

Personalentwicklung für
dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal
an der
Technischen Universität Berlin

vorgelegt von

Prof. Dr. Angela Ittel

Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Ziele und Aufgaben	4
Zielgruppen	4
Handlungsfelder der Personalentwicklung	6
<i>I. Beratung</i>	6
<i>II. Qualifizierung</i>	7
II.1 Qualifizierungsangebote	7
II.2 Berufungs- und Einstellungsverfahren	8
<i>III. Vernetzung</i>	9
<i>IV. Strukturen und Bedingungen</i>	9
IV.1 Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit	9
IV.2 Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	10
IV.3 Internationalisierung	10
IV.4 Diversität und Gleichstellung	11
IV.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11

Das vorliegende Konzept zur Personalentwicklung für
dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal an der Technischen Universität Berlin
wurde vom Akademischen Senat der Technischen Universität Berlin
am 05.12.2018 beschlossen

Einleitung

*"Personalentwicklung dient dem Ziel, Menschen, Arbeitseinheiten und Organisationen zu befähigen, ihre Aufgaben effizient und erfolgreich zu bewältigen sowie sich neuen Herausforderungen zu stellen."*¹

Sehr geehrte Kolleg*innen,

mit vorliegendem Konzept werden die Ziele der Personalentwicklung für das dauerhaft an der TU Berlin beschäftigte wissenschaftliche Personal gebündelt dargestellt. Die 276 Leiter*innen von Strukturfachgebieten (Strukturprofessuren), die 60 gemeinsam berufenen Professor*innen bzw. Stiftungsprofessor*innen und die derzeit 131 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen sollen systematisch und zielgerichtet von Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung, konzipiert auf Basis des vorliegenden Konzepts und partizipativ zu entwickelnden Kompetenzprofilen,² profitieren. Eingebettet ist das Konzept in die Gesamtstrategie zur zukunftsorientierten Personalentwicklung an der TU Berlin.

Die TU Berlin sieht die Gruppe des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals als tragende Säule in der Entwicklung, Umsetzung und Kommunikation ihrer strategischen Ziele in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung. Dauerhaft beschäftigte Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gestalten mit ihrer Forschungs- und Lehrleistung, der Betreuung von Studierenden, Nachwuchsförderung und akademischer Selbstverwaltung grundlegend die innovative Entwicklung und das Renommee unserer Universität.

Diversität und Gleichstellung, Internationalität, Nachhaltigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind leitende Prinzipien in Wissenschaft, Lehre und dem alltäglichen Miteinander auf dem Campus unserer Universität in Berlin und in El Gouna. Diese Themen bilden ein thematisches Band, das die Ziele der Personalentwicklung bündelt und sichtbar wird in allen daraus resultierenden Angeboten.

Alle Angebote der Personalentwicklung sind hinsichtlich der Teilnahme unabhängig von der jeweiligen Zielgruppenzuordnung für alle Mitglieder der TU Berlin durchlässig. Angehörige der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben können zur beruflichen und persönlichen Weiterqualifizierung ebenso Angebote nutzen, die sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs und Hochschullehrer*innen oder auch an wissenschaftsunterstützendes Personal richten, wie auch alle anderen Gruppen ermutigt und unterstützt werden, Angebote wahrzunehmen, die ihren jeweiligen persönlichen Entwicklungszielen dienen.

Die im vorliegenden Konzept vorgenommene Bündelung der Personalentwicklungsziele für die Hochschullehrer*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben dient der strukturierten Fokussierung und Zuordnung der zu entwickelnden Maßnahmen. Zugleich sind beide Gruppen in Hinblick auf die beruflichen Entwicklungsanforderungen nicht gleichzusetzen. Neben zahlreichen Schnittstellen der jeweiligen Kompetenzprofile unterscheiden sich beide Gruppen hinsichtlich der Kompetenzanforderungen teilweise deutlich. Diese Unterschiedlichkeit wird explizit in der Ausgestaltung der Zielsetzungen ebenso wie in den daraus resultierenden Maßnahmen der Personalentwicklung berücksichtigt.

Angela Ittel

¹ R. Fisch, St. Koch (Hg.): Human Resources in Hochschule und Forschung, Bonn 2005.

² Partizipative Entwicklung von TU Berlin-spezifischen Kompetenzprofilen u. a. im Rahmen der Umsetzungsplanung des Nachwuchskonzepts der TU Berlin 2019/20 auf Basis des Kompetenzmodells der TU Berlin, ZEWK, sowie der Forschungsprofile der EU-Kommission (R1-R4, vgl. EURAXESS-Forschungsprofile: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> (05.12.2018)).

Ziele und Aufgaben

Die TU Berlin verfolgt das Ziel, ihren Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben optimale Rahmenbedingungen zur Entfaltung des eigenen Potentials und zur individuellen Entwicklung im Sinne lebenslangen Lernens in allen Bereichen wissenschaftlichen und akademischen Handelns, d. h. in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung, zu bieten. Wissenschaftler*innen mit dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen sind von zentraler Bedeutung für den Erhalt und die strategische Entwicklung unserer zukunftsorientierten Universität. Sie sind das zentrale Organ zur (Weiter)Entwicklung, Umsetzung und Kommunikation strategischer Querschnittsthemen der TU Berlin. Daher beinhaltet das Personalentwicklungskonzept für Professor*innen auf Strukturstellen, die gemeinsam berufenen Professor*innen bzw. Stiftungsprofessor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben folgende Ziele:

- Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben in der Ausübung ihrer Dienstaufgaben befähigen und unterstützen
- Strategien und Handlungsspielräume der Zielgruppe optimal erweitern
- Vernetzung mit Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der TU Berlin stärken
- Unterstützung in der Entwicklung eines klaren, ganzheitlichen Rollenverständnisses (Rolle als Wissenschaftler*in, akademische*r Lehrer*in, Führungskraft und Wissenschaftsmanager*in)
- Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit bestmöglich unterstützen
- Identifikation mit und Bindung zur Heimatinstitution TU Berlin erhöhen

Zielgruppen

Dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal stellt eine der drei Personalsäulen der TU Berlin dar (s. Abb. 1):

1. Wissenschaftlicher Nachwuchs (R1-R3 ohne Dauerstelle) (Säule 1)
2. **Dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal (Professor*innen (R4) & wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben) (Säule 2)**
3. Wissenschaftsunterstützendes Personal (Säule 3)

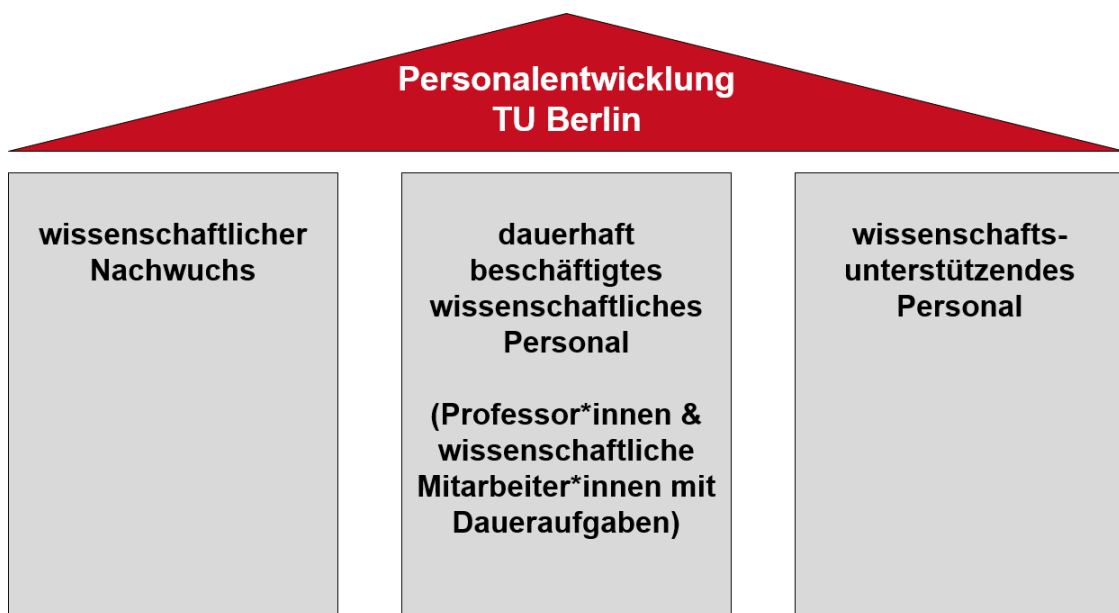


Abb. 1: Die drei Säulen der zielgruppenspezifischen Personalentwicklung an der TU Berlin

Angehörige der in Säule zwei dargestellten Zielgruppe zeichnen sich in der Regel durch ein hohes Maß an wissenschaftlicher und professioneller Eigenständigkeit aus, verfügen unter Umständen über eigene Forschungsprogramme sowie nationale und internationale Netzwerke und unterstützen oder leiten Forschungsprojekte, Promotionsprogramme und Fachgebiete oder unterstützen Nachwuchsgruppenleitungen bzw. deren Nachwuchsgruppen. Sie stellen die zentrale Säule erfolgreicher Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung an der TU Berlin dar und prägen durch ihre Leistung und ihr Engagement die Universität nachhaltig nach innen und außen.

Kompetenzschwerpunkte

Dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal ist zu verschiedenen Anteilen in unterschiedlichen beruflichen Rollen aktiv, z. B. als:

- Forschende
- Lehrende
- Führungskräfte
- Wissenschaftsmager*innen
- Organisator*innen von Forschung und Lehre
- Betreuende von Großgeräten, Versuchseinrichtungen, sonstigen wissenschaftlichen Apparaturen und von Sammlungen

Innerhalb dieser Rollen ist ein spezifisches und sich wandelndes Kompetenzprofil gefordert, das sich zwischen den Professor*innen und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben je nach Rollenwahrnehmung teilweise überschneidet und teilweise deutlich unterscheidet.

Die zu entwickelnden Kompetenzen sind abhängig von vorangegangenen Erfahrungen und Karrierewegen und höchst divers (vgl. Abb. 2, Konzept zur Nachwuchsförderung an der TU Berlin). Die Phase nach dem Hochschulabschluss bzw. zwischen Promotion (R1) und einer Professur (R4) bzw. wissenschaftlichen Dauerstelle wird individuell und mannigfaltig gestaltet. Sie kann über die Universität, eine private bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtung, eine Fachhochschule, eine Beschäftigung in der Industrie bzw. privaten Wirtschaft, Beschäftigung im öffentlichen Dienst, einem Verband oder einer NGO sowie über eine eigene Unternehmensgründung verlaufen. Je nach beruflicher Laufbahn und Erfahrungshintergrund verfügen Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben über unterschiedliche Kompetenzprofile, die die Universität zur optimierten Entfaltung ihrer Kompetenzen berücksichtigt.

Die Kompetenzentwicklung für alle Zielgruppen an der TU Berlin richtet sich nach folgenden allgemeinen Anforderungen:

- Sie umfasst – je nach Qualifizierungsstufe – sowohl die fachspezifische als auch die überfachliche Qualifizierung.
- Sie orientiert sich an individuellen Bedarfen und fördert zielgerichtet gemäß der jeweiligen Qualifizierungsphase bzw. Kompetenzanforderungen der Professur.
- Sie folgt dem Leitbild der gesellschaftlichen Verantwortung und integriert aktuelle gesellschaftspolitische Themen.

Aufgabe der TU Berlin ist es, zielgruppengerechte sowie individualisierte Personalentwicklungsangebote zu unterbreiten, die den unterschiedlichen Karrierewegen der einzelnen Personen mit ihren jeweiligen Stärken und Entwicklungspotenzialen gerecht werden. Besonderen Wert legt die TU Berlin auch auf die Entwicklung der Führungs- und Förderkompetenzen ihres dauerhaft beschäftigten wis-

senschaftlichen Personals. Ein transparenter, kompetenzorientierter, zukunftsorientierter Führungsstil trägt maßgeblich zur Ausbildung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses der TU Berlin bei.

Handlungsfelder der Personalentwicklung

Das vorliegende Konzept für die Zielgruppe des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals orientiert sich an den folgenden vier Handlungsfeldern der Personalentwicklung an der TU Berlin:

- 1) **Beratung**
- 2) **Qualifizierung**
- 3) **Vernetzung**
- 4) **Strukturen und Bedingungen**



Abb. 2: Die vier Handlungsfelder der Personalentwicklung an der TU Berlin

I. Beratung

Gezielte und auf den individuellen Bedarf abgestimmte Beratungsangebote sind ein wichtiger Baustein, um erfolgreich Karrieren von Wissenschaftler*innen zu unterstützen. Die TU Berlin legt Wert darauf, Beratungs- und Qualifizierungsangebote für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal zu Themen anzubieten, die ihre strategische (Persönlichkeits-)Entwicklung im beruflichen Kontext und Führungs- und Lehrkompetenzen unterstützen. Dazu gehören Unterstützungs- und Beratungsangebote zu Mobilitätsoptionen und -fördermöglichkeiten und Internationalisierung, Knowledge Exchange und Digitalisierung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Diskriminierungsfreiheit im Führungsbereich und in Berufungs- und Einstellungsverfahren, zur Gleichstellung und Diversität, zum Konfliktmanagement und diverse Coachingangebote zur individuellen professionellen Unterstützung, bei Bedarf auch zur beruflichen Neuorientierung. Darüber hinaus bietet die TU Berlin ihren Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben spezifische Beratungsangebote im Bereich der Forschungsförderung und Mitteleinwerbung wie beispielsweise zur Beantragung von Sonderforschungsbereichen, ERC-Grants oder Graduiertenschulen, zur Entwicklung von Kompetenzen im Bereich guter Lehre, Verwaltungsanforderungen (besonders auch für die TU Berlin spezifi-

sche Anforderungen) und zu Führungs- und Managementkompetenzen. Die Universität reagiert zudem flexibel auf aktuelle Bedürfnisse und Fragestellungen in der Gestaltung ihres Angebots und bietet Beratung und Coaching auch mit individuellem Zuschnitt an.

Strategische Schwerpunktthemen der TU Berlin werden inhaltlich in das Beratungsangebot der Universität integriert, um die Bedingungen für einen flächendeckenden Erfolg in diesen Bereichen parallel zu den institutionellen Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele zu gewährleisten.

Ziele

- ➔ Auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte, vielfältige Beratungsangebote anbieten
- ➔ Flexibel auf Beratungsbedarf reagieren
- ➔ Die Befähigung und Professionalisierung der Beratungseinheiten (auch zentrale und dezentrale Verwaltung) stärken
- ➔ Beratung und Austausch zu den strategischen Kernbereichen der TU Berlin gewährleisten
- ➔ Beratung zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung anbieten

II. Qualifizierung

II.1 Qualifizierungsangebote

Die TU Berlin legt großen Wert auf die individuelle und bedarfsgerechte Förderung auf allen Karriere-stufen. Viele dieser Qualifizierungsangebote sind daher für alle Mitglieder der TU Berlin offen. Die Angebote, die sich mit besonderem Fokus an die Zielgruppe des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals an der TU Berlin richten, konzentrieren sich vor allem auf Themen in der Forschung, Lehre, akademischen Selbstverwaltung, Forschungs- und Projektmanagement, Personalführung und Betreuung, Konfliktmanagement, Studiengangsgestaltung, Berufungen und Umsetzung der strategischen Querschnittsthemen der TU Berlin.

Zudem wird das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal der TU Berlin dabei unterstützt, im Sinne „lebenslangen Lernens“ in allen Bereichen des akademischen und universitären Alltags kontinuierlich Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen zu können, speziell auch in praktischen Bereichen wie der Verwaltung, Lehrorganisation, Forschungsadministration oder der Digitalisierung. Ziel hierbei ist die Befähigung der Beschäftigten, allen aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt an einer Universität kompetent und im Einklang mit einer hohen Arbeitszufriedenheit begegnen zu können.

Die überfachlichen Angebote werden teilweise im Verbund mit den anderen Berliner Universitäten, zentral und in den Fakultäten durchgeführt.

Ziele

- ➔ Qualifizierungsangebote in Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung, Forschungs- und Projektmanagement, Personalführung und Betreuung, Konfliktmanagement, Studiengangsgestaltung, Berufungen und Umsetzung der strategischen Querschnittsthemen der TU Berlin bereitstellen
- ➔ Qualifizierungsangebote bereitstellen, die das „lebenslange Lernen“ der Hochschullehrer*innen begleiten, u. a. in Bereichen wie Verwaltung, Lehrorganisation, Forschungsadministration und Digitalisierung

- ➔ Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen das dauerhaft beschäftigte Personal unterstützen, alle Rollen einer Führungskraft erfolgreich ausfüllen zu können

II.2 Berufungs- und Einstellungsverfahren

Die Gewinnung und Berufung von national und international ausgewiesenen Wissenschaftler*innen stellen eine notwendige Voraussetzung einer erfolgreichen Entwicklungsplanung dar.

Berufungen an Universitäten sind ein wichtiges Gestaltungselement für Forschung und Lehre und die gesamte strategische Ausrichtung einer Universität. Sie bestimmen das wissenschaftliche Profil der Fächer, Institute, Fakultäten und der Universität als Ganzes und sichern hohe Standards im universitären Leben. Die Berufungsverfahren an der TU Berlin leisten einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung der Universität. Ihr Erfolg hängt maßgeblich von den Erfahrungen und Kompetenzen der beteiligten Personen ab. Aus diesem Grund sind kontinuierliche Personalentwicklungsmaßnahmen für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal, die auf eine (Weiter-)Qualifizierung im Bereich der Professionalisierung in Berufungs- und Einstellungsverfahren abzielen, essentiell für die Qualitätssicherung der jeweiligen Verfahren.

Neben Berufungen sind alle weiteren Einstellungsverfahren von zentraler Bedeutung für nachhaltige Erfolge in den universitären Kernaufgaben Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung.

Ziel der TU Berlin ist es, Berufungs- und Einstellungsverfahren professionell und unter Einhaltung hoher Qualitätsstandards durchzuführen, um eine Berufs- und Einstellungskultur an der TU Berlin zu gewährleisten, die größtmögliche Chancen bietet, herausragende Hochschullehrer*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Daueraufgaben für die Universität zu gewinnen.

Höchsten Stellenwert besitzt die Zielsetzung der Diskriminierungsfreiheit in Berufungs- und Einstellungsverfahren an der TU Berlin. Zudem finden in allen Verfahren die Aspekte Diversität und Gleichstellung sowie Internationalität Berücksichtigung bei der Bewerber*innenauswahl.

Zur Erreichung dieser strategischen Ziele im Bereich der Berufungs- und Einstellungsverfahren ist es unerlässlich, dass das Führungspersonal, das in die Auswahlprozesse involviert ist und diese gestaltet, entsprechende Kompetenzen besitzt oder diese entwickelt. Aus diesem Grund legt die TU Berlin großen Wert darauf, ihr dauerhaft beschäftigtes Personal gezielt im Bereich der Personalauswahlverfahren zu sensibilisieren und weiter zu qualifizieren, um höchste Qualitätsstandards der Verfahren sicherzustellen.

Ziele

- ➔ Teilnehmende an Berufungs- und Einstellungsverfahren für die professionelle Durchführung der Verfahren sowie die Einhaltung hoher Qualitätsstandards sensibilisieren
- ➔ Teilnehmende an Berufungs- und Einstellungsverfahren für die Aspekte Diversität und Gleichstellung sowie Internationalität bei der Bewerber*innenauswahl sensibilisieren
- ➔ Weiterqualifizierungsangebote zu diskriminierungs- und bias-freier Auswahl von Bewerber*innen bereitstellen und fest etablieren

III. Vernetzung

Die interne (innerhalb der TU Berlin) wie externe (mit Akteur*innen in wissenschaftlichen wie außerwissenschaftlichen Bereichen) Vernetzung ist eine zentrale Säule in der Karriere von Wissenschaftler*innen. Erfolgreiche Forschung und innovative Projekte sind nur mit guten und verlässlichen Kooperationspartner*innen realisierbar.

Speziell die interne Vernetzung kann im Sinne eines Peer-to-Peer-Austauschs – sowohl zu wissenschaftlichen Themen als auch zu allen weiteren Themen des universitären Lebens, wie z. B. Verwaltung – eine erfolgreiche und nachhaltige Strategie der Informationsweitergabe und Personalentwicklung auf Augenhöhe darstellen, die insbesondere für die Zielgruppe des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals geeignet ist, das sie in effizienter und unkomplizierter Form stattfinden kann.

Die TU Berlin unterstützt ihr dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal daher bei der gezielten internen wie externen Vernetzung mit einer vielseitigen Bandbreite an Formaten und themenspezifischen Veranstaltungen in den jeweiligen Verantwortungsbereichen des Präsidiums.

Ziele

- ➔ Die externe Vernetzung von Wissenschaftler*innen durch unterschiedliche Formate wie z. B. themenspezifische Veranstaltungen unterstützen
- ➔ Die interne Vernetzung von Wissenschaftler*innen durch vielseitige Formate und unterschiedliche Formen des Peer-to-Peer-Austauschs befördern

IV. Strukturen und Bedingungen

IV.1 Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit

An der TU Berlin wird eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung gelebt. Zudem ist es ein zentrales Ziel des Personalmanagements und der Personalentwicklung, eine größtmögliche Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu unterstützen.

Dabei werden an der TU Berlin auch Phasen der intra- und interpersonellen Konfliktbewältigung und individuellen beruflichen Neuorientierung berücksichtigt. Vor allem auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben benötigen persönliche Entwicklungsoptionen, die im Einklang mit den dauerhaften Aufgaben stehen, um auch langfristig eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erzielen.

Zur Erreichung dieses Ziels fordert und fördert die TU Berlin ein entsprechendes Führungsverständnis ihres dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals. Eine wertschätzende Führungskultur wird als essentiell für die Nachwuchsförderung angesehen und trägt erheblich zur Arbeitszufriedenheit des wissenschaftlichen Personals sowohl in eigenständigen Positionen als auch in Abhängigkeitsverhältnissen bei.

Ziele

- ➔ Kultur der gegenseitigen Wertschätzung fördern
- ➔ Größtmögliche Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten unterstützen
- ➔ Eine wertschätzende Führungskultur fordern und fördern, in deren Rahmen sensibel mit Abhängigkeitsverhältnissen umgegangen wird; hierfür entsprechende Qualifizierungsangebote für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal bereitstellen

IV.2 Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind die Grundlage für eine vertrauensvolle, zukunftsorientierte und erfolgreiche Beziehung zwischen der TU Berlin und ihrem dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personal. Personalentwicklung und Organisationsentwicklung greifen hier ineinander und müssen fortwährend aufeinander abgestimmt werden.

Grundlage guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind dabei effiziente und funktionierende Strukturen und Prozesse sowie die Bereitstellung einer verlässlichen und unterstützenden Infrastruktur in technischer als auch baulicher Hinsicht und eine auskömmliche Personalausstattung.

Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beinhalten zudem eine Willkommenskultur, die es nationalen wie internationalen Wissenschaftler*innen ermöglicht, sich schnell, unkompliziert und nachhaltig in die bestehenden Strukturen und Prozesse an ihrer neuen Heimatinstitution einzufinden.

Eine wichtige Rolle spielt dabei auch ein entsprechendes Gesundheitsmanagement, um vor dem Hintergrund der technischen Entwicklung, struktureller Veränderungen und steigender Arbeitsanforderungen die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Hierdurch wird die Arbeitszufriedenheit und damit auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gesteigert und eine gesundheitsbewusste Arbeits- und Führungskultur erreicht.

Ziele

- ➔ Rahmenbedingungen sichern, die dem dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personal die Wahrnehmung der unmittelbaren Aufgaben in Forschung und Lehre in hoher Qualität und im vollen Umfang ermöglichen
- ➔ Willkommenskultur für nationale wie internationale Wissenschaftler*innen verbessern
- ➔ Transparente und effiziente Entscheidungsprozesse weiter etablieren und optimieren
- ➔ Auf Grundlage eines vielfältigen Angebots des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und steigern
- ➔ Vorgesetzte werden befähigt und unterstützt, im Sinne des Gesundheitsmanagements zu handeln

IV.3 Internationalisierung

Als internationale Universität ist die TU Berlin weltoffen und schätzt die Diversität ihrer Mitglieder. Ziel ist es, allen Wissenschaftler*innen der TU Berlin vielfältige Mobilitätsoptionen und -fördermöglichkeiten anbieten und aufzeigen zu können und die Wissenschaftler*innen bei erfolgreichen Auslandsaufenthalten und Vernetzungsaktivitäten zu unterstützen.

Im Sinne der Internationalisierung@home setzt sich die TU Berlin dafür ein, dass internationale Wissenschaftler*innen einen möglichst reibungslosen Onboarding-Prozess an der TU Berlin erleben und sich schnell in die bestehenden Strukturen integrieren können.

Ziele

- ➔ Wissenschaftler*innen Mobilitätsoptionen und -fördermöglichkeiten anbieten und aufzeigen
- ➔ Auslandsaufenthalte ermöglichen und unterstützen
- ➔ Internationale Vernetzungsmöglichkeiten fördern und ermöglichen

- ➔ Erwerb interkultureller Kompetenzen fördern
- ➔ Bestmögliche Integration internationaler Wissenschaftler*innen in bestehende Strukturen gewährleisten

IV.4 Diversität und Gleichstellung

Die TU Berlin setzt sich aktiv für die Steigerung von Diversität und die Herstellung von Chancengleichheit auch für die Zielgruppen des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals ein. Insbesondere die Förderung von Frauen in der Wissenschaft gehört seit vielen Jahren zu den zentralen Aufgaben der Universität.

Die TU Berlin verfügt nach wie vor über einen zu geringen Frauenanteil unter den Professor*innen. Aus diesem Grund führt die Universität innovative Maßnahmen durch, um mehr Frauen den Übergang auf Strukturprofessuren zu ermöglichen und so den Anteil von Frauen unter den Strukturprofessuren zu erhöhen.

Darüber hinaus fördert die TU Berlin aktiv Diskriminierungsfreiheit und Stigmatisierungsvermeidung in allen Bereichen des universitären Lebens und auf dem Campus in Berlin und in El Gouna und speziell auch im Bereich der Personalauswahlverfahren.

Diese strategischen Ziele können nur erreicht werden, wenn das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal im Rahmen seiner Verantwortung in Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie seiner Führungsaufgaben entsprechend sensibilisiert ist und sich kompetent und nachhaltig für Diversität und Gleichstellung einsetzt. Aus diesem Grund legt die TU Berlin besonderen Wert auf die Sensibilisierung und Qualifizierung seines dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals in den genannten Bereichen.

Ziele

- ➔ Eine Führungskultur fordern und fördern, im Rahmen derer Gleichstellung aktiv umgesetzt wird
- ➔ Teilnehmende an Berufungs- und Einstellungsverfahren für die Aspekte Diversität und Gleichstellung bei der Bewerber*innenauswahl sensibilisieren (siehe auch *II.2 Berufungs- und Einstellungsverfahren*)

IV.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ arbeitet die TU Berlin aktiv an ihrem Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten. Seit 2008 trägt die TU Berlin das entsprechende Qualitätssiegel „audit familiengerechte hochschule“. Ziel ist eine wachsende Selbststeuerung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die TU Berlin.³

Mit gezielten Beratungsangeboten unterstützt und befähigt die TU Berlin ihr dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Familie und wissenschaftliche Karriere bestmöglich zu vereinen.

³ Familiengerechte Hochschule (2013): http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/fileadmin/abt6/Medien/Familienbuero/Flyer_und_Brosch_ren/broschuere_web_140127.pdf (05.12.2018).

Zudem legt die TU Berlin zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf großen Wert auf eine familienfreundliche Führungskultur, speziell auch im Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs.

Ziele

- ➔ Mit gezielten Beratungsangeboten das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal darin unterstützen, Familie und wissenschaftliche Karriere bestmöglich zu vereinen
- ➔ Eine familienfreundliche Führungskultur fordern und fördern und hierfür entsprechende Qualifizierungsangebote für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal bereitstellen