerhafte Verankerung von Transferscouting-Strukturen, unklares Jobprofil und geringe Professionalisierung der Tätigkeit.

3 Ausgangslage der Universität zu Köln

3.1 Struktur und Besonderheiten der Universität zu Köln

Die Universität zu Köln ist eine **Volluniversität** mit sechs Fakultäten – der Humanwissenschaftlichen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, Medizinischen, Philosophischen, Rechtswissenschaftlichen sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Im Gegensatz zu vielen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften verfügt sie über keine ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, die andernorts häufig die Grundlage für technologieorientierte Gründungen bilden.

Von den rund **44.000 Studierenden** (Stand Wintersemester 2024/25) studiert etwa ein Viertel auf **Lehramt**, während die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten mit rund 18.000 Studierenden mehr als ein Drittel der Studierendenschaft ausmachen. Diese Fächerstruktur prägt die Transferlandschaft der UzK in besonderer Weise und erfordert ein breites, disziplinübergreifendes Verständnis von Transfer, das technologische, soziale und kulturelle Innovationspotenziale gleichermaßen berücksichtigt.

3.2 Transferbegriff und -struktur der Universität zu Köln

Transfer bedeutet für die Universität zu Köln einen wechselseitigen, lebendigen Prozess, der weit über Support bei Patenten, Lizenzen oder Ausgründungen hinausgeht. Er ist getragen von der

gesamten Universität: Forschenden, Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden (Universität zu Köln 2025, *Transfer*). Im Bereich Transfer agieren verschiedene interne Stakeholder, die ihre Aktivitäten eng aufeinander abstimmen:

Aufgabe des 2023 geschaffenen *Prorektorats für Transfer in die Gesellschaft* ist die Formulierung, Implementierung sowie Weiterentwicklung der universitätsweiten Transferstrategie. Ziel ist es, Transferdenken, -prozesse und -aktivitäten systemisch zu verankern, mit Forschung und Lehre zu verzahnen und proaktiv mit den Entwicklungsplänen der Universität zu synchronisieren (Universität zu Köln 2025, *Prorektor für Transfer in die Gesellschaft*).

Dem Prorektorat Transfer zugeordnet ist das *Transferbüro*. Dieses unterstützt die Fakultäten und Einrichtungen bei der Umsetzung der Transferstrategie der Universität zu Köln. Es koordiniert Transferaktivitäten über Bereiche und Fakultäten hinweg und sorgt für die Vernetzung mit zentralen Stellen. Über die enge Zusammenarbeit mit den Transferscouts ist das Transferbüro mit den Fakultäten und dem *Gateway Exzellenz Start-up Center (Gateway ESC)* vernetzt (Universität zu Köln, 2025, *Transferbüro)*.

Die in der Universitätsverwaltung verankerte Abteilung *Transfer* bietet umfassende Beratung zu Themen rund um geistiges Eigentum, Lizensierungen, Erfindungen und Patenten, Services rund um die Einwerbung anwendungsorientierter Fördermittel sowie die Vorbereitung und Abwicklung von Kooperationen mit der Wirtschaft (Universität zu Köln 2025, *Forschungsmanagement*).

Das *Gateway Exzellenz Start-up Center* ist eine Zentrale Betriebseinheit der UzK und unterstützt als universitäres Gründungszentrum bei Unternehmensgründungen, u. a. aus der Wissenschaft, und arbeitet eng mit den vorgenannten Institutionen zusammen. Die Transferscouts des Gateway ESC sind an der Schnittstelle zu allen genannten Stakeholdern innerhalb der UzK sowie zu den Fakultäten aktiv.

Abb. 1: Schnittstellen der Transferscouts zu internen Transfer-Stakeholdern.

Die Vielfalt an Akteuren wie auch an Fachdisziplinen in den Fakultäten stellt zugleich eine Herausforderung und eine Chance dar: Sie verlangt ein differenziertes Transferverständnis, das sowohl wissenschaftliche Exzellenz als auch gesellschaftliche Wirkung adressiert und die gesamte UzK als aktive Akteurin im regionalen und nationalen Innovations-Ökosystem positioniert.

3.3 Exzellenz Start-up Center.NRW – Impuls und Ausgangspunkt

Bis September 2019 existierten von den vorgenannten Akteuren lediglich die Abteilung Transfer sowie ein mit begrenzten Kapazitäten von 1,5 Stellen ausgestatteter Gründungsservice. Damit war im Bereich Gründung vor allem die Unterstützung studentischer Aktivitäten möglich, Spin-off Projekte aus der Wissenschaft konnten nicht aktiv identifiziert werden.

Im Rahmen der Förderung als **Exzellenz Start-up Center.NRW** erhielt die Universität zu Köln ab 2019 umfassende Drittmittel des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW), um Gründungsaktivitäten aus Hochschulen heraus systematisch zu stärken und nachhaltige Strukturen zur Unterstützung von Spin-offs zu etablieren.

Durch die ESC-Förderung gelang es, über das **Gateway Exzellenz Start-up Center** nachhaltige Strukturen zur Sensibilisierung, Qualifizierung und Begleitung von Gründungsvorhaben aufzubauen (Gateway Exzellenz Start-up Center o. J.). Studierende und Wissenschaftler*innen werden seither gezielt für das Thema Gründung sensibilisiert und von der Ideenentwicklung bis zur Marktreife begleitet.

Eine zentrale Rolle übernehmen dabei die **Transferscouts**: Sie unterstützen Forschende und Studierende bei der Entwicklung von Projektideen, der Beantragung von Fördermitteln (z. B. Go-Bio initial, EXIST-Forschungstransfer) und dem Übergang in weiterführende Unterstützungsstrukturen innerhalb des Gateway ESC und der Universität.

Die Förderung durch das Land NRW läuft Ende 2025 aus. Dank der **Verstetigung von Strukturen** aus Haushaltsmitteln der Universität (inkl. Fakultätsmitteln) können die Aktivitäten der Transferscouts als **Matrixpositionen** (siehe 3.4) zu einem großen Teil fortgeführt werden. Drei der sechs Fakultäten finanzieren anteilig aus eigenem Budget (gemeinsam mit dem Gateway ESC) dauerhafte Transferscouting-Stellen, zwei weitere Fakultäten zunächst befristete Teilzeitstellen. Die anteiligen Mittel der Fakultäten fließen in Aktivitäten, die zu (Transfer-) Ergebnissen außerhalb von Gründungen führen. Die anteiligen Mittel des Gateway ESC finanzieren weiterhin die Aktivitäten der Scouts zur Unterstützung von Ausgründungen. Die Medizinischen Fakultät hat sogar eine eigene Transferabteilung eingerichtet. In Abstimmung mit dem Prorektorat für Transfer in die Gesellschaft unterstützen die Scouts künftig verstärkt Transferaktivitäten in ihrer gesamten Breite. Dies hat die Bereitschaft der Fakultäten zur Beteiligung an der Finanzierung der Stellen erhöht.

3.4 Struktur und Verankerung der Transferscouts

Im Rahmen der ESC-Förderung wurden die **Transferscouts** als **Matrixpositionen** zwischen Fakultäten und dem Gateway Exzellenz Start-up Center eingesetzt, d. h. sie haben jeweils 50 % ihrer Arbeitszeit in der Fakultät und 50 % im Gateway verbracht. Diese Doppelverankerung erwies sich anfangs als herausfordernd und abstimmungsintensiv. Inzwischen kann sie als Erfolgsfaktor betrachtet werden: Die Matrixstruktur ermöglichte den Scouts, fest in Fakultätsstrukturen und Kommunikationswege eingebunden zu sein, räumlich nah an Forschenden und Studierenden zu arbeiten und gleichzeitig eng mit den Kolleg*innen aus den Bereichen Start-up Coaching, Event und Netzwerk des Gateway ESC zu kooperieren.

Das Agieren an den Schnittstellen zwischen Fakultäten, Zentralverwaltung, Gateway und externen Partner*innen erfordert grundsätzlich ein hohes Maß an Kommunikationsstärke, strategischem

Denken und Stakeholdermanagement-Kompetenz. Eine entsprechend gelingende Vernetzung trägt entscheidend zur Transparenz und Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteursgruppen bei.

Inzwischen sind die Transferscouts strukturell dem **Prorektorat für Transfer in die Gesellschaft** zugeordnet. Inhaltlich und strategisch werden sie vom **Gateway Exzellenz Start-up Center** sowie den **Fakultäten** geführt. Darüber hinaus besteht eine enge Abstimmung mit der **Abteilung Transfer** sowie mit dem **Transferbüro**.

3.5 Gespräche mit Fakultäten und Entwicklung fakultätsspezifischer Strategien

Bereits zu Beginn des ESC-Projekts zeigte sich in Gesprächen mit den Dekanaten aller Fakultäten, dass der Begriff „Transfer“ innerhalb der Universität zu Köln sehr unterschiedlich verstanden wurde. Die Vorstellungen darüber, was Transfer ist und welche Bedeutung er neben Forschung und Lehre hat, variierten stark. Gründungsförderung als Teilbereich des Transfers wurde häufig als relevantes Thema für Studierende, nicht jedoch für Wissenschaftler*innen, gesehen.

Vor diesem Hintergrund starteten ab Mitte 2020 die ersten Transferscouts. Schon bald wurde deutlich, dass Gründung und Transfer auch für Forschende relevante Themen darstellen; insbesondere dort, wo Förderprogramme auf Landes-, Bundes- oder EU-Ebene die Umsetzung unterstützen. Eine wesentliche Aufgabe der Scouts war dabei die Begleitung bei der Beantragung von **Transfer- und Validierungsprogrammen**, in enger Zusammenarbeit mit weiteren Serviceeinrichtungen der Universität. Grundlage des Erfolgs war der Aufbau von Vertrauen durch niedrigschwellige Kontakte und passgenaue Beratung.

Zugleich begannen die Fakultäten, sich systematischer mit dem Thema Transfer auseinanderzusetzen. So initiierte etwa die **Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät** mithilfe der Transferscouts einen fakultätsübergreifenden Strategieprozess, begleitet von der Einführung einer am Dekanat angesiedelten **Transferbeauftragten** aus der Professor*innenschaft. An der **Philosophischen Fakultät** führte eine gemeinsam mit dem Dekanat entwickelte Umfrage zur Definition und Bedeutung von Transfer zu einer hohen Rücklaufquote und lieferte wertvolle Impulse für die strategische Weiterentwicklung.

Spätestens mit der **Etablierung des Prorektorats für Transfer in die Gesellschaft** konkretisierten sich Zuständigkeiten und Rollen, etwa durch die Einrichtung von **Prodekanaten für Transfer und Innovation** innerhalb der Fakultäten. Im Zuge der Verstetigung der Transferscout-Positionen wurde gemeinsam mit den Dekanaten die strategische Ausrichtung geschärft: Aus einem anfänglich einheitlichen Aufgabenprofil entwickelte sich ein **fakultätsspezifisch angepasstes Transferscout-Profil**, das auf die jeweiligen Stärken und Bedarfe der Fakultäten zugeschnitten ist und heute maßgeblich zur Professionalisierung und Weiterentwicklung der Transferkultur beiträgt.

3.6 Aufgaben und Rollen der Transferscouts

Transferscouts an der Universität zu Köln identifizieren innovative Projekte und begleiten diese unter Einbindung weiterer Expert*innen aus dem Gateway ESC sowie weiterer UzK-interner Einrichtungen bis zur Umsetzung z. B. in Form einer Gründung. Scouts decken Potentiale auf und machen diese

Rollen der Transferscouts	Aufgaben der Transferscouts
• Botschafter*in und Übersetzer*in für Transfer in den Fakultäten • Critical Friend • Motivator*in and Ermöglicher*in • Facilitator und Lotse bei Innovationsprozessen • Easy-to-connect Partner – niedrigschwelliger Kontakt in den Fakultäten für Fragen zum Transfer • Network Connector – Netzwerker*in für Validierungskontakte	• Projektscouting und -begleitung • Awareness und Ideation-Methoden • Qualifizierung mit Innovationsmethoden für Wissenschaftler*innen und Studierende • Unterstützung bei transferrelevanten Förderprogrammen • Branchenspezifische Netzwerke aufbauen • Mapping von Transferpotenzialen • Strategischer Inputgeber zu Transferfragen

Abb. 2: Rollen und Aufgaben der Transferscouts.

sichtbar, damit leisten sie wertvolle Dienste für die Transferaktivitäten der Hochschule. Sie unterstützen die Fakultäts- und Universitätsleitungen in ihrem Bemühen, Art und Umfang der Transferaktivitäten an der UzK zu erhöhen. Scouts fungieren als konzeptioneller Inputgeber für Transferaktivitäten an den Sonderforschungsbereichen und Exzellenzclustern sowie einzelnen geeigneten Vorhaben aus diesen Bereichen.

4 Wirkungskreis der Scouting-Aktivitäten

Die Transferscouts wirken mit ihrer Tätigkeit in verschiedene Bereiche hinein. Sie bilden Schnittstellen zu den Transferakteur*innen der Universität zu Köln im engeren Sinne (siehe Kapitel 3.4) und vernetzen sich zugleich mit zahlreichen weiteren Bereichen innerhalb der Hochschule, in denen Transferaktivitäten entstehen. Ausgehend von den Fakultäten entfaltet sich ihre Arbeit in die verschiedenen Ebenen der Universität und darüber hinaus in das Kölner sowie nordrhein-westfälische Innovationsökosystem.

Dort tragen sie zur Verbindung von Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft bei und stärken die Sichtbarkeit der Universität als aktiven Transferpartner in der Region. So entsteht ein dynamisches Wirkungsfeld, das von den Fakultäten ausgeht. Die in Köln gesammelten Erfahrungen werden auch überregional wahrgenommen und fließen beispielsweise in Veranstaltungen der TransferAllianz oder der Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi) sowie bei internationalen Konferenzen und Qualifizierungsprogrammen ein – z. B. University Industry Innovation Network (UIIN), African Institute of Mathematical Sciences (AIMS).

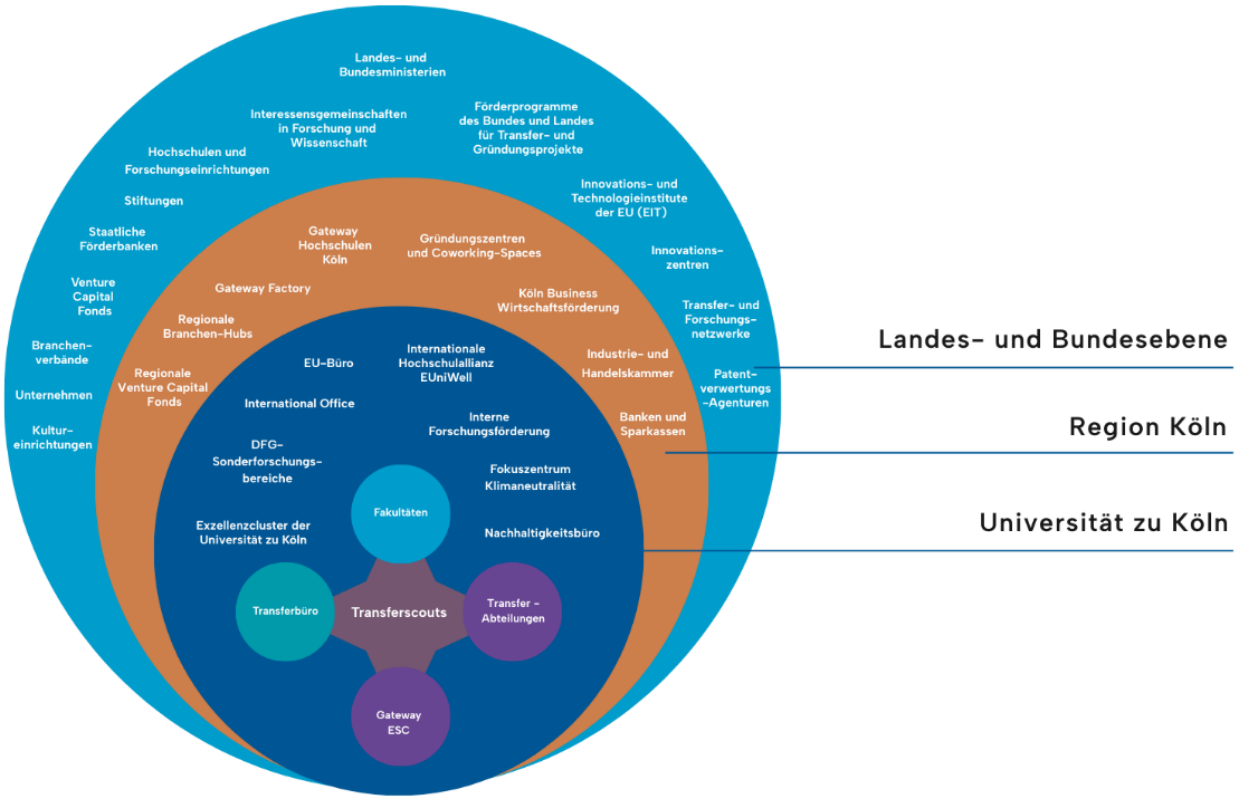

Abb. 3: Wirkungs- und Vernetzungsräume der Transferscouts. Beispielhafte Nennung von Institutionen und Stakeholder, die Abbildung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

5 Erfahrungen und Herausforderungen: Aktives Transferscouting

Vertrauensaufbau und Rollenverständnis

Eine zentrale Erfahrung der Transferscouts betrifft den notwendigen Aufbau von Vertrauen und das Klären des eigenen Rollenverständnisses innerhalb der Fakultäten. Als neue Schnittstellenakteur*innen bewegen sie sich zwischen Forschung, Verwaltung und zentralen Einrichtungen – und müssen ihre Aufgaben und Mehrwerte häufig erst bekannt machen. In einigen Fällen wurde anfangs Zurückhaltung oder Skepsis gegenüber dem neuen Jobprofil deutlich, insbesondere wenn unklar war, ob das Scouting eher unterstützend, evaluierend oder steuernd agiert. Durch kontinuierliche Präsenz, transparente Kommunikation und das Aufgreifen fakultätsspezifischer Themen konnte dieses Vertrauen schrittweise gestärkt werden. Die Erfahrung zeigt, dass Transferscouting vor allem dann wirksam wird, wenn es als partnerschaftlicher Prozess verstanden und von den Fakultätsmitgliedern aktiv mitgestaltet wird.

Ressourcen und zeitliche Kapazitäten

Ein wiederkehrendes Thema ist der Balanceakt zwischen Breite und Tiefe der Aktivitäten. Transferscouts müssen einerseits viele Fachbereiche im Blick behalten, andererseits genügend Zeit für vertiefte Gespräche, Projektentwicklung und individuelle Begleitung einplanen. Diese Spannungsfelder zeigen, dass nachhaltiges Transferscouting eine klare Priorisierung und ausreichende personelle Ressourcen erfordert.

Strukturelle und organisatorische Herausforderungen

Das Transferscouting bewegt sich in einem komplexen organisatorischen Umfeld. Unterschiedliche Fakultätsstrukturen, Entscheidungswege und Zuständigkeiten erfordern jeweils angepasste Kommunikations- und Kooperationsformen. Besonders in großen oder dezentral organisierten Fachbereichen gestaltet sich die Ansprache einzelner Forschender aufwendig. Hinzu kommt, dass Forschungs- und Transferaktivitäten häufig nicht systematisch erfasst oder dokumentiert werden, was die Identifikation bestehender Potenziale erschwert. Die Transferscouts berichten daher, dass eine enge Abstimmung mit relevanten Einrichtungen – etwa der Forschungsförderung, dem Gründungsservice oder der Öffentlichkeitsarbeit – notwendig ist, um Synergien zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

Unterschiedliche Transferverständnisse

In den Fakultäten wird Transfer sehr unterschiedlich verstanden. Während in den Natur- und Lebenswissenschaften häufig technologische Anwendungen, Patente oder Gründungen im Vordergrund stehen, sehen die Geistes- und Sozialwissenschaften Transfer stärker im Sinne von gesellschaftlicher Wirkung, Diskursen oder kultureller Innovation. Dieses breite Spektrum eröffnet Chancen: Es macht sichtbar, dass Transfer viele Ausdrucksformen haben kann und Hochschulen dadurch in der Lage sind, ihre Wirkung sowohl in der Gesellschaft als auch in der Wirtschaft zu erweitern.

Bedeutung von Sichtbarkeit und Präsenz

Die räumliche und organisatorische Nähe der Transferscouts zu den Fakultäten erwies sich als zentral. Niedrigschwellige Begegnungen, sei es auf dem Flur in der Fakultät, durch Newsletter-Beiträge oder fakultätsspezifische Veranstaltungen, senken Hemmschwellen und öffnen Räume für den Austausch über potenzielle Transferideen.

Sprache und Begriffe

Im Transferscouting wurde deutlich, dass sich die Fakultäten nicht nur in ihren Forschungsthemen und Schwerpunkten, sondern auch in der bevorzugten Sprache unterscheiden. Während in den Geistes- und Humanwissenschaften stärker werteorientierte und gesellschaftlich eingebettete Begriffe Resonanz finden, greifen Natur- und Wirtschaftswissenschaften häufiger auf eine eher unternehmerische oder technologische Terminologie zurück. Diese unterschiedlichen Sprachwelten sind Ausdruck fachlicher Kulturen und Selbstverständnisse. Hinzu kommen die Unterschiede zwischen deutscher und englischer (Fach-)Sprache in Publikationen und der internationale Hintergrund vieler Wissenschaftler*innen. Erfolgreiches Transferscouting berücksichtigt diese Vielfalt, indem es seine Ansprache und Wortwahl jeweils an die Fakultäten anpasst und so Vertrauen sowie gemeinsame Anknüpfungspunkte schafft.

Erfassung und Sichtbarmachung von Transferaktivitäten

Ein weiteres wiederkehrendes Anliegen besteht in der Herausforderung, Transferleistungen systematisch zu erfassen und sichtbar zu machen. Viele Aktivitäten – insbesondere im Bereich gesellschaftlicher oder kultureller Wirkung – finden informell statt und werden in der Hochschulberichterstattung kaum abgebildet. Transferscouts fungieren hier als Übersetzer*innen und Brückenbauer*innen: Sie helfen, solche Leistungen zu benennen, zu dokumentieren und in die hochschulweite Transferkommunikation einzubringen. Dies trägt langfristig dazu bei, ein umfassenderes Verständnis von Transfer im Sinne einer Kultur des Teilens zu etablieren.

6 Fazit

Das proaktive, mit außeruniversitären Akteuren vernetzte Transferscouting erhöht nicht nur die Sichtbarkeit der Forschungsaktivitäten, sondern eröffnet auch einen direkten Zugang für Wissenschaftler*innen, ihre Ergebnisse wirkungsvoll in den Markt zu überführen. Die strategische Integration von Transferscouts in allen sechs Fakultäten der Universität zu Köln, die zugleich innerhalb des Gateways in einer Abteilung zusammenarbeiten, trägt zudem dazu bei, den **interdisziplinären Austausch zu intensivieren** und neue Impulse zu setzen, u. a. für die Gründungsförderung.

Die Schaffung von Stellen für Transferscouts kann zu einem deutlich erhöhten Transfer-Output von Wissenschaftseinrichtungen beitragen. Ein sichtbares Ergebnis an der Universität zu Köln ist eine gestiegene Zahl erfolgreicher Anträge in Transferförderprogrammen, eine wachsende Zahl forschungsbasierter Start-ups und eine insgesamt stärkere Start-up Kultur.

Überlegungen zur Einführung von Transferscouts sollten bestehende Strukturen an Hochschulen berücksichtigen. Wichtige Ausgangsfragen zum Status Quo der Aktivitäten im Bereich Transfer lauten:

- Welche Bedeutung besitzt Transfer neben Forschung und Lehre für die Gesamtorganisation der Universität?
- Wie ist das Thema in der Hochschulleitung besetzt?
- Besteht ein einheitliches Transferverständnis?
- Gibt es schon aktive Transfer-Akteure auf Ebene der Gesamtorganisation, der Fakultäten, unter Wissenschaftler*innen oder als zentrale Einrichtungen?
- Welche übergeordneten Zielsetzungen und Mehrwerte werden mit den Transferaktivitäten angestrebt?

An der Universität zu Köln waren diese Fragen zu Beginn der Förderung des Gateway Exzellenz Start-up Centers und der Schaffung der Transferscouts noch nicht abschließend geklärt. Durch den Fokus auf Gründungen als Teildisziplin des Transfers hat das Gateway seither maßgeblich zu einer systematischen Auseinandersetzung mit entsprechenden Fragen beigetragen.

Durch die Arbeit des Gateway ESC wurden Studierende und Wissenschaftler*innen an vielen Fakultäten erstmals stärker für die Themen Transfer und Gründung sensibilisiert. Bei der Erstansprache der Fakultäten in der Phase der Antragstellung zur ESC-Förderung wurden obenstehende Fragen wenig adressiert oder konnten nur oberflächlich beantwortet werden. Der Begriff des Transferscouting wurde unterschiedlich interpretiert. Für die Fakultäten erschien die Einführung von Scouts eine Gelegenheit, das Thema in seiner Breite an der Fakultät anzugehen. Gateway als Gründungscenter der UzK hat aufgrund der im Rahmen der ESC-Förderung definierten Erfolgsfaktoren (so genannte Key-Performance-Indicator) den Schwerpunkt primär auf die Generierung von Gründungsprojekten aus der Forschung gelegt. Ausgangspunkt sollte eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema Transfer sowie die gezielte Identifikation von Forschungsprojekten mit Ausgründungspotenzial sein. Im Zuge der Verstetigung der Strukturen (siehe Kapitel 3.3) wird nun der Begriff „Transferscout und Spin-off Coach“ verwendet.

Das Gateway ESC ging anfangs davon aus, dass die Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren für Transferscouting an allen Fakultäten vergleichbar wären. Erst mit fortschreitenden Aktivitäten der Scouts und der sukzessiven Aufnahme der Scouting-Tätigkeit an allen Fakultäten zeigten sich die Unterschiede und damit entstehenden Herausforderungen und Chancen (siehe auch Kapitel 5).

Vor der Einführung von Transferscouts in einer Matrixstruktur ist eine gründliche Auseinandersetzung mit den oben genannten und weiteren relevanten Fragen zu empfehlen. Dabei sollten alle vorhandenen Stakeholder eingebunden sein. Soll eine Matrixfunktion von zentralen Einrichtungen mit einzelnen Fakultäten erfolgen, so ist die maßgeschneiderte Entwicklung des Transferscout-Profils mit den Fakultäten/Fachbereichen zu empfehlen.

Bei der Formulierung einer Zielsetzung für den Bereich Transfer kann das Transfer-Audit des Stifterverbands (Stifterverband o. J.) unterstützen. Es handelt sich dabei um ein Entwicklungsinstrument für Hochschulen, die ihre Kooperationsstrategien mit externen Partnern aus Wirtschaft, Politik, Kultur und dem öffentlichen Sektor weiterentwickeln und den Transfer in ihrer Hochschulentwicklung insgesamt stärken möchten.

7 Hinweise und Empfehlungen

Sprache und Zielgruppen verstehen

Sprache entscheidet über Resonanz. Unterschiedliche Fachkulturen haben unterschiedliche Begriffe, Werte und Kommunikationsstile. Gute Scouts übersetzen zwischen Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft – klar, respektvoll und anschlussfähig.

Checkliste:
[ ] Wird die Ansprache je nach Fakultät oder Disziplin angepasst?
[ ] Werden Transferideen so kommuniziert, dass sie für unterschiedliche Zielgruppen verständlich sind?

Vertrauen und Beziehungen aufbauen

Erfolgreiches Transferscouting beginnt mit echten Kontakten. Präsenz in Fakultäten, offenes Zuhören und persönliche Gespräche sind zunächst wichtiger als formale Prozesse. Vertrauen ist die Grundlage für Zusammenarbeit.

Checkliste:
[ ] Gibt es regelmäßige, persönliche Begegnungen mit Forschenden und Fakultätsleitungen?
[ ] Ist die Rolle des Transferscouts als unterstützend und partnerschaftlich klar kommuniziert und erkennbar?

Orientierung und Vernetzung fördern

Transferscouting lebt von Überblick und Kooperation. Eine gute Kenntnis der bestehenden Akteur*innen, Projekte und Schnittstellen erleichtert Orientierung und zeigt Synergien auf. Gute Scouts vernetzen gezielt und dokumentieren Aktivitäten sichtbar. Sie teilen Erfahrungen und Best Practices und unterstützen sich gegenseitig.

Checkliste:
[ ] Gibt es eine aktuelle Übersicht über Transferaktivitäten und Ansprechpartner*innen?
[ ] Besteht ein regelmäßiger Austausch mit zentralen Stellen (z. B. Forschungs-förderung, Öffentlichkeitsarbeit)

[ ] Findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den Scouts statt, der zum Erzielen bestmöglicher Ergebnisse für alle Beteiligten führt?

Fokussieren und sichtbar machen

Kleine, gut begleitete Projekte wirken stärker als viele lose Ideen. Erfolgreiche Scouts priorisieren, starten Pilotprojekte und machen Erfolge sichtbar – das motiviert und schafft neue Anknüpfungspunkte.

Checkliste:
[ ] Gibt es klar definierte Schwerpunkte oder Pilotprojekte für das Transferscouting?
[ ] Werden erfolgreiche Aktivitäten dokumentiert und kommuniziert?

Abb. 4: Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen.

8 Ausblick und Call to Action

Dieses Whitepaper lädt dazu ein, Ansätze für Transferscouting zu diskutieren und sich zu Herausforderungen und Erfahrungen auszutauschen. Relevante Aspekte dabei sind das Berufsbild Transferscouting zu schärfen und Handlungsempfehlungen für professionelle Strukturen zu entwickeln. Dazu gehört auch die Konzeption einer gemeinsamen Indikatorik, um die Wirkung entsprechender Aktivitäten zu messen. Das Gateway ESC teilt gerne seine Erkenntnisse aus fünf Jahren Transferscouting an der Universität zu Köln, präsentiert *Lessons Learned*, gibt Impulse durch Vorträge und schafft Netzwerke für interessierte Einrichtungen und Stakeholder.

Sie haben eigene Erfahrungen mit der Vorbereitung oder Umsetzung von Scouting-Aktivitäten gesammelt? Wir freuen uns über den Austausch mit Einrichtungen, die eigene Erfahrungen mit Scouting-Aktivitäten teilen oder sich künftig intensiver mit dem Thema befassen möchten. Sprechen Sie uns gerne an.

Kontaktdaten:

Gateway Exzellenz Start-up Center

Marc Kley

m.kley@gateway-unikoeln.de

Dr. Marita Mehlstäubl

m.mehlstaeubl@gateway-unikoeln.de

Miriam Fußangel

m.fussangel@gateway-unikoeln.de

9 Referenzen

Belitski, M., & Sikorski, J. (2024): *Three steps for universities to become entrepreneurial: a case study of entrepreneurial process and dynamic capabilities*. The Journal of Technology Transfer, 49, 2035–2055. https://doi.org/10.1007/s10961-024-10099-1 (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Fini, R., Perkmann, M., & Ross, J. M. (2022*): Attention to exploration: The effect of academic entrepreneurship on the production of scientific knowledge*. Organization Science, 33(2), 688–715.

Gateway Exzellenz Start-up Center (o. J.): https://gateway-unikoeln.de/ (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Hockaday, T. (2020). *University Technology Transfer. What It Is and How to Do it*. Johns Hopkins University Press, Baltimore.

Stifterverband (o. J.): https://www.stifterverband.org/transfer-audit (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Universität zu Köln (2025): *Forschungsmanagement.* Universität zu Köln, https://verwaltung.uni-koeln.de/forschungsmanagement/content/transfer/index_ger.html (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Universität zu Köln (2025): *Prorektor für Transfer in die Gesellschaft*. Universität zu Köln, https://uni-koeln.de/universitaet/ueberblick/hochschulleitung/prorektor-fuer-transfer-in-die-gesellschaft (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Universität zu Köln (2025): *Transfer*. Universität zu Köln, https://uni-koeln.de/transfer (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Universität zu Köln (2025): *Transferbüro*. Universität zu Köln, https://uni-koeln.de/universitaet/ueberblick/hochschulleitung/prorektor-fuer-transfer-in-die-gesellschaft/transferbuero (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Universität zu Köln (2024): *Wissens- und Technologietransfer.* Transferstrategie der Universität zu Köln, https://uni-koeln.de/sites/uni/images/Transfer/Images/Transferstrategie_extern_DE.pdf (letzter Aufruf: 03.12.2025).

Wissenschaftsrat (2016): *Wissens- und Technologietransfer als Gegenstand institutioneller Strategien*. Positionspapier, https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5665-16.html (letzter Aufruf: 03.12.2025).