



Technische  
Universität  
Braunschweig

Das Präsidium



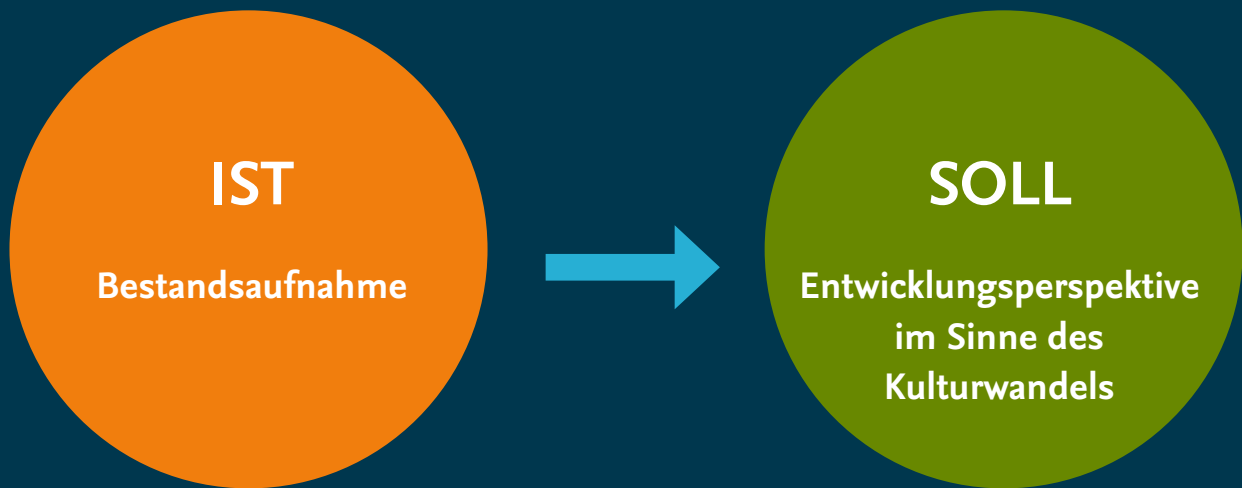
# Kulturwandel an der TU Braunschweig

im Kontext des Bund-Länder-Programms zur Förderung  
des wissenschaftlichen Nachwuchses

—

# INHALT

Präambel	3
Hochschulentwicklung	4
Kultur der „Guten Lehre“	6
Forschungsschwerpunkte	8
Forschungsinfrastruktur	10
Wissens- und Technologietransfer / Gründungskultur	12
Kooperations- und Vernetzungskultur	14
Internationalisierung	16
Motivations-, Leistungs- und Fehlerkultur	18
Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
Personalentwicklung	22
Professorinnen und Professoren	23
Wissenschaftlicher Nachwuchs	24



# PRÄAMBEL

## **Bestandsaufnahme – Ist-Betrachtung**

Wir sind die Technische Universität mit der längsten Tradition in Deutschland und setzen seit rund 275 Jahren Impulse in Forschung, Lehre, Transfer und Wissenschaftsmanagement. Die Mitglieder unserer akademischen Gemeinschaft, die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Studierenden sowie die Beschäftigten in Technik und Verwaltung, gestalten die Entwicklung ihrer Universität. Im Rahmen eines Bottom-up Strategie-Prozesses haben wir unsere Ziele und Werte definiert und entwickeln diese kontinuierlich weiter.

## **Entwicklungsperspektive im Sinne des Kulturwandels – Soll-Betrachtung**

Wir sehen uns als Teil des internationalen Wissenschaftssystems. Unser Karrieresystem ist offen und vielfältig, unsere Rekrutierungsstrategie ist transparent. Wir realisieren akademische Karrierewege für extern und intern ausgebildete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie die von uns ausgebildeten Studierenden bringen ihre Kompetenzen in Wirtschaft, Wissenschaft und weiteren Organisationen ein und bleiben uns und unseren Werten verbunden.

# HOCHSCHULENTWICKLUNG

## Bestandsaufnahme

Die TU Braunschweig entwickelt sich auf der Basis ihrer Tradition und ihres Profils zu einer international sichtbaren, agilen Technischen Universität mit einer partizipativen Hochschulstruktur.

## Bestehende oder laufenden Maßnahmen

### Strukturell

- Strategieprozess zu gemeinsamen Zielen und Werten
- Projekthaus für universitätsübergreifende Innovationsprojekte u.a. im Bereich Lehre und Digitalisierung
- Partizipationsplattformen für das Campusleben z.B. Sandkasten
- Partizipative Entwicklung einer Forschungsgovernance
- Implementierung von Musterinstitutsordnungen in Zusammenarbeit mit den Fakultäten

### Materiell

- Transparente Budgetierung für die Fakultäten nach Leistungskennwerten unter Berücksichtigung der Leistungsorientierten Mittelzuweisung des Landes Niedersachsen.

### Kulturell

- Fakultätsgrenzen überschreitende Forschungsschwerpunkte und Forschungszentren (s. 9.)
- Akademische und organisatorische Gleichstellung W2/W3
- Verringerung von Ein-Professuren-Institute hin zu Mehr-Professuren-Instituten

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen unsere wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Organisationseinheiten so weiterentwickeln, dass weitere Synergien zwischen den Disziplinen, in Forschungsmanagement und Mitteleinsatz erschlossen werden. Die neuen Strukturen orientieren sich an internationalen wissenschaftlichen Standards zur Generierung und Sicherung von Qualität sowie der Partizipation und gemeinsamen Verantwortung. Dieses wird verbindlich und transparent abgesichert.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

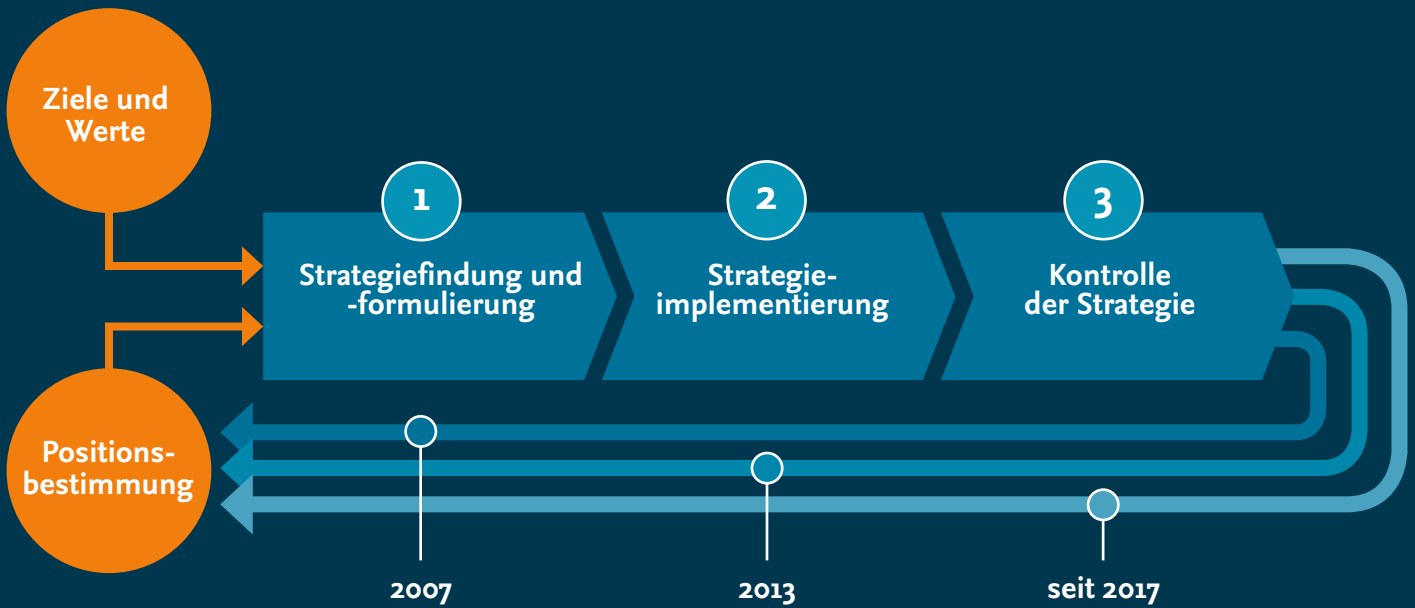
- Implementierung einer Forschungsgovernance
- Wahl von Sprechern und Vorständen in den Forschungsschwerpunkten und Forschungszentren durch die Mitglieder

### Materiell

- Transparente und leistungsgerechte Budgetierung der Forschungsschwerpunkte
- Impulsfonds zur weiteren Vernetzung der Disziplinen und Aufbau neuer Forschungsfelder

### Kulturell

- Etablierung interdisziplinärer Arbeitsgruppen in den Forschungszentren
- Aufbau und gezielte Förderung interdisziplinärer Graduiertenkollegs
- Gleichberechtigte Mitgliedschaft in den Forschungszentren ab Karrierephase R2





LehrLEO

LehrLEO-Awards



# KULTUR DER „GUTEN LEHRE“

## Bestandsaufnahme

Wir haben eine Kultur der „Guten Lehre“ etabliert, die mit einer besonderen Wertschätzung für die Lehrenden verbunden ist. Dies wird durch die Entwicklung und Verbreitung innovativer Lehr- und Lernformen, ein breites Qualifizierungsangebot für Lehrende und etablierte Verfahren der Qualitätssicherung in der Lehre dokumentiert.

## Bestehende oder laufende Maßnahmen

### Strukturell

- Qualitätssicherungsprozesse in Studium und Lehre sowohl auf Ebene der Fakultäten als auch in der TU insgesamt
- Projektgruppe „Lehre und Medienbildung“
- Verpflichtung neuberufener Professorinnen und Professoren zur didaktischen Weiterqualifizierung
- Hoher Stellenwert der didaktischen Eignung bei Berufungen

### Materiell

- Einwerbung von Drittmitteln in erheblichem Umfang (Qualitätspakt Lehre, Qualitätsoffensive Lehrerbildung)
- Hochschulinterne Förderprogramme für innovative Lehrkonzepte und hochschulinterner Transfer
- „Besondere Leistungszulagen“ für herausragendes Engagement in der Lehre
- Unterstützung für Schülerlabore in verschiedenen Disziplinen

### Kulturell

- Wertschätzung besonderer Leistungen, bspw. durch LehrLEO-Awards
- Sichtbarkeit innovativer Lehrformate, bspw. durch Tag der Lehre
- Regelmäßiger Austausch von Best-Practice-Formaten in der Lehre, u.a. im Rahmen der TUg

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen, dass gute Lehre an der TU Braunschweig Ergebnisse und Prozesse aktueller Forschung direkt einbezieht und sich an den Erkenntnissen der Lehr-Lern-Forschung orientiert. Wir fördern den fachspezifischen wissenschaftlichen Diskurs und die Fähigkeit zum selbständigen Forschen.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

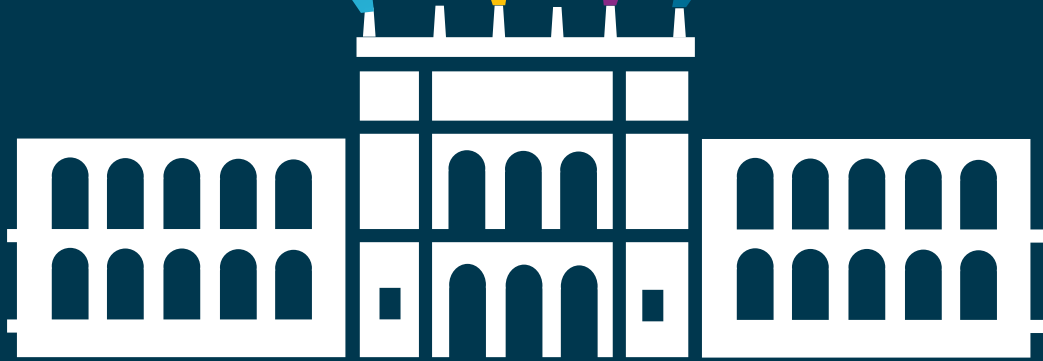
- Evaluation sowie Bündelung und nachhaltige Sicherung der Kompetenzen aus den Projekten „Qualitätspakt Lehre“, „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, „Hochschulforum Digitalisierung“
- Methodische Weiterentwicklung der Lehrevaluation
- Förderung einer frühzeitigen Lehrverantwortung und Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses auch in der grundständigen Lehre

### Materiell

- Institutionelle Unterstützung für die Einwerbung von Forschungs- und Transferprojekten für innovative Lehr-Lern-Konzepte
- Weiterentwicklung der digitalen Lehr-Lern-Infrastruktur
- Ausbau des Angebotes an Lernräumen und Studierendenhäusern

### Kulturell

- Erweiterung der Kategorien für den „LehrLEO-Awards“
- Verstärkte Nominierung für externe Lehrpreise
- Regelmäßiger Austausch von Best-Practice-Formaten in der Lehre mit internationalen Partnern
- Gemeinsame Lehrformate mit internationalen Partnern



INFEKTIONEN & WIRKSTOFFE

STADT DER ZUKUNFT

METROLOGIE

MOBILITÄT

# FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE

## Bestandsaufnahme

Wir haben interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte gebildet. Sie generieren international sichtbare Forschungsergebnisse und sind forschungsstrategische Einheiten, die das Forschungsprofil der TU weiterentwickeln und die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Disziplingrenzen hinweg fördern. Die interdisziplinäre Vielfalt unserer Fächer nutzen wir, um gesellschaftlich relevante Zukunftsthemen zu erforschen.

## Bestehende oder laufende Maßnahmen

### Strukturell

- Partizipative Entwicklung einer Forschungsgovernance
- Operationalisierung einer Forschungsgovernance

### Materiell

- Einwerbung und Aufbau interdisziplinärer Forschungszentren
- Einwerbung von Forschungsbauten
- Einwerbung interdisziplinärer Exzellenzcluster und größerer Verbundprojekte in den Forschungsschwerpunkten
- Anschubfinanzierung von Forschung in Querschnittsthemen aus dem Impulsfonds

### Kulturell

- Fakultätsgrenzen überschreitende Forschungsschwerpunkte und Forschungszentren
- Inzentivierung von Verbundforschungsvorhaben

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen unsere Forschungsschwerpunkte als Leuchttürme international sichtbar machen und unsere Forschungsstärke strategisch ausbauen. In unseren Schwerpunkten wollen wir in der Forschung von den Grundlagen über anwendungsnahe Forschung bis zum Transfer führend sein.

### Neue Maßnahmen

#### Strukturell

- Weitere räumliche Arrondierung innerhalb der Forschungsschwerpunkte
- Nutzung der guten Ausstattung und wissenschaftlichen Umgebung in den Forschungsschwerpunkten für hochkarätige Berufungen und Nachwuchsgewinnung
- Ansiedlung zusätzlicher außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (AUF) als Partner
- Gemeinsame Berufungen mit den AUF-Partnern in den Forschungsschwerpunkten
- Institutionelle Kooperation mit dem Klinikum Braunschweig

#### Materiell

- Einwerbung weiterer interdisziplinärer Forschungszentren
- Einwerbung koordinierter Verbundvorhaben (insb. SFBs)

#### Kulturell

- Profilibildende Wirkung der Forschungsschwerpunkte für die ganze Universität
- Stärkere Nutzung der markenbildenden Wirkung der Forschungsschwerpunkte für die TU
- Intensivierung der fakultätsübergreifenden Wirkung der Forschungsschwerpunkte und Forschungszentren
- Inzentivierung von Verbundforschungsvorhaben
- Benchmarking anhand international führender Einrichtungen

## FORSCHUNGSINFRASTRUKTUR

### Bestandsaufnahme

Die TU Braunschweig betreibt Cutting-edge Forschungsinfrastrukturen, die konsequent weiterentwickelt und durch komplementäre Forschungsinfrastrukturen ihrer Partner ergänzt werden.

### Bestehende oder laufenden Maßnahmen

#### Strukturell

- Gemeinsamer Betrieb großer Forschungsinfrastrukturen:
  - mit Universitäten (FZK)
  - mit AUF: BRICS, PVZ, LENA, NFF, NFL
  - mit Wirtschaft: OHLF
- Nutzung des Forschungsflughafens

#### Materiell

- Etablierung des PPP-Modells (OHLF)

#### Kulturell

- Gemeinsame Nutzung komplementärer, großer Forschungsinfrastruktur mit Partnern
- Enge Zusammenarbeit in der anwendungsnahen Forschung mit der Wirtschaft

### Entwicklungsperspektive

Wir ermöglichen, dass bestehende Forschungsinfrastruktur – insbesondere Großgeräte – hochschulweit und mit unseren Forschungspartnern gemeinsam genutzt und weiter ausgebaut wird.

### Neue Maßnahmen

#### Strukturell

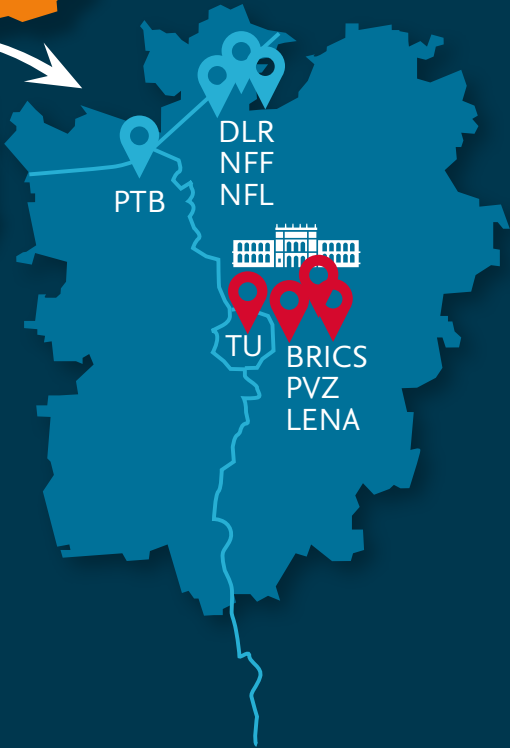
- Hochschulübergreifendes Wissens- und Zugangsmanagement für Forschungsgrößgeräte
- Zugang von KMUs und Start-ups zu unserer Forschungsinfrastruktur vereinfachen

#### Materiell

- Abstimmung von Großinvestitionen mit AUF-Partnern
- Einführen einer Mustervereinbarung zur Nutzung und Abrechnung
- Etablierung fakultätsübergreifender Finanzierungsinstrumente zur gemeinsamen Beschaffung und Ersatz von Großgeräten
- Ausbau der Verrechnungsmodelle für die Nutzung von Großgeräten durch Dritte

#### Kulturell

- Gemeinsame Beantragung und Nutzung von Forschungsinfrastruktur in der TU
- Verstetigung des partnerschaftlichen Verhältnisses mit AUF



# WISSENS- UND TECHNOLOGIETRANSFER GRÜNDUNGSKULTUR

## Bestandsaufnahme

Wir verfügen traditionell über einen starken Technologietransfer, um der Gesellschaft und der Wirtschaft Zugang zu Forschungsergebnissen, insbesondere aus dem Hochtechnologiebereich, zu ermöglichen. Darüber hinaus entwickeln wir mit Kreativ- und Unterstützungsangeboten eine Gründungskultur für eigene Unternehmungen. Wir verfügen über diverse Angebote und Plattformen für den Wissenstransfer und Dialog mit der Gesellschaft.

## Bestehende oder laufenden Maßnahmen

### Strukturell

- Verstetigung der Entrepreneurship-Professur
- Gründung der Beteiligungsgesellschaft iTUBS mbH
- Gründung Haus der Wissenschaft gGmbH
- Gründung des Entrepreneurship HUBs (mit Ostfalia)
- Etablierung Lehrerfort- und Weiterbildung (KLBS)
- Etablierung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten u.a. zur Ausgründung

### Materiell

- Einwerbung von Gründungsstipendien (EXIST)

### Kulturell

- Etablierung eines „Entrepreneurial-Mindset“ unter den Studierenden und Professorinnen und Professoren

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen alle Mitglieder der TU Braunschweig mit Enthusiasmus, Wissen und Strukturen dabei begleiten, ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse in Anwendungen und Dienstleistungen zu überführen, wo immer möglich erfolgreich am Markt zu platzieren und in die Gesellschaft einzubringen. Wir beziehen Positionen basierend auf der Grundlage wissenschaftlicher Prinzipien und Fakten.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

- Ausbau der Beteiligungsgesellschaft iTUBS mbH mit neuen Unternehmungen und Themen
- Räumliches Zusammenführen von Entrepreneurship, Technologietransfer, Beteiligungsgesellschaft und städtischen und privaten Förderungsangeboten für Start-ups
- Stärkung der Zusammenarbeit mit der Ostfalia-Hochschule in der Transfer- und Gründungskultur

### Materiell

- Erschließung von weiteren Gründungsstipendien
- Verbesserung rechtlicher und finanzieller Sicherheit durch Musterkooperationsverträge
- Ausbau und Förderung des Investoren- und Partnernetzwerks

### Kulturell

- Sichtbarmachen von positiven „Role Models“ für Wissens- und Technologietransfer für Studierende und Mitarbeitende auf allen Karrierestufen sowie Professorinnen und Professoren
- Harmonisierung der Gründungs- und Transferkultur innerhalb der TU Braunschweig



iTUBS

EXIST

HUBs

Partner-  
netzwerk

Stipendien

Transfer

KLBS

Gründungs-  
kultur

Haus der  
Wissenschaft

Investoren

Start-  
Ups

Qualifi-  
zierung

Entre-  
preneurship

## KOOPERATION- UND VERNETZUNGSKULTUR

### Bestandsaufnahme

Wir sind das akademische Zentrum der Region Braunschweig, die laut Eurostat zu den forschungsintensivsten Regionen Europas gehört. Die damit eng verbundene gesellschaftliche Verpflichtung nimmt die TU Braunschweig an.

### Bestehende oder laufende Maßnahmen

#### Strukturell

- Erreichung einer enormen Forschungsstärke, die in die Region ausstrahlt
- Starke Vernetzung mit AUF-Partnern in der Region
- Etablierung einer Multi-Campus-Struktur an den Standorten der Vernetzungspartner
- Bereitstellung von Veranstaltungsorten und Vernetzungsplattformen wie Haus der Wissenschaft
- Anbieten von Veranstaltungsformaten für breite Teile der Gesellschaft wie TU-Night, Kinder-Uni
- Weiterbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer (KLBS)
- Offene Universitätsbibliothek mit Open Access-Angeboten

#### Materiell

- Freiwillige Aufwendungen für offene Bildungsangebote und Wissenstransfer

#### Kulturell

- Enger und vertrauensvoller Dialog mit der Gesellschaft
- Hohe Bereitschaft zur Mitwirkung, Kooperation und Vernetzung unter den Mitgliedern der TU
- Hohe Wertschätzung des Engagements innerhalb und außerhalb der Universität

### Entwicklungsperspektive

In Kooperation mit unseren Partnern sehen wir uns als Motor für die Weiterentwicklung der Region und als aktiver Gestalter gesellschaftlicher und technologischer Transformationsprozesse. Wir wollen – im Sinne einer Weiterentwicklung innerhalb und zwischen den Disziplinen – Kooperationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf allen Karrierestufen innerhalb und außerhalb der TU Braunschweig mit unseren Partnern aus AUF und Wirtschaft vorleben und fortentwickeln.

### Neue Maßnahmen

#### Strukturell

- Ausbau der gemeinsamen Berufungen, „Shared Professorships“ mit der Wirtschaft
- Einwerbung großer und sichtbarer Forschungsverbünde unter Einbeziehung der AUF-Partner
- Ausbau themenbezogener, statusgruppenübergreifender Communities in der Lehre
- Stärkung und Ausbau des internationalen Gastwissenschaftler-Programms auf allen Karrierestufen
- Zusammenarbeit in der Region, über die Stadt Braunschweig hinaus

#### Materiell

- Bau eines neuen Gästehauses mit Partnern aus der Region
- Ausbau der Infrastruktur für gemeinsame internationale Lehrveranstaltungen

#### Kulturell

- Förderung des akademischen Austausches (i.S.v. akademisches Campusleben)





Internationaler wissenschaftlicher Austausch – Forschungsk Kooperationen



Internationaler wissenschaftlicher Austausch – Forschungsk Kooperationen

# INTERNATIONALISIERUNG

## Bestandsaufnahme

Wir verstehen uns als weltoffene Forschungsuniversität, die Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus vielen Nationen anzieht.

## Bestehende oder laufenden Maßnahmen

### Strukturell

- Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie
- Etablierung von Unterstützungsstrukturen im Bereich Internationales
- Etablierung vielfältiger internationaler Partnerschaften
- Erreichung eines mittleren Anteils internationaler Studierender sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf allen Karrierestufen

### Materiell

- Einwerbung von Projekten im internationalen Wettbewerb

### Kulturell

- Internationale Forschungsk Kooperation und Kultur des wissenschaftlichen Austausches
- Räume für den internationalen Austausch und Begegnungen (bspw. Gauss-Freunde)
- Internationalität als Bereicherung unserer Universitätskultur und als Prozess des gegenseitigen Lernens

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen unsere internationale Sichtbarkeit und Zugänglichkeit erhöhen und entwickeln unsere Internationalisierungsstrategien, insbesondere entlang unserer Forschungsschwerpunkte, weiter. Wir stärken hier die Zusammenarbeit und fördern den Austausch in Forschung, Lehre und anderen Leistungsdimensionen mit ausgewählten internationalen Partnern. Unseren Mitgliedern wollen

wir umfangreiche internationale Erfahrungen ermöglichen. Wir geben ihnen die Gelegenheit, sich in ihrer beruflichen Tätigkeit auf ein verantwortungsvolles Handeln im globalen Kontext vorzubereiten und sich an internationalen Standards zu messen.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

- Definition von Zielregionen und Etablierung von Preferred Partners
- Ausweitung von internationalen Veranstaltungsformaten (Summer Schools, Konferenzen, etc.)
- Internationalisierung der Lehre
- Weiterentwicklung von Unterstützungsangeboten für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- Abbau administrativer und bürokratischer Hürden für internationale Kooperationen
- Arrondieren der Unterstützungsstrukturen im Bereich Internationales
- Ausbau des wissenschaftlich-spezifischen Sprachangebotes
- Internationalisierung der Verwaltung

### Materiell

- Einwerbung von weiteren Projekten im internationalen Kontext
- Ausbau von Forschungspräsenzen im Ausland
- Etablierung gemeinsamer Forschungsinfrastrukturen mit Preferred Partners
- Verstärkung des Engagements bei DAAD und AvH

### Kulturell

- Unsere Mitglieder und Alumni sind Botschafter und Botschafterinnen der TU Braunschweig im Ausland
- Intensivierung der Forschungsk Kooperation und des wissenschaftlichen Austausches

# MOTIVATIONS-, LEISTUNGS- UND FEHLERKULTUR

## **Bestandsaufnahme**

„Nec aspera terrent“. Auch schwierige Aufgaben und Widrigkeiten schrecken uns nicht – dieses Motto der Gründer unserer Universität gilt auch für uns. Wir entscheiden nach den Prinzipien der Transparenz und Begründetheit. Nur wenn Herausforderungen auf einer Entscheidungsebene nicht begegnet werden kann, werden sie an die nächst höhere Ebene herangetragen.

## **Bestehende oder laufende Maßnahmen**

### **Strukturell**

- Ausgeprägte Verantwortungskultur durch Dezentralität der Entscheidungen und des Budgets
- Heterogene Unterstützungs- und Förderungsstrukturen in den Stabsbereichen
- Kommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis / Zentrale Ethikkommission
- Prägung der Fehlerkultur durch Status als Landesbetrieb der TU Braunschweig
- Historisch gewachsene, heterogene interne Kommunikation

### **Materiell**

- Budgets werden weitestgehend dort eingesetzt, wo sie eingeworben werden
- Zielvereinbarungen auf persönlicher und struktureller Ebene
- Ressourcen der Leistungsorientierten Mittelvergabe fließen in die Fächer zurück

### **Kulturell**

- Respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander
- Bekenntnis zur Zusammenarbeit innerhalb der Universität und mit unseren Partnern

## **Entwicklungsperspektive**

Wir wollen Leistung in Lehre und Forschung, in Transfer und Wissenschaftsmanagement sowie in Verwaltung fördern und anerkennen. Die Grundlage dafür sind klare und transparent kommunizierte Ziele und Perspektiven. Im Sinne der gegenseitigen Fürsorge sprechen wir auch Defizite rechtzeitig klar an, beraten und unterstützen mit passgenauen Qualifizierungsangeboten und zeigen Optionen in und außerhalb der TU Braunschweig auf.

## Neue Maßnahmen

### **Strukturell**

- Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung eines Konzeptes für die interne Kommunikation
- Transparenz und hochschulweite Standards für die Zielvereinbarungen
- Entwicklungsvereinbarungen und Benennung von Zielen für PostDocs
- Einführung von Kooperations- und Entwicklungsgesprächen für alle Mitarbeitenden
- Bündelung der Strukturen für die zielgruppengerechte Beratung und Unterstützung zur Weiterentwicklung von Handlungskompetenzen auf allen Karrierestufen

### **Materiell**

- Einführung eines systematischen Vorschlagswesens für externe Preise und Auszeichnungen
- Substanzielle Leistungshonorierung über Zielvereinbarung für Professorinnen und Professoren
- Entwicklung von Anreizsystemen für Leistung in allen Statusgruppen sowie für nachhaltigen und leistungsgerechten Einsatz von Ressourcen

### **Kulturell**

- Haltungswandel von Fehlervermeidung zur Nutzung von Chancen, aus Fehlern lernen
- Herausstellen von Leistungen in Wissenschaft und Lehre, Transfer und Verwaltung
- Karrierewege in der Wissenschaft, Wirtschaft, Gründung und in Bildungsinstitutionen werden gleichermaßen geschätzt und gefördert
- Erwartungen, Kriterien und Beurteilungen werden rechtzeitig klar kommuniziert
- Frühzeitige Möglichkeiten, die Aufgaben der nächsten Karrierestufe kennenzulernen
- Sichtbarmachung von „Role Models“
- Entwicklung einer Alumni-Kultur

# CHANCENGERECHTIGKEIT UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

## Bestandsaufnahme

Die TU Braunschweig misst der Chancengerechtigkeit und der Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung bei und hat dafür notwendige Strukturen ausgebaut. Sie arbeitet kontinuierlich an der weiteren Verbesserung der familiengerechten Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität.

## Bestehende oder laufende Maßnahmen

### Strukturell

- Zentrale Beratungsstrukturen für Familienfreundlichkeit für alle Mitglieder der TU Braunschweig
- Zentrales Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig sowie Fakultätsgleichstellungskonzepte
- Zielgruppenspezifische Programme zur Verbesserung der Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verschiedene Zertifikate (z. B. Familiengerechte Hochschule)

### Materiell

- Materielle Förderung von Professuren („Professorinnen für Niedersachsen“)
- Abschlussförderung für Dissertationen von Wissenschaftlerinnen in der Familienphase
- Kompensation bei überproportionalem Engagement in der Selbstverwaltung (PROfessorin)

### Kulturell

- Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als grundlegende Bestandteile der Ziele und Werte
- Leitlinien zum familiengerechten Führen
- Starkes Bekenntnis zu Diversity
- Verständnis als „Weltoffene Hochschule“

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen die ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und Karrierewegen signifikant steigern. Es soll noch sichtbarer werden, dass wir auf allen Ebenen konsequent familienfreundlich agieren und Frauen und Männer auf ihrem Karriereweg unterstützen.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

- Einführung von Zielquoten für die Frauen- und Männeranteile auf allen Karrierestufen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Gewinnung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Spezielle Unterstützung bei den Übergängen der Karrierephasen sowie bei Auslandsaufenthalten
- Weiterführung von Zertifikaten für Familienfreundlichkeit
- Beteiligung am Diversity Audit des Stifterverbandes

### Materiell

- Auslandsaufenthalte für weibliche PostDocs mit Rückkehrgarantie ermöglichen (TU BS goes Abroad)
- Quantitativer und qualitativer Ausbau der Kinderbetreuung
- Weiterführung der Promotionsabschlussförderung

### Kulturell

- Steigerung und Kommunikation der Attraktivität der TU Braunschweig für Wissenschaftlerinnen
- Steigerung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren
- Förderung des Kontakts zwischen beruflichem Umfeld und Elternteil während der Elternzeit
- An die Lebensphase angepasste Arbeitszeitmodelle



# PERSONALENTWICKLUNG

## Bestandsaufnahme

Die Mitglieder der TU Braunschweig erbringen die Leistung in Forschung, Lehre, Studium und Management und geben der Hochschule ihr Profil. Die TU Braunschweig fühlt sich der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden verpflichtet.

## Bestehende oder laufende Maßnahmen

### Strukturell

- Institutionalisierte Einrichtungen zur Personalentwicklung (PE)
- Vielfältiges, qualitätsgesichertes PE-Angebot
- Mitgliedschaft in hochschulübergreifenden PE-Netzwerken und Angeboten
- Personalentwicklung ist Gegenstand von Zielvereinbarungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

### Materiell

- Freier und kostenloser Zugang zu PE-Maßnahmen für alle Mitglieder der TU Braunschweig in der Arbeitszeit
- Einwerbung von Drittmitteln für PE-Angebote in erheblichem Umfang

### Kulturell

- Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens

## Entwicklungsperspektive

Wir wollen ein international anerkannter Ort sein, an dem sich unsere Mitarbeitenden entfalten und wohlfühlen, bewähren und weiterentwickeln können.

### Neue Maßnahmen

#### Strukturell

- Personalentwicklungskonzept für das gesamte Personal
- Integration der Internationalisierung in die Personalentwicklung (PE)
- Einheitlicher Zugang zu PE-Angeboten (PE-Portal)
- Digitale, mehrsprachige, ortsungebundene Angebote in der Personalentwicklung
- Verankerung von Zielen und Werten in der Führungskräfteentwicklung und deren Wirkung als Multiplikatoren
- Etablierung einer AG Qualitätssicherung in der Personalentwicklung unter Vorsitz VPF

#### Materiell

- Entwicklung und Verstetigung eines spezifischen PE-Programmes für Postdoktoranden aufbauend auf Erfahrungen mit Grad<sup>TUBS</sup>
- Stärkung der Personalentwicklungsmaßnahmen in den zentralen Einrichtungen

#### Kulturell

- Personalentwicklung ist strategisches Handlungsfeld der Hochschulleitung
- Stärkung der Kultur des lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung
- Vermittlung einer ziele- und werteorientierten Führung sowie von notwendigen Kenntnissen in Projekt-, Finanz- und Personalmanagement



# PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

## Bestandsaufnahme

Wir unterstützen unsere Professorinnen und Professoren bei ihren Aufgaben in Lehre, Forschung, Transfer, Management und der Führung von Mitarbeitenden, vor dem Hintergrund sich wandelnder Anforderungen.

## Bestehende oder laufende Maßnahmen

### Strukturell

- Spezialisiertes Weiterbildungsangebot für Professorinnen und Professoren
- Programm zur Einarbeitung für neuberufene Professorinnen und Professoren in der TU Braunschweig
- Unterstützungsstrukturen in den Bereichen Lehre, Forschung, Transfer, Management und Mitarbeitenden-Führung

### Materiell

- Budgets werden dort eingesetzt, wo sie eingeworben werden

### Kulturell

- Willkommenskultur für neuberufene Professorinnen und Professoren
- Dienstleistungsverständnis der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung
- Arbeitsplatzgestaltung abgestimmt auf Aufgaben und persönliche Bedürfnisse

## Entwicklungsperspektive

Unsere Professorinnen und Professoren fühlen sich unseren Zielen und Werten verpflichtet. Sie schaffen attraktive und verlässliche Rahmenbedingungen für die Weiterqualifizierung sowie unterschiedliche Karrieremodelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

## Neue Maßnahmen

### Strukturell

- Zielgruppengerechte Beratung und Mentoring für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch Professorinnen und Professoren
- Sichtbare Beteiligung und aktive Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses
  - an Verbundforschungsprojekten,
  - an den Forschungszentren und
  - an der grundständigen Lehre

### Materiell

- Übergang zu Standards für Zielvereinbarungen mit Professorinnen und Professoren zu den Themenkomplexen Lehre, Forschung, Third Mission und Mitarbeiterführung
- Unterstützung eines internationalen Netzwerks und Sichtbarkeit durch transparente Maßnahmen, wie Gastaufenthalte, Konferenzbesuche, soweit budgetär darstellbar

### Kulturell

- Rechtzeitige und klare Kommunikation der Erwartungen, Kriterien und Beurteilungen
- Würdigung von Leistungen in Wissenschaft und Transfer
- Professorinnen und Professoren ermöglichen es dem wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig, die Aufgaben der nächsten Karrierestufe kennenzulernen
- Karrierewege in der Wissenschaft, Wirtschaft, Gründung und im öffentlichen Dienstleistungsbereich werden gleichermaßen geschätzt und gefördert

## WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

### Bestandsaufnahme

Wir haben hochschulübergreifende Maßnahmen und Instrumente für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt und implementiert. Ihr Ziel ist es, hervorragenden wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere auch aus dem Ausland, zu gewinnen und zu fördern.

### Bestehende oder laufende Maßnahmen

#### Strukturell

- Flächendeckende Implementierung von Betreuungsvereinbarungen für Promovierende
- Qualitätsgesicherter Promotionsprozess, z.B. Strukturiertes Doktorat
- Vermittlung überfachlicher Qualifikationen
- Internationale Graduiertenschulen
- Entwicklung einer Tenure-Track-Ordnung

#### Materiell

- Aufbau und Implementierung einer hochschulweiten Graduiertenakademie Grad<sup>TUBS</sup>
- Hochschuleigene Förderprogramme und Stipendien

#### Kulturell

- Gewinnen und Fördern von wissenschaftlichem Nachwuchs, auch aus dem Ausland, bereits in der frühen Karrierephase

### Entwicklungsperspektive

Wir wollen mit unseren außeruniversitären Partnern ein international anschlussfähiges System mit transparenten Qualitätsstandards zur Nachwuchsförderung etablieren. Insbesondere bauen wir den „Tenure-Track“ als zusätzlichen Karriereweg hin zur Lebenszeitprofessur aus.

### Neue Maßnahmen

#### Strukturell

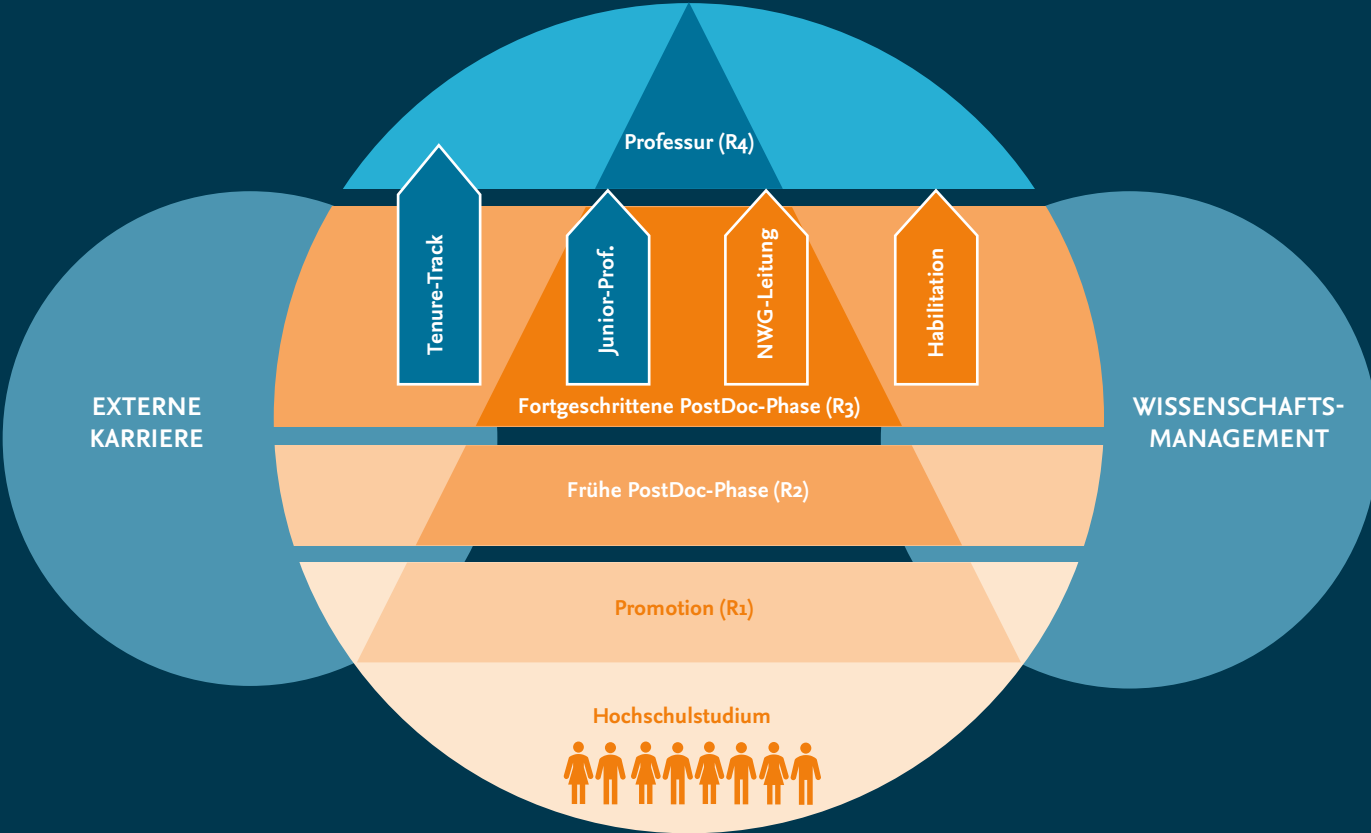
- Stellen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen werden grundsätzlich international ausgeschrieben und in einem transparenten qualitätsgesicherten Verfahren besetzt
- Steigerung des Anteils der neuberufenen Professuren mit Tenure-Track von allen freiwerdenden Professuren auf 20% bis 2032.
- Implementierung der Tenure-Track-Ordnung
- Steigerung der internationalen Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Entwicklungsvereinbarungen und Benennung von Zielen für PostDocs
- Einarbeitungsprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Karrierestufen, sowohl auf zentraler Ebene als auch dezentral in den Fakultäten
- Verstärkte Förderung und Einfordern von Auslandsaufenthalten in der R2/R3-Phase
- Strategischer Austausch mit Wirtschaft und AUF sowie mit internationalen Preferred Partners, ergänzt durch Rückkehroption
- Erhöhung der Zahl von Nachwuchsgruppen, insbesondere auch mit AUF

#### Materiell

- Einwerbung von Mitteln zur Einführung des „Tenure-Track“ als zusätzlicher Karriereweg

#### Kulturell

- Gewinnen und fördern, auch von wissenschaftlichem Nachwuchs aus dem Ausland, bereits in der frühen Karrierephase
- Etablieren eine Verständnisses als Teil einer internationalen Community
- Wertschätzung des Erfolgs von Alumni





Technische Universität Braunschweig  
Das Präsidium  
Universitätsplatz 2  
38106 Braunschweig  
[www.tu-braunschweig.de](http://www.tu-braunschweig.de)