

RECHENSCHAFTSBERICHT

April 2014 – Juni 2017

RECHENSCHAFTSBERICHT

April 2014 – Juni 2017

Präsident Prof. Dr. Christian Thomsen

Inhalt

1	Interview zur Entwicklung der TU Berlin	
	Herausforderungen für die TU Berlin: neue Themen und neue Strukturen	5
	Interview mit Prof. Dr. Christian Thomsen, Präsident der TU Berlin	
2	Struktur und Strategie	9
2.1	Das Präsidium: Mitglieder und Aufgaben	9
	Kooperation und Kommunikation	10
2.2	Strategische Entwicklung	10
	Einstein Center Digital Future (ECDF)	10
	1000-Professuren-Programm	12
	Bauakademie	12
	Baumaßnahmen	12
	Enterprise-Resource-Management-System (ERM)	13
	Open Access	14
	Centre for Entrepreneurship	15
2.3	Haushalt und Personal	16
	Haushalt	16
	Personal	16
2.4	Infrastruktur und Service	18
	Gesundheitsmanagement	18
	IT Infrastruktur	19
	Servicebereich Ausbildung	19
2.5	Außendarstellung und Vernetzung	19
	Öffentlichkeitsarbeit	19
	Hochschulrankings	21
	Deutschlandstipendium und Fundraising	22
	Campus Charlottenburg	22
3	Forschung, Berufung & Nachwuchsförderung	23
3.1	Erfolge in der Drittmittelinwerbung	23
	TU-interne Forschungsförderung	24
3.2	Exzellenzstrategie	24
3.3	Ausgewählte Forschungspreise und Auszeichnungen	24
3.4	Kooperationen und Vernetzungen	25
	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	25
3.5	Aufbau und Förderung der Transdisziplinarität	26
3.6	Wissens- und Technologietransfer	27
3.7	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	28
	Graduiertenprogramme	29
	Weiterbildungsprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs	29
3.8	Berufungen und Berufungsplanung	29
4	Studium und Lehre	31
4.1	Mehr Qualität im Zuge des Qualitätspakt Lehre	31
	MINT ^{grün} - das Orientierungsstudium	31

	tu inspire: Ziethen Prozess – The Shift from Teaching to Learning	32
	Ein Tag der Lehre für die TU Berlin	33
	Online-Lehre/tu digit: Ausbau von E-Learning	33
	Weitere Qualitätspakt Lehre-Teilprojekte an der TU Berlin	33
4.2	Impulse in der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch die ZEWK	34
4.3	Student LifeCycle Management (SLM)	34
4.4	Auf- und Ausbau des Qualitätsmanagements für die Lehre/Systemakkreditierung ..	35
4.5	Übergänge gestalten: Schule – Hochschule – Arbeitswelt	35
4.6	In(2)TU Berlin	36
4.7	Weiterbildungsstudiengänge	37
4.8	Neue Studiengänge und Fächergruppen im Überblick	37
4.9	Öffnung der Hochschule	38
5	Internationales und Lehrkräftebildung	41
5.1	Internationalisierungsstrategie – Gründung Büro für Internationales	41
	HRK Re-Audit	41
5.2	Sichtbarkeit durch internationale Vernetzung	41
5.3	Internationalization@Home	42
5.4	Internationalisierung in der Forschung	43
5.5	Internationalisierung in Studium und Lehre	43
5.6	Das internationale Studienkolleg	44
5.7	Zentraleinrichtung Moderne Sprachen (ZEMS)/Sprach- und Kulturbörse	45
5.8	Internationale Mobilitätsprogramme	46
	Personalmobilität	46
	Mobilitätsprogramme für Studierende	46
	Campus und Zentralinstitut El Gouna	47
5.9	Lehrkräftebildung	48
	Einrichtung eines Zentralinstituts für die Lehrkräftebildung (SETUB)	48
	Entwicklung der Lehramtsstudiengänge	48
6	Gleichstellung, Diversity und Chancengleichheit	49
6.1	Zentrale Frauenbeauftragte (ZFA)	50
6.2	Gleichstellungscontrolling	51
6.3	Gremium Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (PUG)	51
6.4	Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)	52
6.5	Servicebereich Familienbüro	52
6.6	Schulbüro	52
6.7	Career Service	53
6.8	Dual Career Service	54
6.9	Audits und Auszeichnungen	54
	audit familiengerechte hochschule	54
	Total Equality Award	54
7	Perspektiven	55
	Impressum	57

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Bewerbungen 2015–2017 Ausbildungsberufe TU Berlin	19
Tabelle 2	Presseclippings mit Erwähnung der TU Berlin	20
Tabelle 3	Medieninformationen der TU Berlin	20
Tabelle 4	Statistik der TU Berlin bzgl. Erfindungsmeldungen für die Jahre 2014–2016	27
Tabelle 5	Verteilung der Teilnehmer*innen des Gaststudiums „In(2)TU Berlin“ auf die Fakultäten im Wintersemester 2016/17	36

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Drittmittelausgaben der Haushaltsjahre aufgeteilt nach Mittelgebern (inklusive weitergereichte Drittmittel)	23
Abbildung 2	Die Teilprojekte des Qualitätspakts Lehre an der TU Berlin im Überblick und die Haupthandlungsfelder (Grafik: TU Berlin SC Janina Göbel).	31
Abbildung 3	Verteilung der Studierenden (ohne Promotions- und ohne Programmstudierende) auf die Fächergruppen der amtlichen Statistik im WS 2016/2017	37
Abbildung 4	Verteilung der Studierenden (ohne Promotions- und ohne Programmstudierende) auf die Fächergruppen der amtlichen Statistik im jeweiligen Wintersemester. (Zum Wintersemester 2015/2016 erfolgte u. a. die Neuordnung der Informatik zu den Ingenieurwissenschaften.)	38
Abbildung 5	Gesamtzahl der Studierenden im jeweiligen Wintersemester (ohne Promotion, ohne Programmstudierende). Extra ausgewiesen sind die weiblichen und die internationalen (= nicht deutschen) Studierenden.	38
Abbildung 6	Studienanfänger*innen je Studienjahr im 1. Fachsemester und 1. Hochschulsesemester (mit Promotions- und mit Weiterbildungsmasterstudierenden).	39
Abbildung 7	Anzahl der Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen im jeweiligen Wintersemester (ohne Programmstudierende, ohne auslaufende Studiengänge).	39
Abbildung 8	Anzahl der zulassungsbeschränkten und zulassungsfreien Studiengänge im jeweiligen Wintersemester für das 1. Fachsemester (ohne Weiterbildungsstudiengänge).	40
Abbildung 9	Entwicklung von Frauenanteil, Durchschnittsalter und Anteil internationaler Studierender für Bachelor und Masterstudiengänge je Studienjahr (ohne Programmstudierende).	49

1 Interview zur Entwicklung der TU Berlin Herausforderungen für die TU Berlin: neue Themen und neue Strukturen

Interview mit Prof. Dr. Christian Thomsen, Präsident der TU Berlin, über
Entwicklungslinien und einen besonderen Moment



Prof. Dr. Christian Thomsen
Präsident der TU Berlin

Seit April 2014 verantworten Sie als Präsident der TU Berlin die Entwicklung der Universität. Wo oder wie hat sich die TU Berlin seitdem am meisten verändert?

Christian Thomsen: Aus meiner Sicht betrifft das unsere Reputation. Im Unterschied zu früher sind wir nun gleichberechtigte Partnerin im Berliner Wissenschaftssystem. Wir haben wissenschaftliche Impulse gesetzt wie die stark beachtete Digitalisierungsoffensive. Die Digitalisierung ist kein rein technisches Thema mehr, sondern ein gesellschaftliches. Wenn wir dieses Thema in Berlin besetzen, bearbeiten wir damit eine der momentan wichtigsten gesellschaftlichen Fragen und bereiten unsere Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs auf die digitale Zukunft vor. Das hat eine andere Dimension. Wir haben aber auch neue Modelle wie unsere Innovationsprofessuren an den Start gebracht. Das gab uns inhaltlich und in puncto Wahrnehmung einen kräftigen Schub. Die Innovationsprofessuren wurden im neuen Berliner Hochschulvertrag als Modell für alle Universitäten aufgenommen.

„Offene Universität“ – dies steht als Ihr Motto für die letzten Jahre. Was verstehen Sie darunter und welche Entwicklungen gab es für die TU Berlin?

Zur offenen Universität gehört für mich die Bereitstellung von Studienplätzen für möglichst viele junge Menschen – eingeschränkt nur dort, wo die Kapazitäten Grenzen setzen. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass jedem, der es möchte, die Chance zum Studium gegeben werden muss. Unter Offenheit verstehe ich aber auch die Fach-Offenheit. Dazu zähle ich unser Orientierungsstudium MINT^{grün}, das aktuell mehr als 500 Erstsemester zählt. Es gibt jungen Menschen die Möglichkeit, in einer großen Fächer-Offenheit mit dem Studium zu beginnen. Das nehmen sehr viele wahr, mittlerweile etwa 10 Prozent aller Anfängerinnen und Anfänger. Offenheit meint auch unsere Offenheit gegenüber Geflüchteten. Die Situation im Herbst 2015 war für uns völlig unvorhersehbar, und wir haben sehr schnell und sehr offen reagiert, auch mit Unterstützung durch die Senatsverwaltung. Mit unserem Programm „In(2)TU Berlin“ waren wir eine der ersten deutschen Universitäten mit einem nachhaltigen Konzept. Es greift immer noch, und wir haben sehr gute Erfolge. Das freut mich besonders.

Wie beurteilen Sie die externen Rahmenbedingungen der vergangenen Jahre?

Die finanzielle Unterstützung durch das Land ist besser geworden. Mit den neuen Hochschulverträgen haben wir ein hervorragendes Ergebnis erzielt, wie wir es zuvor noch nicht hatten. Die Universitäten haben es geschafft, dass das Land das Vertrauen aufbringt und mehr in sie investiert. Spürbar ist auch das Geld, das aus den frei gewordenen BAföG-Mitteln vom Bund über das Land an die Hochschulen fließt. Außerdem werden wir uns am 1000-Professuren-Programm des Bundes beteiligen. Das ermöglicht uns finanziellen Gestaltungsraum für unsere Gebäudesanierung oder Professurausstattung. Beides kommt am Ende unseren Studierenden zu gute.

Das Thema Digitalisierung ist längst kein Modewort mehr, sondern verändert unsere Gesellschaft spürbar. Wie reagiert die Universität?

2017 ist ein wichtiges Jahr für Berlin. Wir haben das Einstein Center Digital Future mit 38,5 Mio. € und sage und schreibe 50 neuen Professuren für Berlin gegründet. So etwas gab es für den Wissenschaftsstandort, und ich will behaupten für das Bundesgebiet, noch nicht. Außerdem fließen 50 Mio. € in das bewilligte Deutsche Internet-Institut, das ein Berliner Konsortium mit starker TU-Beteiligung an die Spree geholt hat. Mit dem Regierenden Bürgermeister habe ich 2015 die Initiative für die Digitalisierungsstrategie des Landes ergriffen. Es ist bemerkenswert, was sich in so kurzer Zeit mit und um uns entwickelt hat. Im Einstein Center setzen wir uns damit auseinander, wie man die Digitalisierung bestmöglich, sicher und nutzbringend einsetzen kann. Wir sammeln dadurch auch Erfahrungen in der Wechselwirkung mit der Gesellschaft und mit unseren Partnerinstitutionen wie FU, HU, UdK und Charité oder externen Interessenten und unseren Ideen. Wir zeigen, dass ohne institutionelle Eitelkeiten die Berliner Wissenschaftspartner in der Lage sind, große Projekte gemeinsam zu beantragen, bewilligt zu bekommen und auch inhaltlich und organisatorisch zu stemmen. Das ist ein zukunftsweisender Erfolg unseres Berliner Modells: Spitzenleistungen gepaart mit der Bereitschaft zur Institutionen übergreifenden Kooperation.

Über die Exzellenzstrategie sollen bundesweit ab 2019 rund 553 Mio. € in die Forschung fließen. Wie bereitet sich die TU Berlin auf diesen wichtigen Wettbewerb vor?

Wir bereiten uns sehr intensiv vor. Aus allen Fakultäten haben wir im Jahr 2016 Skizzen für mögliche Exzellenzcluster bekommen, die ein wissenschaftlicher Exzellenzbeirat bewertete. Daraus wurden sechs wie ich finde sehr gute Clusterskizzen erzeugt, eine davon in Kooperation mit der UdK. Diese haben unsere Forscherinnen und Forscher im April 2017 abgegeben. Darüber hinaus wollen wir uns an der Förderlinie für Exzellenzuniversitäten bzw. -verbünde beteiligen. FU Berlin, HU Berlin, TU Berlin und die Charité kooperieren nun auch auf institutioneller Ebene und wollen im Verbund in diesen Wettbewerb gehen. Wiederholt haben sich in den letzten Monaten verschiedene zusammengesetzte Gruppen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu ganztägigen Klausurtagungen getroffen, auf denen die zentralen Konzepte für einen Verbundantrag besprochen und vorangetrieben wurden. Ein Novum für Berlin! Fast parallel dazu wurde die weitere Finanzierung des bereits seit 10 Jahren existierenden Exzellenzclusters UniCat und des großen Forschungszentrums Matheon, das vor 15 Jahren gegründet wurde, auch dank der Einstein Stiftung in die Wege geleitet.

Welche internen Themen und Entwicklungslinien haben für die Universität in den letzten Jahren eine Rolle gespielt?

Als eine ganz große interne Errungenschaft sind die sechs Innovationsprofessuren zu nennen, die wir aus dem Strukturplan genommen haben und die uns jetzt auch in der Exzellenzstrategie zum Vorteil gereichen. Allerdings stellen wir den größeren Teil außerhalb der Exzellenzstrategie für Innovationen an der TU Berlin zur Verfügung. Die Innovationsprofessuren erlauben es den Fakultäten, sich in Richtungen zu bewegen, die die langjährigen Strukturpläne nicht vorsehen. Das erzeugt einen Wettbewerb um neue inhaltliche Ausrichtungen, wie es ihn an der TU Berlin bisher nicht gab. Das ist ein unschätzbare Vorteil für unsere strategische Entwicklung. Ein weiterer interner Entwicklungsprozess ist die Einführung von SAP. Das Projekt ist

schwieriger und komplizierter geworden, als ich mir das anfänglich vorgestellt hatte. Dennoch ist es trotz der großen Kraftanstrengung der richtige Schritt gewesen. Ich bin überzeugt davon, dass die Universität mit einem modernen elektronischen Verwaltungssystem besser funktioniert als in der Vergangenheit. Im Wettbewerb werden wir einen größeren Vorteil haben als Einrichtungen, die diesen Weg nicht eingeschlagen haben.

Ein Kulturwandel zeichnet sich auch im Querschnittsthema Internationalisierung ab. Was haben Sie hier für eine Bilanz vorzuweisen?

Internationalization@Home, so wie wir es nennen, ist tatsächlich für die TU Berlin etwas Neues. Wir waren immer stolz auf eine hohe Anzahl ausländischer Studierender und unser großes internationales Netzwerk, haben uns aber bezüglich der Internationalisierung unseres akademischen Personals und Verwaltungspersonals nur wenig Gedanken gemacht. Das hat sich gewandelt. Das hat den Effekt, dass wir die Diversität der Universität inhaltlich vergrößern. Diversität ist für mich einer der wichtigen gesellschaftlichen Begriffe, nach denen sich die Universität ausrichten sollte. Wir sehen es in Berlin. Die Stadt ist extrem divers bezüglich vieler Aspekte. Wir haben eine ganze Reihe von Maßnahmen für diesen Wandel entwickelt und werden sie in Zukunft umsetzen.

An der TU Berlin wurde über das Thema Mitbestimmung, konkret die Einführung der Viertelparität im Erweiterten Akademischen Senat, diskutiert und abgestimmt. Wie können Sie rückwirkend die Entwicklung, die bundesweit eine starke Beachtung fand, beschreiben? Wohin hat dieser Prozess in der Universität geführt?

Sie haben zwei Dinge angesprochen: die Außenwahrnehmung der Diskussion und die internen Konsequenzen aus ihr. Die Außenwahrnehmung war von der Sorge getragen, ob die Verkrustungen der akademischen Gremienstrukturen verstärkt werden und die Universität dann nicht mehr handlungsfähig sein könnte. Im Inneren ist es so, dass die Diskussion nicht in Grabenkämpfen endete, sondern in einem von allen getragenen Wunsch nach einer wahren inhaltlich stärkeren Beteiligung aller Gruppen. Folgerichtig wurde die AG Partizipation ins Leben gerufen. An einer ernsthaften inhaltlichen Beteiligung durch alle Statusgruppen kann jedem nur gelegen sein. Die von außen befürchtete Verkrustung oder Spaltung durch die verschiedenen Statusgruppen kann ich an der TU Berlin nicht erkennen. Es ist uns gelungen, ein besseres Miteinander zu erreichen. Wir sind aber noch mitten im Prozess und der Weg ist nicht immer einfach.

Worin besteht das bessere Miteinander?

Die verschiedenen Statusgruppen nehmen sich gegenseitig ernst. Die Mitglieder der AG Partizipation sprechen in vollem Vertrauen miteinander. Nicht in dem Sinne, dass sie die gleichen Meinungen haben, sondern, indem sie sich Gedanken darüber machen, wie der Kulturwandel – den man zu Recht als solchen bezeichnen und auch schon spüren kann – noch stärker vorangetrieben werden kann. Erst kürzlich hat der Akademische Senat sich einen Kodex gegeben. Auch in ihm werden Regeln des miteinander Arbeitens beschrieben. Es gibt viele, die offen gegenüber konstruktiven Veränderungen sind. Das freut mich. Alle Beteiligten, egal, was ihre Ausgangsintentionen waren, haben gemeinsam in unserer und für unsere Universität etwas angestoßen. Wir haben aus einer schwierigen Situation eine positive Entwicklung für die TU Berlin gemacht. Darauf bin ich stolz.

Mit der „Öffnung der Universität“ fielen auch einige NC-Hürden weg. Welche Auswirkungen hatte das?

Das ist richtig. Momentan bieten wir sehr viele Studiengänge NC-frei an. Dadurch bekamen wir spürbar mehr Studierende. Um jetzt konsequent auch eine bessere Betreuungsrelation zu erzeugen, haben wir verschiedene Maßnahmen eingeleitet. Dazu zählt, dass wir in Zukunft 20 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr als bisher dauerhaft an die Fachgebiete verteilen, nämlich 770 statt 750. Andere vergleichbare Verbesserungen sind durch zusätzliche Professuren zu erwarten, einerseits durch das Einstein Center Digital Future mit seinen bis dato 24 neuen und zusätzlichen Professuren allein an der TU Berlin und

andererseits eine ähnliche Anzahl neuer Professuren aus dem 1000-Professuren-Programm des Bundes. Bei konstant bleibender Studierendenzahl wird sich dadurch unser Betreuungsverhältnis zu den Studierenden also erheblich verbessern. Das ist Teil unserer Strategie. Während die Zahl der regulär aufzunehmenden Erstsemester in der Vergangenheit immer weiter anstieg, haben wir mit dem Land Berlin als Geldgeberin nun so verhandelt, dass sie für die nächsten fünf Jahre konstant bleiben. Wir müssen also künftig keine weitere Steigerung an Studierenden im 1. Hochschulsesemester erreichen, um unser Budget zu sichern. In dieser Situation erhöhen wir nun das Lehrpersonal über zusätzliche Stellen und Professuren und schaffen so eine nachhaltige Verbesserung.

Die Universität hat sich in den letzten Jahren intensiv mit ihrer Geschichte beschäftigt – auch zu ihrem 70-jährigen Jubiläum. Was hat sie unternommen?

Wir haben die Pflicht, schonungslos in die Geschichte zu schauen, insbesondere auf die Zeit des Nationalsozialismus, und wir schauten auch auf die Personalpolitik nach dem Krieg. Das war uns wichtig. Es entstanden zwei sehr fundierte Bücher und eine vielbeachtete Ausstellung auf dem Vorplatz des Hauptgebäudes, um sie der Öffentlichkeit zu zeigen. Wir bekamen viel Resonanz, auch auf den zwei sehr interessanten Veranstaltungen zu den Themen.

Ein anderes historisches Thema „erwachte“ durch einen Beschluss des Bundestages. 62 Mio. € fließen für den Aufbau der Bauakademie. Was verbindet die TU Berlin mit der Bauakademie?

Das ist in der Tat ein Geschenk für die TU Berlin. Die Bauakademie ist unser Mutterhaus, da wir aus dieser Einrichtung hervorgingen. Nun gibt es die Chance, sie am historischen Ort in Berlin-Mitte wieder aufzubauen. Unser Augenmerk liegt auf dem Betreiberkonzept. Dafür haben wir uns von Anfang an intensiv und mit großem Interesse an verschiedenen Foren, die sich mit der Bauakademie beschäftigten, beteiligt. Die Bauakademie ist nicht nur ein Gebäude, sondern sie stellt innerhalb des europäischen Rahmens einen zentralen Punkt für Architektur und Baugeschehen, auch im geschichtlichen Sinne, dar. Wir würden bei einer Beteiligung die Tradition von Schinkel und seine schon damals internationale Ausstrahlung fortsetzen. Die Bauakademie soll Teil der beschriebenen Öffnung und Wechselwirkung der Universität mit der Gesellschaft sein. Das ist unsere Speerspitze. Wir stehen mit dem Gebäude mitten in der Stadt. Das eröffnet Chancen.

Wir sprachen viel über neue Strukturen, neue Entwicklungslinien und Maßnahmen der letzten Jahre. Was war eines der emotionalsten Momente in der zurückliegenden Zeit?

Jeden Morgen, wenn ich zur Uni komme, freue ich mich und sage „besser geht es kaum“. Das meine ich ehrlich. Besonders außergewöhnlich fand ich den Besuch der Königin von England zum 50. Gründungsjubiläum der Queen's Lecture. Die Queen fördert seit 50 Jahren zwar mit Unterbrechungen, aber immer wieder mit einem Neuanfang, die Lecture und tut dies auch weiterhin. Ihr Besuch im Beisein der Bundeskanzlerin und des Bundespräsidenten war für mich besonders bewegend. Dieser Moment wird auch in Erinnerung bleiben, weil die Vorbereitung ein großes Gemeinschaftsprojekt in der Universität war. Alle haben an einem Strang gezogen. Da hat man deutlich ein starkes Wir-Gefühl gespürt. Es bewegt mich immer wieder persönlich, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit Herz und Seele für unsere tolle TU einsetzen. Dafür möchte ich mich sehr bedanken.

Das Gespräch führte Stefanie Terp.

2 Struktur und Strategie

2.1 Das Präsidium: Mitglieder und Aufgaben

Zu Beginn des Berichtsraums fand die Neuwahl des gesamten Präsidiums statt. Die folgende Übersicht nennt die jeweiligen Amtsinhaber und Amtsinhaberinnen sowie die zugeordneten Verantwortungsbereiche:

Prof. Dr. Christian Thomsen

Präsident

Prof. Dr.-Ing. Christine Ahrend

Erste Vizepräsidentin

Forschung, Berufungen und Nachwuchsförderung

Prof. Dr.-Ing. Hans-Ulrich Heiß

Vizepräsident

Studium und Lehre

Prof. Dr. Angela Ittel

Vizepräsidentin

Internationales und Lehrkräftebildung

Dr. Ulrike Gutheil (bis Sept. 2016)

Kanzlerin

Georg Borchert (seit Sept. 2016)

Kanzler mit der Wahrung der Geschäfte betraut

Mit der Wahl des neuen Präsidiums 2014 wurde die Fachvorgesetztenfunktion in der zentralen Universitätsverwaltung unter der Leitung der Kanzlerin beschlossen. Dabei haben die zuständigen Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten weiterhin das Recht und die Möglichkeit, notwendige Abstimmungen sowie Weisungen mit den Fachabteilungen – insbesondere zur strategischen Steuerung – jederzeit direkt und unmittelbar mit diesen vorzunehmen.

Des Weiteren wurde zur Vorbereitung der Bewerbung im Rahmen der Ausschreibung Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder das Team der Task Force Exzellenzstrategie eingerichtet und dem Präsidenten zugeordnet.

Im August 2015 wurde der Bereich Patent- und Verwertungsmanagement, der nach der Auflösung der IPAL noch zu Zeiten des letzten Präsidiums provisorisch im Präsidialamt angesiedelt wurde, in die Forschungsabteilung (Referat VD) verlagert.

Des Weiteren wurden die internationalen Aktivitäten der TU Berlin in einer sichtbaren und schlagkräftigen Einheit zusammengefasst. Das neue Büro für Internationales ist seit Mai 2016 Anlaufpunkt für sowohl Forschungs- als auch Studierendenthemen. Im neuen Bereich Internationales sind die Referate Studierendemobilität und Betreuung internationaler Studierender (ehemals Akademisches Auslandsamt), Wissenschaftskooperationen und Strategische Partnerschaften (ehemals Stabsstelle Außenbeziehungen), Internationale Projekte (ehemals Erasmus Mundus) und das Studienkolleg zusammengefasst.

Durch den Weggang von Frau Prof. Gutheil im Herbst 2016 bestand die Notwendigkeit, die Projektleitung für das ERM-Projekt (als ein Teilprojekt zur SAP-Einführung) neu zu verorten. Mit der Auswahl von Herrn Oeverdieck als neuem ERM-Projektleiter wurde daher auch die dazugehörige Personalstruktur des Bereichs tuerkp entsprechend vom Bereich des Kanzlers in den Bereich des Präsidenten verlagert. Der Lenkungsausschuss befindet sich nun entsprechend unter der Leitung des Präsidenten.

Kooperation und Kommunikation

Dem Präsidium ist seit Amtsbeginn eine offene und konstruktive Kommunikation und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitgliedern aller Statusgruppen der Universität von großer Wichtigkeit.

Elemente dieser offenen Kommunikation sind bspw.:

- Sprechstunden, offene Gesprächsrunden und Runde Tische des Präsidenten und der Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten.
- Infobrief des Präsidiums, um in regelmäßigen Abständen die Universität über die laufenden Projekte des Präsidiums informiert zu halten.
- Einberufung themenspezifischer Arbeitsgruppen, die gemeinschaftlich und konstruktiv bspw. an der Erarbeitung des Re-Audits Internationalisierung, dem Berufungsleitfaden, dem Nachwuchskonzept, der Satzung „Gute wissenschaftliche Praxis“ (2016) etc. mitgewirkt haben bzw. mitwirken.
- Ziethen-Workshops, die den Mitgliedern der TU Berlin die Gelegenheit geben, zum Thema „Lehre und Lernen neu denken“ neue Ideen und Leitlinien zu entwickeln.
- Klausurtagung und Follow-ups zum „Sense of Belonging“, zum Thema Zugehörigkeitsgefühl als Instrument für die universitäre Entwicklung.
- Das Sommerfest sowie der Preis „Wir sind TU Berlin“, mit dem das „Wir-Gefühl“ gestärkt werden und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Fortkommen unserer Universität geehrt werden.
- Bereitstellung von erarbeiteten Daten, Datentools und Analysen aus der Stabsstelle „Strategisches Controlling“.

2.2 Strategische Entwicklung

Einstein Center Digital Future (ECDF)

Der Kooperation mit anderen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen zur weiteren Stärkung der Potentiale in Forschung und Lehre und besonders für den Aufbau neuer profilbildender Forschungsfelder kommt ein wachsendes Gewicht zu. In der Forschung der TU Berlin erfolgt diese strategisch ausgerichtete Kooperation sowohl auf der institutionellen als auch auf der individuellen Ebene der Projektzusammenarbeit mit Kooperationspartnern unterschiedlicher Institutionen, wobei beispielhaft auf die Aktivitäten und Erfolge ausgewählter Key Application Areas (oder Kompetenzfelder) zu verweisen ist.

Innerhalb des Zukunftsfeldes Digitalisierung ist ein großer Erfolg in der Forschungsbilanz der TU Berlin zu verzeichnen: das Einstein Center Digital Future konnte eingeworben werden.

Die Digitalisierung sorgt für tiefgreifenden Wandel aller Lebens- und Forschungsbereiche. Die digitale Transformation eröffnet dabei Chancen für größere Lebensqualität, neue Geschäftsmodelle, effizienteres Wirtschaften und innovative Forschungsansätze. Das ECDF bietet exzellente Rahmenbedingungen für eine zielgerichtete Forschung in diesem Bereich.

In den vergangenen zwei Jahren des Berichtszeitraums war die Beantragung, Finanzierung und Einrichtung

des Einstein Center Digital Future ein zentrales Thema. Die Bewilligung erfolgte nach intensiver internationaler wissenschaftlicher Evaluation durch die Einstein-Stiftung Berlin im September 2016. Mit den erfolgreichen Initiativen für das Einstein Center Digital Future und das Deutsche Internet-Institut haben sich die Berliner Universitäten an der Spitze der digitalen Transformation in Deutschland positioniert. Der offizielle Startschuss für das Einstein Center Digital Future fiel am 3. April 2017 in Form einer Auftaktveranstaltung mit dem Regierenden Bürgermeister von Berlin, der Senatorin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, dem StS Wissenschaft sowie 200 Gästen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Presse.

Rund 50 zusätzliche, überwiegend Juniorprofessuren werden eingerichtet – ungefähr die Hälfte davon an der TU Berlin – eine große schwerpunktartige Verstärkung der Berliner Wissenschaftslandschaft, die ihresgleichen sucht. Unter Federführung der TU Berlin sind die antragstellenden Institutionen die Charité-Universitätsmedizin, die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Universität der Künste Berlin. Zahlreiche angesehene außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (BIH, DLR, FOKUS, HHI, IZM, MDC, PTB, ZIB) sowie die Beuth Hochschule und die Hochschule für Technik und Wirtschaft sind ebenfalls am Zentrum beteiligt.

Ebenso einzigartig ist die Art der Finanzierung des Vorhabens, das mit Mitteln der privaten Wirtschaft (ca. 1/3), der beteiligten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (ca. 1/5) sowie aus denen des Landes (Senatskanzlei) bestritten wird.

Das Einstein-Zentrum hat als seine vier Forschungsschwerpunkte „Digitale Algorithmen, Methoden und Infrastruktur“, „Digitale Industrie und Services“, „Digitale Geisteswissenschaften und Gesellschaft“ und „Digital Health“. Diese stützen sich auf die bestehenden Querschnittskompetenzen (Computer Science, Engineering, Humanities, Mathematics and Natural Sciences, Planning and Management) und gesellschaftlichen Verantwortungsbereiche (Technological Innovation, Knowledge Management, Beneficial Processes and Products, Education and Creating New Job Areas, Competitive Qualification) der TU Berlin (Quelle: Zukunftskonzept TU Berlin). Die zu besetzenden Professuren sind interdisziplinär ausgerichtet und bedienen die in allen Wissenschaftsbereichen immer wichtiger werdende Digitalisierung. Das Konzept hat sowohl im Inland (Hamburg) als auch im benachbarten Ausland (Wien, Oslo) Anhänger gefunden, die nun Pläne zur Einrichtung ähnlicher Zentren verfolgen.

Jede Fakultät der TU Berlin ist mit mindestens einer Professur vertreten und diese treiben in allen Kernkompetenzen die Vision „Solutions for Societal Challenges“ der Key Application Areas des Zukunftskonzepts der TU Berlin voran. Sie nutzen das gesamte Fächerspektrum zur Etablierung von Zukunftsfeldern und zur Förderung fakultätsübergreifender und transuniversitärer Forschungsaktivitäten in einem starken Netzwerk mit externen Akteuren (Quelle: Leitbild der TU Berlin).

Kontinuierlich werden die 50 Professorinnen und Professoren ihre Arbeit im Einstein Center Digital Future aufnehmen und interdisziplinär die unterschiedlichsten Fragestellungen zur Digitalisierung erforschen. Die ersten Professor*innen sind ernannt, haben ihre Arbeit aufgenommen und entwickeln die Kultur der Kooperation weiter.

Ein Verbundprojekt, in dem alle Berliner Universitäten sich zusammentun – darüber hinaus in Kooperation mit zahlreichen namhaften außeruniversitären Forschungseinrichtungen – ist ein Alleinstellungsmerkmal und bundesweit einzigartig. Die Berliner Universitäten bauen auf der starken Zusammenarbeit der letzten Jahre auf und nutzen diese Grundlage für einen gemeinsamen Verbundantrag im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder zur Stärkung der lokal sichtbaren Kompetenzen in allen digitalisierungsrelevanten Bereichen. Das Einstein Center Digital Future und das Deutsche Internet-Institut helfen dabei, die Kompetenzen der verschiedenen Disziplinen zu bündeln und Berlin – national sowie international – als führenden Wissenschaftsstandort der Digitalisierung zu profilieren.

1000-Professuren-Programm

Ende Mai 2017 hat die TU Berlin einen Antrag zur Beteiligung am 1000-Professuren-Programm der Bundesregierung gestellt. Mit einer Fokussierung auf die für die Teilnahme an der Exzellenzinitiative eingereichten Clusterskizzen und einer durch die Fakultäten gesetzten Reihung besteht die Chance, die Forschung und Lehre an der TU Berlin mit ggf. bis zu 25 zusätzlichen Professuren weiter zu stärken. Zeitgleich – und als Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Programm zur Stärkung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses auf entfristete Stellen – haben das Land Berlin und die TU Berlin das Tenure-Track-Verfahren neu geregelt. Neben den Professuren aus diesem Programm, für die das Tenure-Track-Verfahren verpflichtend ist, kann in Zukunft die TU Berlin auch ihre originären Strukturstellen auf diese Weise besetzen. Die Zukunft wird zeigen, wie gut dieses Verfahren zur Erlangung einer dauerhaften Professur grundsätzlich als Berufungsverfahren auch für unsere Strukturstellen geeignet ist und wie stark es von den Fakultäten angenommen werden wird.

Bauakademie

Nachdem der Wiederaufbau der Schinkelschen Bauakademie schon seit 1995 ein immer wieder diskutiertes Thema gewesen ist, hat der Deutsche Bundestag im November 2016 überraschend die Mittel dafür zur Verfügung gestellt. Die weitere Planung wurde dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) übergeben, das zur Entwicklung von Nutzungsszenarien von Januar bis Mai 2017 drei öffentliche Dialogforen dafür veranstaltet hat. Noch vorher hatte das TU-Architekturmuseum ein Nutzungskonzept entwickelt, das auf dem ersten Forum präsentiert werden konnte und dort auf reges Interesse stieß. Ausgehend von der historischen Bindung der Technischen Universität an ihr Mutterhaus Bauakademie sieht dieser Entwurf eine Rückkehr des TU-Architekturmuseums vor, das in der Bauakademie den Ausstellungsbetrieb mit eigenen Projekten gestaltet und zugleich für weitere Ausstellungspartner koordiniert. Andere Komponenten der Neuen Bauakademie sind ein bau- und architekturbezogenes Veranstaltungszentrum für Tagungen und Seminare sowie eine Residenz für Fellows und Stipendiat*innen, die vor Ort forschen und entwerfen sollen. Für diesen Baustein kann die TU Berlin auch ihre Forschungs- und Lehrkompetenzen mit einbringen.

Im März 2017 konnte TU-Präsident Prof. Dr. Christian Thomsen im Rahmen der Hochschulverträge die für den Betrieb nötigen Mittel sichern. Parallel dazu fand eine Abstimmung mit Partnern des Auswärtigen Amtes (Deutsches Archäologisches Institut und Goethe-Institut) statt, um das Programm abzurunden. Dieses fortgeschrittene Konzept bildete die Grundlage für eine zum abschließenden Dialogforum am 3. Mai 2017 vorgestellten Broschüre, die nun (Stand: Juni 2017) in die weiteren Planungen des BMUB einfließen wird.

Baumaßnahmen

Zu Beginn des Berichtszeitraumes sind große Herausforderungen der Standort- und Flächenkonsolidierung bereits abgeschlossen. Allein mit der Aufgabe der Franklinstraße (ca. 40 000 m² Mietfläche), dem Bezug der Marchstraße und weiterer Gebäude, werden in der Bilanz wieder ca. 8 000 m² abgebaut und Mietkosten von ca. 2,5 Mio. €/anno eingespart. Die Jahre 2014–2017 sind deshalb von der Planung und Finanzierung zukunftsweisender Projekte geprägt. 2015 erhält die TU Berlin die Zusage, dass im Rahmen eines Investitionspaktes Hochschulbau in den Jahren 2017 bis 2027 große Bauvorhaben von über 200 Mio. € aus dem Landeshaushalt finanziert werden. 2016 wird zusätzlich nach Art. 91b GG die Bundes- und Landesfinanzierung für den Neubau IMoS mit der zeitlichen Restriktion der Fertigstellung bis Ende 2021 bewilligt. Es gelingt im weiteren Verfahren, den geplanten Ersatzneubau Mathematik und das Forschungsgebäude IMoS in einem gemeinsamen Planungsverfahren auf den Weg zu bringen, so dass allein in den nächsten fünf Jahren Neubauten mit einem Gesamtvolumen von mind. 135 Mio. € auf dem Ostgelände fertig gestellt sein werden.

Seit 2015 erhält die TU Berlin zusätzlich ca. 5 Mio. € aus dem sog. Investitionspakt BAföG. Aus diesen Mitteln

werden sowohl dringend erforderliche Sanierungsmaßnahmen wie z. B. die bereits abgeschlossene Fassadensanierung Nord des Erweiterungsbaus, als auch repräsentative Baumaßnahmen finanziert. Noch in 2017 wird das neue Existenzgründerzentrum im Erdgeschoss des Gebäudes BH-N eröffnet werden. Die Sanierung des historischen Hörsaals ER 270 ist für 2018 in der Planung.

Der Umlauftank II des Architekten Ludwig Leo ist eines der jüngsten Baudenkmäler Berlins. Die Sanierung mit Mitteln der Wüstenrotstiftung wird Mitte 2017 abgeschlossen.

2014–2017 werden zahlreiche Baumaßnahmen in der Folge von Berufungen und Neuausrichtungen von Fachgebieten realisiert. Stellvertretend kann hier die Herrichtung der neuen Räumlichkeiten des Fachgebiets Biopsychologie und Neuroergonomie genannt werden. In dem denkmalgeschützten Gebäude V entstand mit einer vollklimatisierten Halle wieder ein einzigartiges, spezifisches Forschungslabor.

Das Hauptgebäude der TU Berlin erhielt mit dem Leit- und Orientierungssystem ein neues Gesicht. Die im Berichtszeitraum umgesetzten Brandschutzmaßnahmen ermöglichen die Nutzung der Verkehrs- und Hallenflächen des Hauptgebäudes für Kongresse und Ausstellungen. Mit der abgeschlossenen Baumaßnahme Verlagerung der Sanitäranlagen in das Erdgeschoss wurde die Voraussetzung für eine Umgestaltung der Foyer-Bereiche des Hauptgebäudes (Realisierung 2018) geschaffen.

Obwohl sich das Baubudget mit dem Investitionspakt BAföG um ca. 20 Prozent erhöht hat und die großen Landesbauvorhaben eine erfreuliche Perspektive bieten, wächst der Sanierungsstau der Gebäude der TU Berlin weiterhin an. Die TU Berlin ist federführend für ein Gutachten der 11 Berliner Hochschulen verantwortlich, welches mittels einer gebäudebezogenen und technischen Bewertungsmethode den Finanzierungsbedarf ermitteln wird. Mit dem Gutachten, das unter Mitwirkung der Senatsverwaltung Mitte 2017 vorliegen wird, wird die Erwartung an ein Hochschulsanierungsprogramm und eine Landesfinanzierung verbunden.

Die Standortplanung war in den Jahren 2014–2017 neben der Entwicklung des Ostgeländes mit der erfolgreichen Planung der großen Neubauvorhaben weiterhin von der Diskussion um den Standort Seestraße geprägt. 2015 wurde das sog. Zuckerinstitut als Außenstandort der TU Berlin aufgegeben und das Gebäude für 3,5 Mio. € an das DHZB verkauft. Auch wenn die über das Stadtgebiet verteilten Fachgebiete an weniger Standorten konzentriert werden konnten, wurde erst in 2017 eine gemeinsame Perspektive für beide Institute der Lebensmitteltechnologie und -chemie (LT/LC) sowie der Biotechnologie (BT) am Campus Seestraße eröffnet. Neben der Landesbaumaßnahme LT/LC, die voraussichtlich 2020 starten wird, soll ein weiterer Neubau auf dem Campus langfristig alle Fachgebiete der Biotechnologie aufnehmen. Außerdem ist derzeit eine gemeinsame Anmeldung eines Forschungsgebäudes nach Art. 91b GG mit der Charité am Standort Seestraße geplant.

Enterprise-Resource-Management-System (ERM)

Die Einführung eines Enterprise-Resource-Management-Systems (kurz: ERM) als ein integriertes System zur Ablösung der bisherigen IT-Einzellösungen der Abteilungen beschäftigt die TU Berlin bereits seit einigen Jahren. Nach umfangreichen Vorarbeiten, den Ausschreibungen und der Auswahl der zu beauftragenden Firmen sowohl für ERM als auch für SLM (Student Lifecycle Management) und der Entscheidung für SAP als in Zukunft grundlegendem IT-System, wurde der Startschuss für die konkrete Einführung auf einer Veranstaltung im Lichthof am 27. 1. 2016 gegeben.

Die ersten ERM-Teilsysteme werden zum 1. 1. 2018 produktiv gehen. Die Phase bis dorthin war und ist geprägt von umfangreichen Planungen und auch Verhandlungen mit der SAP zu Veränderungen am Standard-System (Change Requests), der Erarbeitung von Fachkonzepten, die Ende 2016 abgeschlossen werden konnte, und der Einholung der entsprechenden Zustimmungen der Personalräte, so dass die erste Projektphase damit abgeschlossen wurde. In der zweiten, derzeit laufenden Phase stehen die sogenannten Cross Applications (z. B. Identity Management, Rollen und Berechtigungen, Testmanagement, Schnittstellen und Berichtswesen) im Vordergrund. Parallel dazu werden die Schulungen beginnen, um alles auf den Start zum 1. 1. 2018

vorzubereiten. Weitere Komponenten des Gesamtsystems folgen dann später, z. B. der Finanzbereich zum 1. 1. 2019.

Der Fokus der Einführung des ERM- und auch des SLM-Systems liegt dabei weiter auf der einen integrierten IT-basierten Lösung, die konsistente Daten zur Verfügung stellen und Verwaltungsprozesse auch über bisherige Systemgrenzen hinweg ermöglichen wird. Dabei wurde darauf geachtet, die Stärken der bisherigen Inselsysteme möglichst beizubehalten, die Fakultäten eng einzubinden und ihre Bedürfnisse aufzugreifen und bereits jetzt Planungen zur Fortschreibung und zum Ausbau des Systems (z. B. im Forschungsmanagement) anzustoßen.

Mit der gleichzeitigen Einführung beider Systeme (ERM und SLM) hat die TU Berlin ein bundesweit einmaliges Projekt begonnen, das auch von Seiten unseres Partners SAP als Leuchtturm-Projekt angesehen und entsprechend hervorgehoben behandelt wird.

Wir streben mit der neuen SAP-Software nicht nur die Ablösung von 40 IT-Fachverfahren an der TU Berlin an, sondern haben uns zum Ziel gesetzt, den Service zu verbessern, die Qualität der Arbeitsprozesse zu erhöhen, unsere Kapazitäten effektiver zu nutzen und eine konsistente Erfolgskontrolle unserer Prozesse zu ermöglichen.

Open Access

Wissenschaftliche Publikationen machen in besonderem Maße den Output einer Universität aus. Die TU Berlin verfolgt als strategisches Ziel den freien Zugang zu wissenschaftlichen Veröffentlichungen und Forschungsdaten. Die Jahre 2014 bis 2017 haben die Universität diesem Ziel deutlich nähergebracht: Eindrucksvoll ist der offene Zugang zu 78 000 gemeinfreien Werken des Architekturmuseums der TU Berlin, zu über 1 000 retrodigitalisierten Bänden in den Digitalisierten Sammlungen der Universitätsbibliothek und zu beinahe 6 000 Dokumenten und frei zugänglichen Forschungsdaten in DepositOnce, dem Repositorium der TU Berlin für Publikationen und Forschungsdaten.

2016 unterzeichnete TU-Präsident Prof. Dr. Christian Thomsen für die Universität die „Berliner Erklärung über den offenen Zugang zu wissenschaftlichem Wissen“ und bestätigte damit das strategische Ziel, Open Access in den unterschiedlichen Publikationskulturen der Wissenschaftsdisziplinen zu verankern und zu einem selbstverständlichen Publikationsmodell im Forschungsalltag der Universität zu machen. Open Access soll die Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Outputs der TU Berlin erhöhen, den Zugang zu Forschungsergebnissen erleichtern und die Nachnutzung von Forschungsergebnissen in der digitalen Lehre sowie die Anwendung neuer Methoden wie Text and Data Mining ermöglichen. Frau Prof. Dr. Vera Meyer (Fakultät III, FG Molekulare und Angewandte Mikrobiologie) wurde 2016 zur Open-Access-Beauftragten ernannt, um das Präsidium bei strategischen Entscheidungen zu unterstützen, die im Zusammenhang mit dem freien Zugang zu wissenschaftlichen Publikationen erforderlich sind.

2015 erschienen 2 025 Aufsätze von TU-Angehörigen in qualitätsgeprüften wissenschaftlichen Fachzeitschriften, 150 Artikel davon in reinen Open-Access-Zeitschriften. Die Berliner Open-Access-Strategie des Senats gibt hier eine Zielmarke von 60 Prozent bis 2020 vor. Da bleibt viel zu tun. Mit Hilfe der DFG hat die TU Berlin einen Publikationsfonds eingerichtet, aus dem seit 1. 1. 2017 Open-Access-Publikationsgebühren erstattet werden können. Er wird von der Universitätsbibliothek verwaltet. Das Open-Access-Team der Universitätsbibliothek ist Ansprechpartner für die operativen Fragen zum Open-Access-Publizieren, so u. a. zum Publikationsfonds und zu Zweitveröffentlichungen.

In den Bereichen Open Access und Forschungsdaten gibt es eine enge Zusammenarbeit mit anderen Berliner Einrichtungen, insbesondere der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin.

Centre for Entrepreneurship

Der Wissens- und Technologietransfer über Ausgründungen hat an der TU Berlin große Bedeutung. Das Centre for Entrepreneurship (CfE), das von Prof. Dr. Jan Kratzer (Fachgebiet Entrepreneurship und Innovationsmanagement „EIM“, Fakultät VII) und Dr. Florian Hoos (Gründungsservice, Referat der Forschungsabteilung) gemeinsam geleitet wird, bündelt darin auf erfolgreiche Weise Kompetenzen aus Entrepreneurship-Forschung, -Lehre und Gründungsservice.

Das CfE hat sich in den letzten Jahren als eines der führenden Gründerzentren in der deutschen Hochschullandschaft etabliert. Zuletzt folgte 2016 die wiederholte Auszeichnung als „Ideenschmiede“ durch die Investitionsbank Berlin-Brandenburg. Im Gründungsradar 2016 belegt die TU Berlin zudem den ersten Platz in der Gründungsunterstützung. Das große Innovationspotenzial und die wirtschaftliche Bedeutung von Gründungen aus der Hochschule für die Region werden durch die TU-Gründungsumfrage 2016 belegt, bei der sich 302 Unternehmen beteiligten. Im Jahr 2015 wurde von diesen Unternehmen (n = 253), in denen 18 400 Mitarbeitende beschäftigt sind, ein Umsatz von rund 2,6 Mrd. € erwirtschaftet. Darüber hinaus zeichnen das CfE seit 2014 folgende Punkte aus:

- Erfolgreiches Einwerben von Drittmitteln in Millionenhöhe (BMW, BMBF, DAAD, IHK Berlin, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sowie privaten Mittelgebern und Partnern)
- Beteiligung an Leuchtturm-Projekten wie „EXIST- Start-up Germany Israel“ (BMW), Climate-KIC, EIT digital (EIT), INKULAB (Container mit Arbeitsplätzen für Lifescience-Gründungen, IHK Berlin), Euref-Forschungscampus Mobility2Grid
- Mitgliedschaft im Berliner Gründungsnetzwerk B!GRÜNDET mit Durchführung von mehreren Demoday zur Vernetzung zwischen Start-ups und Industrie
- Events mit internationalem Gastrednern wie z. B. Eric Schmidt (Alphabet/Google), Cris Cox (Facebook), Florian Heinemann (Project A Ventures), Klaus Hommels (Lakestar)
- Aufbau eines hochkarätigen Investoren-Netzwerks und Etablierung des TU Berlin Investors' Club (ein exklusiver Kreis von Angel Investoren)
- Die Bewerber*innenzahlen des MSc „Innovation Management and Entrepreneurship“ sind von 180 im Jahr 2011 auf 529 im Jahr 2016 gestiegen
- Im Zeitraum von 2014–2016 wurden 11 Dissertationsprojekte abgeschlossen, gegenwärtig gibt es 19 Doktorand*innen und 5 Habilitand*innen am Fachgebiet „EIM“

In der zweiten Jahreshälfte 2017 ist die Eröffnung eines Co-Working-Spaces mit ca. 1000 m² zentral am Ernst-Reuter-Platz 1 geplant, wodurch die Raumkapazitäten für die Beratung von derzeit rund 20 Start-ups pro Jahr erweitert wird und repräsentative Räume eine Erweiterung des Angebots in Lehre und Weiterbildung ermöglichen.

Im Detail bietet das CfE eine Vielzahl von Sensibilisierungsveranstaltungen an und unterstützt Gründungsinteressierte in jeder Phase des Gründungsvorhabens. Schon zu Beginn des Studiums werden Studierende seit 2015 im Rahmen des Erstsemestertages mit dem Startup Slam auf das Thema Entrepreneurship aufmerksam gemacht. Praxisorientierte Lehrveranstaltungen zum Thema Selbstständigkeit, Informationstage, Vorträge und Workshops sowie individuelle Beratung bauen das unternehmerische Denken und Handeln an der Universität noch weiter aus. Neben der Stärkung eines gründungs- und gründerfreundlichen Umfeldes erschließt das CfE wissens- und technologiebasiertes Potenzial für Gründungen systematisch. Als Start-up-Inkubator bietet das CfE einen geschützten Raum, um Ideen bis zur Marktreife zu entwickeln. Der Fokus liegt dabei auf der Förderung von Hightech-Gründungen.

2.3 Haushalt und Personal

Haushalt

Betrachtet man die Entwicklung des konsumtiven Zuschusses der Jahre 2014 bis 2017, so steigt dieser um durchschnittlich 2,9 Prozent pro Jahr. Im gleichen Zeitraum sind die Ansätze für die Personalausgaben (ohne aus Drittmitteln finanziertes Personal) und die Sachausgaben ebenfalls um durchschnittlich 2,9 Prozent gestiegen.

Der Umstand, dass sich Zuschuss und Ausgaben gleich entwickeln ist für sich genommen eine normale Entwicklung. In dieser Entwicklung ist jedoch nicht berücksichtigt, dass der Haushalt der TU Berlin eine Unterdeckung in Form einer Pauschalen Minderausgabe (PMA) ausweist. Diese betrug in den Jahren 2014 bis 2016 jährlich rund 9,4 Mio. €. Sie ist jedoch nicht erst im Berichtszeitraum entstanden. Auch in der Zeit vor 2014 hatte der Haushalt der TU Berlin eine PMA zu verzeichnen.

Bei der Unterdeckung im Haushalt der TU Berlin handelt es sich um ein strukturelles Defizit, das die TU Berlin nicht zu verantworten hat. Es ist die Folge von steigenden Sachausgaben, die in den zurückliegenden Hochschulvertragsverhandlungen nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Im Haushalt 2017 konnte die PMA nahezu halbiert und auf 5,3 Mio. € reduziert werden. Dies ist durch einen Mix verschiedener Maßnahmen gelungen, die dafür sorgen, dass es sich nicht nur um einen Einmaleffekt handelt. Das strukturelle Defizit wurde also nachhaltig reduziert. Zu dem Mix der Maßnahmen gehört unter anderem eine Reduzierung der Ausgaben für die Mieten, ein höherer Overheadanteil für den Haushalt sowie die Rückführung der Anzahl der Fachgebiete auf die Sollstrukturzahl.

Die Maßnahmen sind intensiv und zum Teil auch sehr emotional im Akademischen Senat diskutiert worden. Am Ende profitiert jedoch die gesamte Universität von der Reduzierung der PMA. So müssen im Vergleich zu 2013 die Fakultäten in 2017 nicht mehr 5,9 Mio. € aus ihrem Budget erwirtschaften, sondern nur noch 2,8 Mio. €.

In den Hochschulvertragsverhandlungen für die Jahre 2018 bis 2022 konnte für die TU Berlin ein Ergebnis erreicht werden, das die Anstrengungen der Haushaltskonsolidierung unterstützt.

Personal

Im Rahmen des Programms Campusmanagement und speziell dem ERM-Projekt ist das Teilprojekt Personal für die Umsetzung personalrelevanter Prozesse wie der Personaladministration, der Bezügeabrechnung, dem Reisekostenmanagement, der Personalentwicklung, der Ausschreibung und Einstellung (E-Recruiting) sowie zugehöriger integrativer Abläufe im zukünftigen SAP-System (Modul HCM – Human Capital Management) verantwortlich.

In Vorbereitung auf die geplante Implementierung des SAP-Systems im Jahr 2019 haben bislang verschiedene Projektphasen stattgefunden – das Vorprojekt (2013/2014), die Ausschreibungsphase für den Dienstleister (2014/2015) sowie die erste Konzeptionsphase (2016/2017). Aktuell beginnt die Realisierungsphase. Im Vorprojekt wurden besonders relevante und kritische Personalprozesse der TU Berlin analysiert und daraus resultierend adaptierte organisatorische sowie technische Soll-Prozesse entwickelt. Die Arbeitsgruppen „Reisekosten“ sowie „Ausschreibung und Einstellung“ haben unter universitätsübergreifender Beteiligung von Beschäftigten sowohl aus zentralen wie auch insbesondere aus dezentralen Bereichen konstruktive Ergebnisse erzielt. Diese Ergebnisse sind als zwingende Anforderungen an das neue System in der Ausschreibungsphase in die Leistungsbeschreibung für den Implementierer eingeflossen. Nach Auswahl des Implementierungspartners und Konstituierung der gemeinsamen internen sowie externen Arbeit mit den SAP-Berater*innen fanden in der Konzeptionsphase Fachschulungen und -workshops zum Verfassen der Fachkonzepte statt. In den jeweiligen Fachkonzepten zu den einzelnen Personalprozessen sind die Anfor-

derungen aus dem Vorprojekt sowie der Leistungsbeschreibung definiert und verfasst worden, so dass der Implementierungspartner diese technisch im Modul HCM des SAP-Systems abbilden kann. Die beginnende Realisierungsphase hat die technische Umsetzung zum Ziel, damit das Teilprojekt im 1. Quartal 2019 mit dem Testen des Systems und insbesondere des Moduls HCM beginnen kann.

Der Personalprozess Personaladministration wird gemeinsam mit dem Organisationsmanagement teilweise bereits zum 1. 1. 2018 implementiert, für diesen Prozess ist die Realisierung bereits fortgeschritten und das Testen beginnt ab August 2017. Die Erfahrungen aus dieser Implementierung werden hilfreich sein für die anstehenden Aufgaben des gesamten Teilprojektes Personal.

Mit Inkrafttreten des am 20. 4. 2015 verkündeten Gesetzes zur Änderung der Vorschriften über die Professorenbesoldung in der Besoldungsordnung W für das Land Berlin (BerlProfBesÄndG) vom 7. 4. 2015 wurde im Land Berlin durch Erhöhung der Grundgehaltssätze der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 rückwirkend zum 1. 1. 2013 dem Alimentationsprinzip Rechnung getragen. Gleichzeitig sah das BerlProfBesÄndG eine anteilige Verringerung der monatlich gewährten Berufungs-, Bleibe- und besonderen Leistungsbezüge sowie der Funktionsleistungsbezüge der hauptamtlichen Hochschulleiter*innen, die am 1. 1. 2013 zugestanden haben oder im Zeitraum vom 1. 1. 2013 bis (einschließlich) zum 20. 4. 2015 erstmalig oder erneut gewährt wurden bis zur Hälfte des jeweiligen Besoldungserhöhungsbetrages vor. Die entsprechende Umsetzung der Gesetzesvorgaben in Form der Überprüfung der ggf. rückwirkend zum 1. 1. 2013 vorzunehmenden Zahlungsanpassungen, insbesondere der Leistungsbezüge, sowie eine entsprechende Bescheiderteilung inkl. tabellarischer Gegenüberstellung der Besoldungsbestandteile vor bzw. nach Inkrafttreten des BerlProfBesÄndG an die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Besoldungsgruppen W 2 bzw. W 3 sowie die vorzunehmende Zahlungsumstellung erfolgte zügig. Mit der Gehaltszahlung für den Monat August 2015 wurden die Vorgaben abschließend umgesetzt.

Das seit dem Jahr 2007 bestehende Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde mit Wirkung vom 11. 3. 2016 grundlegend novelliert. Insbesondere erfuhren die für die Beschäftigung des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals maßgeblichen Befristungstatbestände grundlegende Änderungen. Der Gesetzgeber fordert bei einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Finanzierung aus Haushaltsmitteln bzw. nicht projektbezogenen Drittmitteln), dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Nachwuchses erfolgen muss. Die Befristungsdauer soll dabei so bemessen sein, dass das Qualifizierungsziel innerhalb des Vertragszeitraums erreichbar ist. Darüber hinaus wurden die gesetzlichen Vorgaben bei einer befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeitern*innen bei überwiegender Finanzierung aus Drittmitteln nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG ebenfalls novelliert. Die Befristungsdauer soll nun dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen. Die gesamten Änderungen der Novellierung wurden mit dem Rundschreiben zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 8. 3. 2016 mitgeteilt. Darüber hinaus wurde eine Erklärung zum Qualifizierungsziel inkl. einer beispielhaften Aufführung möglicher Qualifizierungen außerhalb der Promotion bzw. Habilitation zur Verfügung gestellt.

Als eine familiengerecht zertifizierte Hochschule war es der TU Berlin zudem ein Anliegen, die im WissZeitVG im Rahmen der sog. familienpolitischen Komponente genannte Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer von zwölf Jahren mit Leben zu füllen. Nach fruchtbaren Diskussionsprozessen konnte dies mit Veröffentlichung des Rundschreibens zur Inanspruchnahme der familienpolitischen Komponente vom 9. 5. 2017 umgesetzt werden.

2.4 Infrastruktur und Service

Gesundheitsmanagement

Der Steuerkreis Gesundheitsmanagement hat sich zum Ziel gesetzt, durch ein systematisches Gesundheitsmanagement die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten der TU Berlin zu erhalten und zu fördern. Um den Beschäftigten der TU Berlin gesundheitsförderliche und zielgruppenspezifische Maßnahmen anbieten zu können, ist es wichtig zu erfahren, wie sie die Arbeits- und Organisationsbedingungen in der Universität einschätzen und wo sie Handlungsbedarfe sehen.

Um dies zu erfahren, hat sich der Steuerkreis Gesundheitsmanagement im Jahr 2016 entschlossen, in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse eine universitätsweite Befragung durchzuführen. Das zweijährige Projekt wurde von Frau Prof. Dr. Gutheil initiiert. Im November 2016 hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, online oder per Brief an der Befragung teilzunehmen. Von 7 547 Beschäftigten haben 19,9 Prozent an der Befragung teilgenommen. Im weiteren Projektverlauf ist der Steuerkreis Gesundheitsmanagement dafür verantwortlich, dass aus den Befragungsergebnissen gesundheitsförderliche und bedarfsgerechte Angebote entwickelt, umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

Des Weiteren hat die TU Berlin am 1. 3. 2016 mit der Techniker Krankenkasse (TK) einen Vertrag über die gemeinsame Durchführung eines Projekts zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) geschlossen. Ziele des Projekts sind die Förderung einer gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie die Unterstützung bei individuellen gesundheitsgerechten Verhaltensweisen. Auf der Grundlage des Präventionsgesetzes (§ 20 SGB V) unterstützt die TK Hochschulen bei der Einführung und Weiterentwicklung eines BGM. Die Projektlaufzeit umfasst einen Zeitraum von zwei Jahren.

Für die Dauer des Projekts hat sich aus dem Steuerkreis Gesundheitsmanagement eine Arbeitsgruppe herausgebildet, die in enger Zusammenarbeit mit den weiteren Mitgliedern des Steuerkreises die Inhalte des Projekts organisiert und steuert. Das Gremium besteht aus Beschäftigten der TU Berlin und einer externen Prozessberaterin, Frau Dipl.-Psych. Inken Riese, die als Vertreterin der TK den Prozess moderiert.

IT Infrastruktur

Als eine der ersten großen deutschen Universitäten stellte die TU Berlin ihren Mitarbeiter*innen sowie allen Studierenden bereits 2013 einen Cloud-Speicher Dienst mit aktuell 20 bzw. 100 GB pro Person auf Basis der Software ownCloud zur Verfügung. Der Dienst wird heute von über 20 000 Hochschulmitgliedern genutzt. Die unabhängige und den europäischen und deutschen Bestimmungen entsprechende Bereitstellung von Speicherplatz, auf welchen von allen mobilen wie auch Desktop-Geräten weltweit und rund um die Uhr zugegriffen werden kann, ist eine zentrale Infrastrukturaufgabe eines modernen Hochschulrechenzentrums. Der Dienst wird permanent weiterentwickelt und stellt mittlerweile auch 250 GB Speicher personenunabhängig für alle Organisationseinheiten an der Universität bereit. Speichererweiterungen können unkompliziert nachgebucht werden.

Die heute über 100 Millionen in der tubCloud gespeicherten Dateien und Ordner können kontrolliert intern wie auch extern geteilt werden. Über das föderierte Sharing ist national wie international auch der Austausch mit Cloud-Diensten anderer Institutionen möglich. Über Standardisierungen ist schon heute ein Cloud-produktübergreifender Austausch möglich.

Zur Abschöpfung von Synergieeffekten, eine kosteneffektivere Anschaffung sowie Stärkung der Position gegenüber den Herstellern und Anbietern bietet die TU Berlin im Rahmen der DFN-Cloud anderen DFN-Einrichtungen den Dienst gegen Kostenumlage an. Aktuell nutzen 14 DFN-Einrichtungen den Dienst der TU Berlin – darunter UdK und FU Berlin.

Die tubIT arbeitet zurzeit an der Integration mit klassischen File-Service-Diensten (Samba, NFSv4, RSYNC,

SFTP, usw.), an Erweiterungen zum kooperativen Arbeiten in der tubCloud (Chat, Audio/Videochat) sowie gemeinsames Arbeiten an Office-Dokumenten. Ferner werden ressourcenschonendere Basisinfrastrukturen erprobt (OpenStack und Container ersetzen künftig virtuellen Maschinen).

Servicebereich Ausbildung

Mit bis zu 170 Auszubildenden ist die TU Berlin einer der größten Träger für die betriebliche Ausbildung in der City von Berlin, es wird zurzeit in 15 verschiedenen Ausbildungsberufen ausgebildet. Seit 2015 werden die eingegangenen Bewerbungen aller Bewerber*innen in einer vom Servicebereich Ausbildung (II AB) entworfenen Bewerber-Datenbank erfasst.

Im Folgenden die Bewerberzahlen für die Jahre 2015 bis 2017; es werden für jedes Jahr die drei Ausbildungsberufe mit den meisten Bewerbungen genannt (siehe Tabelle 1).

	2015	2016	2017
Bewerbungseingänge insgesamt	1362	1278	1451
Bewerbungen Ausbildungsberuf Mechatroniker*in	180		
Bewerbungen Ausbildungsberuf Chemielaborant*in	185	158	189
Bewerbungen Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte*r	327	396	370
Bewerbungen Ausbildungsberuf Tischler*in		151	194

Tabelle 1 Bewerbungen 2015–2017 Ausbildungsberufe TU Berlin

Die Bewerbungsunterlagen werden von den Mitarbeiter*innen der Verwaltung von II AB gesichtet, anschließend werden die Bewerber*innen bei passender Eignung zu einem Auswahltest und ggf. zu einem Vorstellungsgespräch/Assessment Center eingeladen. Für die Jahre 2015–2017 wurden durchschnittlich jeweils 46 Auszubildende eingestellt.

Um die Qualität der Ausbildung sicherzustellen, wählt der Servicebereich Ausbildung geeignete Praxisstellen aus, die den Auszubildenden die Aufgaben des jeweiligen Berufsbildes näherbringen. Leider kann nicht garantiert werden, dass die Auszubildenden nach der Ausbildung nahtlos in ein Beschäftigungsverhältnis an der TU Berlin übernommen werden. Für die Jahre 2015 bis 2017 konnte ein Beschäftigungsverhältnis mit 13 (2015), 22 (2016) bzw. 9 Auszubildenden (2017) abgeschlossen werden.

2.5 Außendarstellung

Öffentlichkeitsarbeit

Im Berichtszeitraum konnte die durch den größten Berufsverband für Pressesprecher in einem deutschlandweiten Wettbewerb als „Pressestelle des Jahres“ für ihr Konzept der Wissenschaftsvermittlung ausgezeichnete Stabsstelle Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Alumni die Außenwahrnehmung der TU Berlin kontinuierlich verbessern (siehe Tabelle 2). Das liegt an neuen Themen wie den Erfolgen im Bereich der Digitalisierung, an prominenten Gästen, spannenden Eventformaten für die Vermittlung von Wissenschaft wie auch an den neuen und zusätzlichen Kommunikationskanälen.

Jahr	Anzahl
Bis Februar 2017	425
2016	3 530 (Umstellung der Auswahl des Clippings)
2015	4 120
2014	4 240

Tabelle 2 Presseclippings mit Erwähnung der TU Berlin

Die Öffentlichkeitsarbeit hat sich in den vergangenen Jahren auf mehrere Kommunikationskanäle ausgedehnt und erreicht neben der traditionsreichen Hochschulzeitung „TU intern“ mit einer Auflage von 16 000 Exemplaren und der Startseite unter www.tu-berlin.de mit einem durchschnittlichen Zugriff von einer Millionen Mal pro Monat zahlreiche andere Personen und Zielgruppen (Stand Juni 2017):

- Facebook-Seite „Technische Universität Berlin“: 26 324 „Gefällt mir“-Angaben
- Twitter-Profil „TU Berlin“: 5 865 Follower
- Instagram-Profil „Technische Universität Berlin“: 3 724 Abonnent*innen
- YouTube-Kanal „TU Berlin TV“: 941 Abonnent*innen

Auch die TU-Alumni werden vielfältig angesprochen (Stand März 2017):

- LinkedIn-Universitätsseite „Technische Universität Berlin“: 44 651 Alumni
- LinkedIn-Gruppe „Technische Universität Berlin – Alumni“: 3 638 Mitglieder
- www.xing.com/communities/groups/alumni-tu-berlin-fec4-1068802: 5 449 Mitglieder in der Xing-Alumni-Gruppe

Auch die Medienarbeit wurde ausgebaut (siehe dazu auch Tabelle 3). Es gab große Pressekonferenzen mit der Bundesministerin, der Präsidentin des DAAD, dem Regierenden Bürgermeister oder zur Eröffnung des Einstein Center Digital Future, um nur einige zu nennen. Allein zwischen 2014 und 2016 war der Präsident viermal Studio-gast in der Nachrichtensendung „Abendschau“ und äußerte sich zu aktuellen Entwicklungen an der TU Berlin. Seit 2014 erscheint alle 14 Tage seine Kolumne zum Thema „Wissen, was bewegt“ in der Berliner Morgenpost.

Jahr	Anzahl
Bis Feb 2017	34
2016	209
2015	242
2014	261

Tabelle 3 Medieninformationen der TU Berlin

Pro Jahr sprechen die Veranstaltungen des Präsidenten zwischen 17 000 und 20 000 Besucherinnen und Besucher an. Dazu zählen die Neujahrsempfänge, die Langen Nächte der Wissenschaften, bei denen die TU Berlin immer wieder die am meisten besuchte Einrichtung in Berlin war, oder Gesprächsrunden mit prominenten Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft oder der Politik. Dazu zählten die Verantwortlichen von Google, Microsoft, Skype oder der NASA wie auch die Staatspräsidenten aus Bolivien und Ecuador. Höhepunkt war der Besuch der Königin von England am 24. 6. 2015 im Beisein der Bundeskanzlerin Angela Merkel sowie des Bundespräsidenten Joachim Gauck. Anlass war das 50. Gründungsjubiläum der Queen’s Lecture.

Im Jahr 2012 wurden das deutsche und das internationale Alumniprogramm zusammengeführt und in der Stabsstelle Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Alumni angesiedelt. Im Zeitraum von 2014 bis 2017 (Stichtag 27. März 2017) konnte das Alumni-Programm einen Zuwachs von 3 745 Mitgliedern verzeichnen. Es warb Drittmittel in Höhe von insgesamt 784 974 € ein und veranstaltete mithilfe dieser 31 ein- bis zwölf-tägige Workshops und Seminare in Berlin und im Ausland. Die Auslandsseminare fanden in neun verschiedenen Ländern in Asien, Europa, Nordafrika, Nordamerika und Südamerika statt. Beim Externen-Mentoring-Programm, das der Career Service gemeinsam mit dem Alumni-Programm durchführt, engagieren sich TU-Alumni als Mentorin oder Mentor für Studierende. Im Zeitraum 2014 bis 2017 gab es 72 Mentoring-Tandems.

Hochschulrankings

In der 2017er Ausgabe des **Times Higher Education World University Ranking** (THE, Großbritannien) steigt die TU Berlin erstmals unter die 100 besten Universitäten der Welt auf und liegt in der Gesamtwertung auf Platz 82 (nach Ranggruppe 226–250 zwei Jahre zuvor). Deutschlandweit wurde ein 7. Platz erreicht, im Vergleich der großen technischen Universitäten Deutschlands ergibt sich Rang 3. In den fachspezifischen Rankings erreichte die TU Berlin in Informatik (36.) und den Ingenieurwissenschaften (40.) sogar Platzierungen unter den 50 besten Universitäten. Das jährliche Ranking des britischen Magazins „Times Higher Education“, (THE) basiert auf den fünf Säulen Lehre, Internationales, Drittmittel, Forschung und Zitationen.

Auch im aktuellen QS World University Ranking 2018 (Quacquarelli Symonds, GB; veröffentlicht im Juni 2017) hat sich die TU Berlin weiterhin verbessert und belegt nun weltweit Platz 144 (nach Rang 164 im Jahr zuvor und Rang 178 davor). Deutschlandweit erreicht sie Platz 8 und unter den großen technischen Universitäten Deutschlands unverändert Platz 4.

Das fachspezifisch ausgerichtete Ranking **QS World University Ranking by Subject** bescheinigt der TU Berlin darüber hinaus Spitzenleistungen insbesondere im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich. In der entsprechenden Fächergruppe erreichte sie weltweit Platz 35, deutschlandweit Platz 3, wobei alle bewerteten Fächer dieser Gruppe in den nationalen Top Ten liegen. Vier dieser fünf Fächer schafften es außerdem unter die internationalen Top 100. Auch die Fächergruppe der Naturwissenschaften schneidet mit einem internationalen 75. Platz sehr gut ab (deutschlandweit Platz 6), wobei auch in dieser Gruppe vier der untersuchten Fächer zu den nationalen Top Ten sowie den internationalen Top 100 zählen. Die besten Einzelbewertungen erreichten die Fächer Architektur (weltweit Rang 42) und Mathematik (50). Beide Fächer belegen außerdem im deutschlandweiten Vergleich jeweils Platz 2.

Auch in neuen Formaten internationaler Rankings konnte die TU Berlin überzeugen. So belegte sie im **QS Graduate Employability Ranking 2017** Ranggruppe 51–60 weltweit, Platz 5 in Deutschland. Auch im **THE Global University Employability Ranking 2017** stehen Absolventinnen und Absolventen der TU Berlin sehr gut da und verhalfen ihrer Alma Mater zu Platz 96 weltweit. Europaweit betrachtet ergibt sich Rang 46, deutschlandweit Rang 9.

Im Berichtszeitraum hat sich die TU Berlin am CHE-Ranking beteiligt, sofern die beteiligten Bereiche mit der Teilnahme einverstanden waren. Im Gegensatz zu den o. g. Rankings gibt es keine Gesamtbewertungen und Platzierungen in den einzelnen Bereichen, sondern vier unterschiedliche Rating-Skalen, in denen die TU Berlin aufgrund der Daten und der Studierendenurteile in einer Ampelskala im Vergleich mit anderen Universitäten bewertet wird. Darüber hinaus werden differenzierte Einzelinformationen zu den beteiligten Studiengängen geliefert, die Studienbewerber*innen und Studierenden bei ihrer Studiengangs- oder Studienfachwahl verwenden können. Die jeweiligen Bereiche werden zyklisch alle drei Jahre erneut befragt. Im jüngsten Studienführer der ZEIT sind die Wirtschaftswissenschaften inklusive des Wirtschaftsingenieurwesens mit einer Neubewertung enthalten. Hier ist die TU Berlin in der Mehrzahl der Ranking-Kriterien in der Mittelgruppe vertreten, in einzelnen Forschungsindikatoren sowie im Bereich Internationales in der Spitzengruppe und in der Betreuung in der Schlussgruppe. Diese Bewertungen sind auch in den in den Vorjahren untersuchten Fächern üblich.

Deutschlandstipendium und Fundraising

Die Geschäftsstelle des Deutschlandstipendiums ist angesiedelt im Career Service (vgl. dazu 6.7) und konnte nach der Erprobungsphase im Berichtszeitraum die vom vorherigen Präsidium beschlossene Verstetigung des Deutschlandstipendiums erfolgreich umsetzen, verbunden mit einem weiteren Anstieg der Stipendienzahlen auf jährlich rund 120 Stipendien (Platz 1 in Berlin; absolute Stipendienzahlen). Das Spendenvolumen für die bisher 457 Stipendien liegt bei 1,6 Mio. €. Das Instrument wird sowohl erfolgreich eingesetzt zur Nachwuchsförderung mit Diversity Elementen, d. h. zur Vergabe an leistungsstarke Studierende unter Berücksichtigung biografischer Herausforderungen (Migration, Erstakademiker*innen, Kinder, Krankheit, Pflege von Angehörigen, Fluchtbiografie etc.). Das Deutschlandstipendium ist ein wichtiges Instrument zur Erprobung und Etablierung von Partnerschaften und Kooperationen für die TU Berlin im Bereich Bildungsfundraising, z. B. mit zahlreichen Unternehmen, Stiftungen, Alumni und Privatpersonen sowie weiteren verschiedenen Stakeholdern aus Politik und Gesellschaft (Third Mission). Der Career Service reichte gemeinsam im Verbund von sechs Berliner Hochschulen „Berliner MINT Verbund Deutschlandstipendium“ (IHK Bildungsprojekt) einen Beitrag beim „Wettbewerb-Deutschlandstipendium 2017“ ein (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft). Hier wurde der „Berliner MINT Verbund Deutschlandstipendium“ als einer von drei Preisträgern mit einem Preisgeld von 10 000 € von der Bundesbildungsministerin ausgezeichnet.

Weitere Fundraisingserfolge konnten über die Gesellschaft von Freunden und das Alumni Programm erzielt werden (Mitgliederspenden). Herauszuheben sind hier u. a. die Spenden des Freundes Jürgen Reuning mit einem Fokus auf Studierende mit Fluchtbiografie. Für die einmalige Einwerbung von Spenden aus den Rückmeldegebühren 2014 und deren Nutzung für über 30 Stipendien wurde die TU Berlin mit dem 10 000 € dotierten Alumni-Preis 2014 geehrt.

Als besondere Bindungsinstrumente für die Spender wurden im Berichtszeitraum u. a. ein Fördermagazin entwickelt und im Kontext der Veranstaltung des Festaktes zur feierlichen Vergabe für ausgewählte Spender des Jahres ein Vorgespräch mit dem Präsidenten etabliert.

Campus Charlottenburg

Seit 2015 ist der Campus Charlottenburg/City West einer von zehn Zukunftsorten der Stadt Berlin, die sich durch Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft auszeichnen und die regionale Wirtschaft fördern sollen. Die TU Berlin und die UdK Berlin sind die einzigen Universitäten, die mit diesem Label ausgezeichnet wurden. Durch die Geschäftsstelle Campus Charlottenburg konnte das Kooperationsprojekt „Neugestaltung der Hertzallee Campus Charlottenburg“ zur baulichen Umsetzung auf den Weg gebracht werden. Es wurden hierfür erfolgreich 1 Mio. € eingeworben.

Ein Antrag für die Stiftung Deutsche Klassenlotterie „Ort der Begegnungen“ wurde im Mai 2017 eingereicht. Vorangegangen war hier ein studentisches Semesterprojekt in Zusammenarbeit mit der UdK „Orientierung und Identität auf dem Campus Charlottenburg“. In der geplanten Maßnahme sollen drei ausgewählte Architektur- und Kunst-Objekte wieder in einen repräsentativen Zustand gebracht und aussagekräftig beschildert werden.

Gemeinsam mit dem Regionalmanagement City West wurde eine Machbarkeitsstudie zur Beantragung von GRW Fördermitteln eingereicht mit einem Volumen von mehreren Mio. €. Ziel ist die Aufwertung und Erschließung des Campus Areals durch bauliche und infrastrukturelle Maßnahmen.

3 Forschung, Berufung & Nachwuchsförderung

3.1 Erfolge in der Drittmittelinwerbung

Die Drittmittelausgaben sind seit 2014 auf hohem Niveau relativ konstant und betragen im Jahr 2015 177 Mio. € (siehe Abbildung 1). Diese stabile Entwicklung wird unterlegt durch erfolgreiche Leuchtturmprojekte der DFG-Verbundforschung. So sind beispielsweise im Berichtszeitraum mehrere Sonderforschungsbereiche in TU-Sprecherschaft für eine zweite bzw. dritte Förderphase verlängert worden. 2016 hat die DFG die Forschergruppe 2402 „Rough Paths, Stochastic Partial Differential Equations and Related Topics“ (Prof. Dr. Peter K. Friz) bewilligt und fördert diese bis Ende 2018. Außerdem ist es Prof. Dr. Heike Rauer als Koordinatorin 2016 gelungen, ein DFG Schwerpunktprogramm zum Thema „Exploration der Diversität extrasolarer Planeten“ einzurichten. Zu den renommierten DFG Verbänden im Bereich der Grundlagenforschung kommen weitere herausragende Aktivitäten hinzu, die im Rahmen der Programmforschung von verschiedenen Bundesministerien finanziert werden.

Zu den Verbänden des Europäischen Instituts für Innovation und Technologie (EIT) und durch die TU Berlin koordinierten EU Verbänden siehe Kapitel 3.4 und zu den erfolgreich eingeworbenen Graduiertenkollegs siehe Kapitel 3.7.

Neben den Verbundaktivitäten sind zahlreiche Drittmittel finanzierte Einzelprojekte, die eine Basis für die großen Verbundprojekte bilden, Zeugnis der Breite des Forschungsprofils unserer Universität.

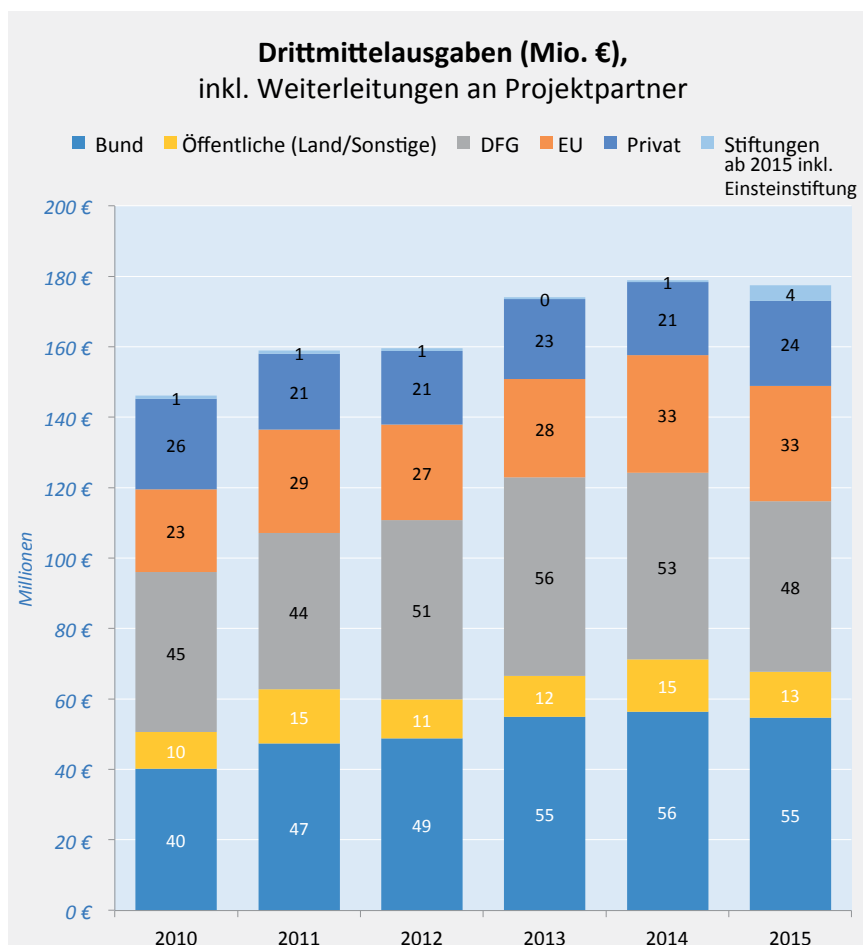


Abbildung 1 Drittmittelausgaben der Haushaltsjahre aufgeteilt nach Mittelgebern (inklusive weitergeleitete Drittmittel)

TU-interne Forschungsförderung

Die TU Berlin unterstützt durch Instrumente der TU-internen Forschungsförderung die Einwerbung von Verbundvorhaben und Einzelprojekten gleichermaßen: Im Zeitraum von April 2014 bis März 2017 wurden insgesamt 83 Bewilligungen für die interne Anschubfinanzierung von Drittmittelprojekten ausgesprochen. Insgesamt entstanden aus diesen Förderlinien bislang 19 erfolgreiche Drittmittelanträge, 15 weitere wurden im April 2017 bei Mittelgebern eingereicht und 37 befinden sich in Vorbereitung.

Ergänzt werden diese Förderlinien durch gezielte Ausschreibungen zu Schwerpunkten des wissenschaftlichen Profils der TU Berlin. So wurden im Rahmen eines strategischen Calls aus 41 Anträgen sechs Jahreskonzepte für 2017 zur Förderung ausgewählt, die als innovative Ideen zur Profilierung der TU-Key Application Areas beitragen. Im Rahmen einer Infrastruktur-Ausschreibung 2016 werden von 36 eingereichten Anträgen neun gefördert, die zur Verbesserung und Modernisierung der apparativen Grundausstattung beitragen, um die Erfolgchancen von Forschungsanträgen der TU Berlin zu erhöhen und weiterhin konkurrenzfähig Drittmittel einwerben zu können.

Die TU Berlin betreibt darüber hinaus seit 2013 die **Dialogplattform** als Instrument der internen Forschungsförderung, die Forschende bei der Ideenfindung begleitet und hilft, neue Ideen auf deren Potenzial für konkrete Forschungsvorhaben zu überprüfen. Sie berät Projekte und Verbände bei der Gestaltung ihrer internen Prozesse und fördert und stärkt die Bildung neuer und bestehender Netzwerke. In einem umfangreichen Strategieprozess, der im Sommer 2017 abgeschlossen sein wird, werden Ziele und Aufgaben der Dialogplattform weiter geschärft.

3.2 Exzellenzstrategie

Die TU Berlin bereitet sich intensiv auf die Einreichung von Anträgen im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder vor. Der interne Ideenwettbewerb zur Identifikation von profilbildenden und aussichtsreichen Antragsinitiativen begann im Frühjahr 2015. Der Prozess der internen Qualitätssicherung wird an der TU Berlin durch einen wissenschaftlichen Beirat von hochqualifizierten und DFG ausgewiesenen Professorinnen und Professoren begleitet, der das Präsidium berät. In diesem Top-Down und einem Bottom-Up Prozess konnten fünfzehn Konsortien motiviert werden, eine Ideenskizze für einen Spitzenforschungsverbund einzureichen. Im weiteren Verlauf wurden sechs Initiativen ausgewählt und weiterentwickelt und schließlich im April 2017 bei der DFG im Rahmen der 1. Förderlinie Exzellenzcluster der Exzellenzstrategie eingereicht.

Im Rahmen der zweiten Förderlinie Exzellenzuniversität/Exzellenzverbund haben sich die drei großen Berliner Universitäten und die Charité im Sommer 2016 darauf geeinigt, einen gemeinsamen Verbundantrag anzustreben. Dieser wird seither erarbeitet und voraussichtlich nach der Bewilligung der Exzellenzcluster Ende 2018 eingereicht werden.

Die bereits in der ersten und zweiten Förderphase der Exzellenzinitiative geförderte Graduiertenschule *Berlin Mathematical School (BMS)* und auch das Exzellenzcluster *Unifying Concepts in Catalysis (UniCat)* werden zunächst bis Ende 2018 von der DFG weiterfinanziert.

3.3 Ausgewählte Forschungspreise und Auszeichnungen

Für die TU Berlin konnten im Berichtszeitraum hochkarätige Forschungspreise und Auszeichnungen eingeworben werden, wie z. B. eine Alexander von Humboldt-Professur, zwei Einstein-Professuren, eine Heisenberg-Professur, ein Leibniz-Preis, der Berliner Wissenschaftspreis des Regierenden Bürgermeisters, zwei hochrangige Nachwuchsgruppen, 13 Mitgliedschaften in den deutschen Wissenschaftsakademien sowie neun ERC Grants.

Um im hoch kompetitiven internationalen Wettbewerb bestehen zu können, hat das Präsidium im Frühjahr 2017 eine ERC-Strategie beschlossen, die u. a. finanzielle Anreize für die Antragstellung eines ERC-Projekts beinhaltet oder es attraktiv machen, ERC-Preisträger und Preisträgerinnen an die TU Berlin zu holen. Die Strategie dient dazu, im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe attraktiv zu bleiben und die Reputation der TU Berlin zu steigern.

3.4 Kooperationen und Vernetzungen

Interdisziplinäre Zusammenarbeit

Wie kaum eine andere Institution in der Region nutzt die TU Berlin das große Angebot an Instituten der vier großen **Außeruniversitären Forschungseinrichtungen**, nämlich der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft sowie weiterer Forschungseinrichtungen inklusive der Ressortforschungseinrichtungen des Bundes. So existieren Anfang 2017 über 70 Verträge über **Gemeinsame Berufungen** mit diesen Institutionen und knapp 60 davon sind mit Spitzenforscherinnen und -forschern besetzt und befördern die institutionelle Zusammenarbeit mit der TU Berlin in Forschung und Lehre.

Der Präsident der Gottfried Wilhelm Leibniz-Gemeinschaft hat als Vernetzungsinstrument mit den Universitäten die Etablierung von WissenschaftsCampi betrieben. **Leibniz-WissenschaftsCampi** ermöglichen Leibniz-Einrichtungen und Hochschulen eine thematisch fokussierte Zusammenarbeit im Sinne einer gleichberechtigten, komplementären, regionalen Partnerschaft. Ziel ist es, Netzwerke zu schaffen, um den jeweiligen Forschungsbereich weiter zu entwickeln und das wissenschaftliche Umfeld für diese Thematik zu stärken. Die TU Berlin ist an zwei dieser Leibniz-WissenschaftsCampi beteiligt:

- dem WissenschaftsCampus **Berlin Centre for Consumer Policies** zusammen mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), der FU Berlin und der HU Berlin
- dem WissenschaftsCampus **Growth and fundamentals of oxides for electronic applications** zusammen mit dem Paul-Drude-Institut (PDI), dem Institut für Kristallzüchtung (IKZ), dem Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft und der HU Berlin

Darüber hinaus hat die TU Berlin mit internationalen Wirtschaftsunternehmen wie der Deutschen Telekom AG oder auch mit Kooperationsverbänden von KMU derzeit zwölf Stiftungsprofessuren an der TU Berlin etabliert.

Die TU Berlin ist auch auf **europäischer Ebene** erfolgreich in den Wissens- und Innovationsgemeinschaften (**KICs**) „EIT Climate-KIC“ und „EIT Digital“ (vormals „EIT ICT Labs“) als Kernpartnerin mit mehr als 200 Partnerorganisationen vernetzt und mit jährlich bis zu 50 Projekten aktiv. Die TU Berlin wird im Zeitraum von 2014 bis Ende 2017 circa 11 Mio. € von Climate-KIC und 8,6 Mio. € von EIT Digital für Projekte im Bereich Bildung, Startup-Förderung und innovationsorientierter Forschung eingeworben haben.

Neben den KICs waren die Forschenden der TU Berlin im Berichtszeitraum ebenfalls in der Einwerbung von koordinierten **EU-Forschungsverbänden** sehr aktiv und erfolgreich: neben den zwölf koordinierten Forschungsprojekten führen TU-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenfalls europäische Konsortien im Bildungsbereich (Erasmus+, Tempus) und der Doktorandenausbildung (ITN). In der Forschung beschäftigen sie sich beispielsweise mit Null-Kohlenstoff-Leben in Großstädten (Urban Transitions' Smart Sustainable Districts) oder mit therapeutischer und diagnostischer Wundversorgung bei chronischen Wunden (MediLight).

Als ein einzigartiges Beispiel einer interdisziplinären Vernetzung gilt die **Hybrid Plattform**. Die Hybrid Platt-

form ist eine gemeinsame Projektplattform der Universität der Künste Berlin und der TU Berlin im Rahmen des Campus Charlottenburg. Sie dient dem institutionen- und disziplinübergreifenden Austausch zwischen Kunst, Wissenschaft und Technik und zählt damit zu einem der wichtigen strategischen Vorhaben auf dem **Campus Charlottenburg**. Seit Auslaufen der Förderung durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung Berlin im Jahr 2015 erfolgt die Finanzierung der Hybrid Plattform zunächst bis Ende 2019 durch zentrale Mittel der beiden Hochschulen. Die Hybrid Plattform hat seit April 2014 rund 40 Kooperationsprojekte mit knapp 170 Projektbeteiligten aus über 40 Institutionen initiiert und betreut. Durch die Projekte konnten ca. 3,7 Mio. € Drittmittel eingeworben werden. Es entstanden über 40 wissenschaftliche Publikationen.

Das Hybrid Büro wurde im Mai 2016 mit der Auszeichnung „Land der Ideen“ gewürdigt. Die Plattform wurde auf TU-Seite bis 2015 von Prof. Dr. Marc Alexa, Fachgebiet Computer Graphics geleitet, aktuell hat die Leitung Prof. Dr. Stefan Weinzierl, Fachgebiet Audiokommunikation sowie Frau Barbara Stark, Leiterin der Forschungsabteilung inne.

3.5 Aufbau und Förderung der Transdisziplinarität

Als technische Universität ist die TU Berlin vor allem in ingenieurwissenschaftlichen Zukunftsthemen mit gesellschaftlicher Relevanz gefordert. Besonders chancenreich für die TU Berlin ist es, Implikationen und Forschungsergebnisse für die Gesellschaft als eigene Themenstellung ins Blickfeld zu rücken.

Das transdisziplinäre Forschungsprinzip bedeutet, dass interdisziplinär aufgestellte Wissenschaft von der Definition der Forschungsfrage bis zur Erprobung von Lösungsansätzen gemeinsam „auf Augenhöhe“ mit Expertinnen und Experten aus der Praxis an der Bewältigung komplexer gesellschaftlicher Herausforderungen forscht. Diese Wissenserweiterung durch die Auseinandersetzung mit den methodischen Besonderheiten und außeruniversitären Wissensbeständen und -formen hilft, Forschungsfragen präziser zu stellen und die Nutzbarkeit von Grundlagenforschung und Forschungsprojekten zu verbessern.

Strategische Hauptziele:

- 1. Forschung zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen
- 2. Ausbau einer transformativen Wissenschaftskompetenz/Third Mission
- 3. Förderung einer disziplinären Reflexivität und von Innovationsvermögen

Seit 2014 verfolgt die TU Berlin daher eine mehrgleisige Strategie zum Ausbau des transdisziplinären Prinzips in der Wissenschaft und dem Selbstverständnis der gesamten Universität sowie im Hinblick auf die Entwicklung von Lösungsansätzen zu einigen der großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Stadt. Nach einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme und eines Benchmarkings sowie einer universitätsinternen Workshop-Reihe zu den Chancen und Herausforderungen der Ausweitung des transdisziplinären Prinzips an der TU Berlin wurde im Jahr 2016 eine vierteilige Dialog-Reihe durchgeführt. Unter dem Motto „Aufbruch Stadt – für zukünftige Infrastrukturen“ wurden die Themen „Zuwanderung“, „Mobilität“, „Wachstum“ und „Intelligente Stadt“ mit insgesamt 200 Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und der organisierten Zivilgesellschaft Berlins eruiert und Ansätze für gemeinsame Pilotprojekte erdacht.

Der strategische Prozess zur Etablierung der Transdisziplinären Forschung an der TU Berlin stößt bei außerwissenschaftlichen Institutionen sowie Ministerien der Bundes- und Landesebene zunehmend auf positives Interesse.

3.6 Wissens- und Technologietransfer

Als Technische Universität legt die TU Berlin besonderen Wert auf die Förderung des Wissens- und Technologietransfers zwischen Universität, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei findet Wissens- und Technologietransfer an der TU Berlin auf unterschiedlichen Pfaden statt. Der Transfer über Ausgründungen im Rahmen des Centre for Entrepreneurship ist in Kapitel 2.2 beschrieben. Im Bereich der Patent- bzw. Schutzrechtverwertung hat die TU Berlin ihre Aktivität weiter ausgebaut und ihre Attraktivität für innovationsorientierte Studierende, Lehrende und Forschende erhöht.

So wurde im Herbst 2014 von der Vizepräsidentin für Forschung, Berufungen und Nachwuchsförderung eine Initiative gestartet, in deren Zusammenhang der Status Quo der gesamten universitären Wertschöpfungskette von der Ideengenerierung bis hin zur Verwertung von Forschungsergebnisse mit relevanten Verantwortlichen aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Fachgebieten in den Blick genommen wurde. Ein wichtiges Ergebnis dieser Initiative war die Ausarbeitung einer **Verwertungsstrategie zum Umgang mit Schutzrechten (Patentstrategie)** der TU Berlin, die 2015 verabschiedet wurde und seither die verschiedenen Verwertungsoptionen sinnvoll miteinander verzahnt und dabei die erweiterten Personalressourcen bestmöglich nutzt. Mit der Patentstrategie formuliert das Präsidium seine Leitlinie zum Umgang mit den Immaterialgütern der TU Berlin. So bevorzugt die TU Berlin zum einen den nachhaltigen Verkauf eines Patents zu marktüblichen Bedingungen an Dritte bzw. die Lizenzierung eines Patents an Dritte. Zum anderen forciert sie die Verwertung von Patenten durch Gründungen und behandelt diese nach Möglichkeit bei der Verwertung vorrangig. Die TU Berlin verbindet dabei ihre Stärke bei Gründungen mit ihrem großen Potenzial für gesellschaftlich relevante Erfindungen.

Zur weiteren Profilierung der TU Berlin im Bereich der Immaterialgüter wurde zudem das **Zentrum für geistiges Eigentum (ZfgE)** ins Leben gerufen. Im ZfgE werden die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Fragen des geistigen Eigentums und der praktische Umgang mit Schutzrechten unter einem Dach zusammengefasst. Ähnlich wie im Centre of Entrepreneurship (CfE) stehen die Synergie und die Bündelung von Kompetenzen in Forschung und Praxis im Vordergrund. Mit dieser Ausrichtung trägt das Zentrum zu einer wissenschaftlich fundierten und international sichtbaren Profilierung der TU Berlin im Bereich des geistigen Eigentums bei und baut so ihre Position als exzellente Hochschule für Erfinderinnen und Erfinder aus.

Ende 2016 bestand das aktive Patentportfolio der TU Berlin aus über **400 Patentanmeldungen bzw. erteilten Patenten**. Eine Übersicht der Zahlen sowie die Anzahl der in Anspruch genommenen bzw. freigegebenen Erfindungsmeldungen sowie die Entwicklung der Patentanmeldungen zeigt nachstehende Tabelle.

	Meldungen gesamt	davon frei verfügbar	Vorausver- fügungen	Inanspruch- nahmen ¹	Freigaben ¹	Prioritäts- anmel- dungen	Nationale & internat. Patentan- meldungen
2014	75	66	9	42	10	31	31
2015	56	48	8	40	13	25	35
2016	70	41	29	28	13	14	37

Tabelle 4 Statistik der TU Berlin bzgl. Erfindungsmeldungen für die Jahre 2014–2016

¹ Da hier alle Inanspruchnahmen/Freigaben gezählt werden, die tatsächlich zwischen dem 01. 01. und 31. 12. eines jeden Jahres getätigt wurden, stimmen diese Zahlen nicht mit der Anzahl der jeweiligen Erfindungsmeldungen aus dem Jahr überein. Grund hierfür ist, dass es bei Erfindungen, die erst zum Ende eines Jahres gemeldet werden, i. d. R. erst im Folgejahr zu einer Empfehlung kommt.

Die TU Berlin hat neben zahlreichen F&E Verträgen, in denen bereits besonderer Wert auf eine optimale Regelung zum Umgang mit Erfindungen und Patenten gelegt wird, im Berichtszeitraum auch 30 nachhaltige **Verwertungsverträge** geschlossen. Dabei handelt es sich v. a. um den Abschluss nachhaltiger Kaufverträge mit nationalen und internationalen Industriepartnern sowie um Optionsverträge mit Ausgründungen der TU Berlin.

Auf Grund der Vielzahl abgeschlossener Verträge haben sich auch die Verwertungseinnahmen der TU Berlin positiv entwickelt. Während im Jahr 2014 noch 124 549 € und im Jahr 2015 178 072 € eingenommen werden, konnte im Jahr 2016 ein deutlicher Sprung auf 308 912 € erreicht werden. Damit decken die Einnahmen im Jahr 2016 fast vollständig die Ausgaben für die Anmeldung und Aufrechterhaltung von Patenten (353 870 €). Dieser Kostenaufwand ist etwa gleich mit dem vom 2015 (386 916 €).

Wissensaustausch und Transfer bedeuten, dass die TU Berlin ihr Wissen und ihre Kompetenzen der Allgemeinheit zur Verfügung stellt, Kooperationen initiiert, Zusammenarbeit pflegt und damit einen ständigen Nutzen für Gesellschaft und Universität ermöglicht. Nur die enge Verzahnung von Universität und Gesellschaft eröffnet den angemessenen Austausch von Wissen, Ressourcen und Fähigkeiten und ermöglicht es, heutigen und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen. Insofern unterhält die TU Berlin zahlreiche Kooperationsverträge mit kleinen, mittleren und führenden Technologieunternehmen. In Zusammenarbeit mit diesen Partnern kommen entwickelte Technologien in einer Vielzahl von Produkten und Anlagen weltweit zur Anwendung. Seit 2014 wurden jährlich rund 800 Verträge abgeschlossen, von denen Wirtschaft und Wissenschaft gleichermaßen profitieren.

3.7 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bildet eine der zentralen Säulen einer erfolgreichen Forschungsuniversität wie der TU Berlin. Einen wichtigen Beitrag zu diesem Erfolg leisten die Betreuenden im Promotions- und Postdoc-Bereich bzw. die Leiter*innen von Projekten, in denen Nachwuchswissenschaftler*innen eingestellt sind, denn sie haben entscheidenden Einfluss auf den Kompetenzerwerb, die Eigenständigkeit der Forschung und den weiteren Karriereweg der Nachwuchswissenschaftler*innen. Die TU Berlin hat 2015, aufgefordert durch die HRK und als eine von wenigen Universitäten, eine Bestandsaufnahme ihrer Programme und Maßnahmen zur Ausgestaltung der Karrierewege und Arbeitsverhältnisse von Nachwuchswissenschaftler*innen vorgenommen. Unter der Leitung der Vizepräsidentin für Forschung, Berufungen und Nachwuchsförderung wurde auf dieser Basis die Erarbeitung eines **Nachwuchskonzepts** für alle Karrierestufen und Finanzierungsarten des wissenschaftlichen Nachwuchses angestoßen. Ziel des Konzeptes ist es, handlungsleitende Eckpfeiler für eine zukunftsweisende Nachwuchsförderung an der TU Berlin zu verankern. Die Arbeit am Nachwuchskonzept soll im Laufe des Sommers 2017 durch einen entsprechenden Beschluss des Akademischen Senats abgeschlossen werden.

Im Rahmen des Berichtszeitraums wurde die nunmehr vierte „**WM-Studie**“ durchgeführt. Nach einer methodisch optimierten Überarbeitung des Fragebogens erfolgte die Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im ersten Quartal des Jahres 2017. Die Ergebnisse werden Ende 2017 vorliegen. Durch die Erweiterung auf Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Internationalisierung wird aktuellen Themen Rechnung getragen. Die TU Berlin schafft damit eine kontinuierliche Grundlage zur Selbstbeobachtung in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen ihres wissenschaftlichen Nachwuchses.

Mit Blick auf die Stärkung der Rahmenbedingungen sind die Überarbeitungen der Verfahrensregelungen zur Promotion hervorzuheben: So wurden Anfang 2014 Änderungen der **Gemeinsamen Promotionsordnung** beschlossen, die die Gleichstellung der Masterabschlüsse von Fachhochschulen und Universitäten, eine Regelung zur Autorenschaft im Sinne der DFG und eine Empfehlung zum Abschluss von Promotionsvereinbarungen betreffen. 2014 hat der Akademische Senat ferner eine **Muster-Promotionsvereinbarung** beschlossen, die Hilfestellung für Festlegungen zu gegenseitigen Rechten und Pflichten der Promovierenden sowie der Betreuerinnen und Betreuer gibt.

Außerdem wurden die Verfahren und Regeln im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten überarbeitet und im März 2017 in die **neue Satzung zur Guten wissenschaftlichen Praxis** überführt. Ein Beschluss des Präsidiums von 2015 zur Unvereinbarkeit von Geheimhaltungsvereinbarungen bei der Promotion wird Teil des „Code of Conduct“ werden, der weitere Qualitätsstandards bei der Durchführung von sogenannten Unternehmenspromotionen benennt und im Sommer 2017 dem Akademischen Senat vorgelegt wird.

Seit 2016 ist die Vergabestelle des Elsa-Neumann-Stipendiums des Landes Berlin für die TU Berlin im Nachwuchsbüro angesiedelt. Hierüber können Stipendien für die Promotion sowie zum Abschluss einer weit fortgeschrittenen Dissertation beantragt werden.

Graduiertenprogramme

Einen kontinuierlichen guten Erfolg verzeichnet die TU Berlin bei der Einwerbung von Graduiertenkollegs oder anderen Promotionsprogrammen, auch in Kooperation mit anderen Hochschulen bzw. Forschungsinstitutionen. Die TU Berlin war im Berichtszeitraum Sprecherin von **acht Graduiertenkollegs** der DFG und an fünf weiteren sind Professorinnen und Professoren der TU Berlin beteiligt.

Die meisten SFB/TR in Sprecherschaft der TU Berlin (siehe Kapitel 3.1) und auch das Cluster UniCat enthalten zudem integrierte Graduiertenprogramme. Ebenso läuft seit 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes die **Berlin Mathematical School (BMS)**, ein gemeinsames Projekt von FU Berlin, HU Berlin und der TU Berlin, vorerst bis Ende 2018.

Mit der **Berlin International Graduate School in Model and Simulation based Research (BIMoS)** wurde von der TU Berlin 2014 ein inter- und transdisziplinäres Graduiertenprogramm etabliert, das die Brücke zwischen den modellierenden, simulierenden und optimierenden Fachgebieten der Natur- und Ingenieurwissenschaften schlagen soll. Alle Kernfakultäten der TU Berlin sind daran beteiligt.

Weiterbildungsprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Das Weiterbildungsprogramm der **Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK)** bietet maßgeschneiderte Programme, die in Basis- und Vertiefungskursen didaktische Fragestellungen behandeln. Es werden auch Seminare und Workshops angeboten, in denen wichtige Kompetenzen im Forschungsmanagement, in Bereichen der Wissenschaftskommunikation und der Arbeits- und Managementtechniken trainiert werden können. In Kooperation mit dem Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung werden die Angebote permanent aktualisiert und ausgebaut sowie an die aktuellen Bedürfnisse angepasst.

3.8 Berufungen und Berufsplanung

Mit der Ausrichtung auf aktuelle innovative Forschungsfelder, einer stetigen Optimierung der Berufungsprozesse und der Etablierung von Serviceangeboten, u. a. im Dual Career Bereich, hat die TU Berlin die Grundlage geschaffen, hervorragende nationale und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu berufen.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 60 neue Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ihren Dienst an der TU Berlin aufgenommen, der Frauenanteil lag dabei bei 30 Prozent. Eine Alexander-von-Humboldt-Professur und zwei Einsteinprofessuren wurden eingeworben, 12 Professuren mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland besetzt. In 13 erfolgreichen Bleibeverhandlungen wurden acht Rufe aus dem Ausland abgewehrt.

Mit der Erneuerung der LinF-Satzung wurde das Verfahren des leistungsorientierten Besoldungssystems optimiert. Gleichzeitig wurde an der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes mitgearbeitet. Zur Verbesserung und Flexibilisierung der Berufungsverfahren werden derzeit eine Tenure Track Satzung und eine Berufsordnung sowie eine neue Fassung des Berufungsleitfadens erarbeitet.

4 Studium und Lehre

4.1 Mehr Qualität im Zuge des Qualitätspakt Lehre

Seit 2012 werden an der TU Berlin im Rahmen des „Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“ (Qualitätspakt Lehre/QPL) verschiedene Teilprojekte gefördert (siehe Abbildung 2). Die zweite Förderphase hat 2016 begonnen und endet am 31. 12. 2020.



Abbildung 2 Die Teilprojekte des Qualitätspakts Lehre an der TU Berlin im Überblick und die Haupthandlungsfelder (Grafik: TU Berlin | SC | Janina Göbel).

MINT^{grün} – das Orientierungsstudium

In dem Orientierungsstudium MINT^{grün} werden über zwei Semester vorwiegend Lehrveranstaltungen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik angeboten. Das Ziel ist, Studieninteressierten die Möglichkeit zu geben, verschiedene Fragestellungen, Arbeitstechniken und Methoden vorwiegend aus

den MINT-Fächern kennen zu lernen, um nach Abschluss des Jahres eine fundierte Studienwahlentscheidung zu treffen. Im Pflichtbereich sind das „Wissenschaftsfenster“ als Ringvorlesung sowie ein Orientierungsmodul enthalten. Die formale Einschreibung erfolgt im Bachelor-Studiengang Physik und ist nicht zulassungsbeschränkt. Prüfungen können abgelegt und bei einem späteren Studiengangwechsel anerkannt werden. Die Kenntnisse werden in speziellen MINT^{grün}-Tutorien vertieft und in den MINT^{grün}-Projektlaboren praktisch umgesetzt. Im Modul „Wissenschaftsfenster“ steht die Auseinandersetzung mit aktuellen Forschungsthemen aus dem MINT-Bereich im Fokus. Diese werden unter dem Aspekt der nachhaltigen Entwicklung diskutiert. Die Erfahrungen der Studierenden werden im Orientierungsmodul reflektiert.

Die MINT^{grün}-Projektlabore sind eine Besonderheit dieses Studiums, seit Beginn gibt es: das „Robotik-Labor“; das „Mathesis“-Labor (mathematisch-naturwissenschaftliches Labor), das „Umweltlabor“ sowie das Labor „Kreativität und Technik“. Seit dem Wintersemester 2015/16 werden zusätzlich die Labore „Gender in Natur- und Technikwissenschaften“, „Artefakte der Wissenschafts- und Technikgeschichte“, „Chemie“ und das „Strömungstechnische Projekt“ angeboten. Des Weiteren gibt es ein zusätzliches Mathematik-Tutorium, in dem konkrete Fragen rund um die Mathematik gestellt werden können.

Die Teilnehmerzahlen von MINT^{grün} stiegen während der Laufzeit ab dem Wintersemester 2012/2013 bis zum Wintersemester 2016/2017 von 81 auf 490 Studierende an. Damit entscheiden sich mittlerweile fast 10 Prozent unserer Bacheloranfänger für diese Option. Der Frauenanteil beträgt aktuell 38 Prozent und liegt über dem Gesamtdurchschnitt der TU Berlin von 33 Prozent und dem der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften von 28 Prozent. Aus Befragungsdaten ergibt sich, dass ca. 74 Prozent der Studierenden nach Abschluss des Studiums ein MINT-Studium anstreben. Der Studienerfolg der ehemaligen MINT^{grün}-Studierenden ist ein Forschungsthema in der zweiten Förderphase des Qualitätspakts. Die Hypothese ist, dass durch die fundierte Studienwahlentscheidung sowie durch die bereits abgelegten Prüfungen sowohl der Studienerfolg als auch die Studiendauer verbessert werden.

tu inspire: Ziethen Prozess – The Shift from Teaching to Learning

Anspruch und Vision des Qualitätspakt Lehre-Projektes ist es, einen Kulturwandel in der Lehre anzustoßen. Hierzu leisten die jährlichen Strategieworkshops in Ziethen (ein Tagungsort im Umland von Berlin) im Rahmen des Teilprojekts tu inspire einen wesentlichen Beitrag. Unter dem Motto „The Shift From Teaching To Learning“ diskutieren Lehrende und Lernende der TU Berlin wie man Lehre und Lernen verbessern kann.

Initialzündung für den angestrebten Kulturwandel im Bereich Studium und Lehre an der TU Berlin war das Ziethener Manifest, das auf dem ersten Strategieworkshop 2012 formuliert wurde. Den programmatischen Perspektivwechsel in der Lehre haben 26 Mitglieder der Universität 2012 in diesem Manifest artikuliert. Damit soll der Kulturwandel in den Köpfen der Mitglieder der Universität angestoßen werden, der durch verschiedene offene Arbeitsgruppen und Maßnahmen der Beteiligten vorangetrieben wird. Themen der Folgeworkshops waren:

- 2013: Vertiefung von „Ziethen 1“ in den Themenfeldern Kommunikation, Lernräume, Prüfungen und Pilotprojekte
- 2014: Weiterentwicklung des Orientierungsstudiums für alle Fakultäten
- 2015: „Lernen neu denken“: Aktuelles aus der Lernforschung, Bedingungen für gutes Lernen
- 2016: TU Berlin in der Zukunft: Wie sieht das Lernen und Lehren in 2040 aus?

Zudem haben sich im Rahmen der Workshops offene Arbeitsgruppen gebildet, die sich unterschiedlichen Aspekten zur Verbesserung der Situation in Lehre und Studium an der TU Berlin widmen. So wurde zum Beispiel als Ergebnis der Arbeit der offenen Arbeitsgruppe „Lernräume“ am 3. Juni 2014 der erste speziell eingerichtete Lernraum für Studierende im Hauptgebäude eröffnet. Der Lernraum steht von 6–24 Uhr für Studierende aller Fakultäten offen und bietet die Möglichkeit, in einer ruhigen Atmosphäre zu arbeiten,

Gruppenarbeit ist ebenfalls möglich. Ein zweiter Lernraum entstand im Eo27 neben dem Café Shila. Weitere Lernräume sollen folgen.

Ein Tag der Lehre für die TU Berlin

Seit 2013 wird einmal im Semester ein „Tag der Lehre“ durchgeführt, bei dem verschiedene Fragestellungen guter Lehre und gelungenen Lernens (Kompetenzorientierungen, Prüfungen etc.) gemeinsam mit Studierenden und Lehrenden vertieft diskutiert werden. Verantwortlich für den Tag der Lehre (bisher 7 Veranstaltungen) ist der Vizepräsident für Studium und Lehre Prof. Heiß. Folgende Schwerpunkte wurden bislang betrachtet: Studiengangentwicklung, E-Learning, Prüfungen, Lernen (Qualitätspakt Lehre & Ziethen AGs), Projektorientierte Lehre, Unternehmenskooperationen sowie Digitales Lehren und Lernen.

Online-Lehre/tu digit: Ausbau von E-Learning

Durch die der TU Berlin zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel aus dem Qualitätspakt Lehre konnte die Unterstützung der Fachgebiete durch die Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) beim Einsatz digitaler Elemente in der Hochschullehre wesentlich erweitert werden. Ausgebaut werden konnte die Anzahl der Weiterbildungskurse sowie die angebotenen Themen und die Qualität und Quantität der Beratung. Den Lehrenden konnten erfahrene studentische Hilfskräfte zur Unterstützung ihrer digitalen Lehre zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus wurde für die Produktion von Lehrvideos und Screencasts ein kleines Studio aufgebaut. Im Jahr 2016 begann die Unterstützung bei der Konzeption, Produktion und Durchführung von Massive Open Online Courses (MOOCs). Bisher wurden sechs MOOCs realisiert, davon drei („Communication Acoustics“, „Zur politischen Ökologie urbaner Mobilität“ sowie „World = City“) im Rahmen eines TUg-Verbundprojekts.

Weitere Qualitätspakt Lehre-Teilprojekte an der TU Berlin

Durch das Teilprojekt tu wimi ^{plus} konnte die Unterstützung von Innovationen in der Lehre durch individuelle Beratung der Projektteilnehmenden aus den einzelnen Fakultäten ausgebaut werden. Es ist der Rahmen für ein gemeinsames fächerübergreifendes, kollegiales und vernetztes Arbeiten an fachdidaktischen Projekten und deren Übertragung auf andere Bereiche entstanden.

Ebenfalls durch den Qualitätspakt Lehre (QPL) konnten die studentisch organisierten Projektwerkstätten in ihrer Anzahl erhöht – sie laufen unter dem Namen „tu projects“ – und dadurch die selbstorganisierte, tutor*innengestützte und nachhaltigkeitsorientierte Lehre mit Fokus auf Forschungs- und Praxisnähe ausgebaut werden. Auch hier werden aktivierende Lehr-/Lernformate (z. B. projektorientiertes Lernen, Kleingruppenarbeit, interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaften) in größerem Maßstab umgesetzt.

Schließlich konnten durch den QPL die fakultätsübergreifenden Einführungskurse für neue Tutorinnen und Tutoren (Train the Tutor) um fachspezifische Qualifizierungskurse (Teilprojekt tu tutor ^{plus}) erweitert werden. So können aktuell fünf bis sechs parallellaufende Tutorenkurse pro Semester angeboten werden, früher waren es nur zwei bis drei.

Die bis hier genannten QPL-Teilprojekte sind an der ZEWK angesiedelt und untereinander gut vernetzt, so dass zusätzliche Synergieeffekte entstehen konnten.

Ein weiterer Schwerpunkt der QPL-Förderung an der TU Berlin war und ist die Stärkung von Mentoring Programmen für Studierende im Rahmen des Teilprojekts tu study & buddy: TU-Tandem (siehe Kapitel 6.5), Externes Mentoring ^{plus} (siehe Kapitel 2.5) sowie Alumni Mentoring (in Kapitel 4.5 und 6.7) und Buddy International (siehe Kapitel 5.8). Die drei Maßnahmen sind auf Studierende in besonderen Studiensituationen ausgelegt und im Familienbüro, beim Career Service bzw. im International Office angesiedelt.

4.2 Impulse in der Wissenschaftlichen Weiterbildung durch die ZEWK

Stetige Impulse gehen vom semesterweise erscheinenden Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal der TU Berlin aus. Seit 2016 konnten mehr Kurse angeboten werden. 2014 und 2015 wurden durchschnittlich 16 Kurse angeboten, aktuell sind es 30. Im Kursprogramm sind regelmäßig auch 3–5 englischsprachige Kurse zu finden.

Das Konzept der seit 2008 durchgeführten „Hochschuldidaktischen Ringvorlesung“ wurde überarbeitet und ging zum Sommersemester 2016 in den „Lunch für gute Lehre“ über, der inzwischen viermal mit guter Teilnehmerzahl von 25–40 Teilnehmer*innen durchgeführt wurde. Drei weitere Termine sind bereits in Planung. Hierbei wird in Vorbereitung auf die Konferenz unter der Verantwortung der Vizepräsidentin Prof. Ittel im Februar 2018 auch das Thema „Internationalisierung in Studium und Lehre“ in den Terminen 2017 aufgenommen und zusätzlich mit interkulturellen und englischsprachigen Workshops begleitet.

Das Konzept des Curriculums „Forschungsmanagement“ wurde 2015 anhand der Evaluationsergebnisse der letzten Jahre grundlegend erneuert. Auch das Konzept des Hochschuldidaktischen Curriculums „Lehren und Lernen“ wurde für die geplante Akkreditierung des Programms im Jahr 2017 erweitert.

Gemeinsam mit dem Bereich II PE/WB und dem BZHL wurde ein Konzept für einen Neuberufenen-Workshop erarbeitet und erstmalig in 2016 durchgeführt. Dieser Workshop wird nun einmal im Jahr angeboten und ggf. in ein Konzept „professional in science“, das die ZEWK gerade gemeinsam mit dem Bereich II Personalentwicklung und Weiterbildung für die Vizepräsidentin für Forschung, Berufung und wissenschaftlichen Nachwuchs Prof. Ahrend erarbeitet, integriert.

4.3 Student LifeCycle Management (SLM)

Seit Beginn des Berichtszeitraums läuft die Vorbereitung und Begleitung der Einführung eines Student LifeCycle Management (SLM) zur Verbesserung der Servicequalität in Studium und Lehre. Die TU Berlin rückt den Student LifeCycle vollständig in den Mittelpunkt aller studienbezogenen Verwaltungsprozesse, um die gesamten Abläufe im Bereich Studium und Lehre an die Lebenswirklichkeit der Studierenden anzupassen und zu optimieren. Gemeinsam mit allen Beteiligten (Studierenden, Fakultäten, Verwaltung und Präsidium) wird die Servicequalität nachhaltig verbessert und bedarfsgerecht erweitert. Der Student LifeCycle ergibt sich dabei aus den Kernprozessen Bewerbungs-, Zulassungs-, Studierenden-, Studiengangs-, Prüfungs- und Veranstaltungsmanagement.

Die Grundlage dafür bildet die organisationsbezogene Vorbereitung, die Begleitung der Implementierung und die Betreuung der Einführung des SLM-Systems. Wesentliche Phasen und Aufgaben im Projekt SLM sind daher:

- 1. Vorprojekt: Projektetablierung, Vorgehensmodelle, Prozesslandkarte
- 2. Konzeption: Prozessanalysen, Sollkonzept, Rahmenbedingungen
- 3. Ausschreibung: Anforderungen, Ausschreibung, Entscheidung, Einführungsplan
- 4. Rollout: Begleiten der Einführung eines SLM, Organisation, Schulungen
- 5. Verstetigung: Begleiten der Überführung in den Regelbetrieb, Evaluation

Die technische Basis für die Umsetzung bildet die Software SAP, die auch im parallelen Projekt einer ERM-Einführung verwendet wird. Damit soll besonders die Integration auf Daten- und Prozessebene innerhalb einer homogenen System- und Anwendungslandschaft gefördert werden, damit schließlich die Qualität in den Verwaltungsprozessen rund um Studium und Lehre weiter erhöht wird. In 2014/2015 wurde dafür im Zuge eines europaweiten Ausschreibungsverfahrens der Implementierungspartner ermittelt und in Q2/2015

ein Implementierungsvertrag geschlossen. Seit Herbst 2016 läuft der Pilotbetrieb für das Teilprojekt „Prüfungsmanagement“ für einige ausgewählte Studiengänge.

4.4 Auf- und Ausbau des Qualitätsmanagements für die Lehre/ Systemakkreditierung

Die TU Berlin hat im Zeitraum von 1999 bis 2013 78 Programmakkreditierungen und vier Re-Akkreditierungen erfolgreich durchlaufen. Bereits 2008 wurde mit der Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) für die Lehre begonnen mit der Absicht, damit die Voraussetzung für eine spätere Systemakkreditierung zu schaffen. Denn die Einführung des Verfahrens der Systemakkreditierung durch den Akkreditierungsrat bietet den Hochschulen die Möglichkeit, den aus dem Verfahren der Programmakkreditierung resultierenden hohen personellen und finanziellen Aufwand zu reduzieren und nach Siegelerhalt ihre Studiengänge selbst intern zu akkreditieren.

Mit dem Inkrafttreten der Ordnung zur Regelung des allgemeinen Studien- und Prüfungsverfahrens (AllgStuPO) im Frühjahr 2014 sowie der QMS-Prozesse wurden die Verantwortlichkeiten und Verfahren der inneruniversitären Qualitätssicherung festgelegt und ab diesem Zeitpunkt flächendeckend umgesetzt. Nachdem die internen strukturellen Voraussetzungen geschaffen worden waren, entschied sich die Auswahlkommission (Arbeitskreis QM), mit der Agentur ZEvA zusammen zu arbeiten. Januar 2015 votierte der Akademische Senat mehrheitlich für die Umstellung von Programm- auf Systemakkreditierung und folgte damit der Empfehlung des Präsidiums. Im März 2015 unterzeichnete der Präsident den Vertrag mit der ZEvA, im Juni 2015 erfolgte die Vorantragstellung zum Verfahren der Systemakkreditierung, im November 2015 folgte der Hauptantrag. Dieser wurde ebenfalls durch die Gutachter*innen der ZEvA positiv beschieden, so dass im Januar 2016 die erste Begehung im Rahmen des Systemakkreditierungsverfahrens stattfinden konnte. Zurzeit erfolgt unter der Berücksichtigung der Auflagen aus der ersten Begehung die Vorbereitung der zweiten Begehung. Im Zuge dessen wurde erforderliches Personal aus Drittmittelprojekten ab 2017 ausfinanziert sowie neue Stellen für die Durchführung der Studiengangs-Reviewverfahren (d. h. interne Akkreditierung) geschaffen, deren Besetzung im Juli 2017 abgeschlossen sein wird. Die zweite Begehung ist ab September 2017 vorgesehen.

4.5 Übergänge gestalten: Schule – Hochschule – Arbeitswelt

Eine informierte und reflektierte Studienentscheidung ist Voraussetzung für ein zügiges und erfolgreiches Studium. Deshalb bietet die TU Berlin qualifizierte Beratung und Orientierung für den Übergang Schule-Hochschule an. Von der Grundschule bis zur Oberstufe werden altersgemäße Angebote in unterschiedlichen Formaten vorgehalten und gesammelt auf dem TU-Schulportal kommuniziert. Für spezielle Zielgruppen, wie z. B. Beruflich Qualifizierte, Studieninteressierte/Studierende mit Kind, hochbegabte Schüler*innen oder Studieninteressierte mit Fluchthintergrund, gibt es zusätzlich besondere Angebote. Die Studienberatung findet sowohl zentral und fächerübergreifend als auch fachspezifisch und fächernah in den Fakultäten statt, sie umfasst vielfältige Unterstützungs- und Beratungsangebote über den gesamten studentischen Lebenszyklus. Zur informierten und reflektierten Studienentscheidung trägt natürlich das Orientierungsstudium MINT^{grün} bei (siehe Kapitel 4.1).

Für den Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt bietet der Career Service sehr erfolgreich verschiedenste Formate an. So konnten im Berichtszeitraum zwei wichtige Programme aus der bisherigen ESF Finanzierung in eine Weiterfinanzierung inklusive der Anbindung an die Gesamtausrichtung der TU Berlin im Bereich Lehre überführt werden. Das Alumni-Mentoring (Individuelle Begleitung für den Berufsstart) wird langfristig über den Qualitätspakt Lehre in der Teillinie tu study & buddy abgebildet (siehe Kapitel 4.1). Die fächerübergreifende, berufsqualifizierende und interdisziplinäre Lehrveranstaltung „PREPARE plus“ wurde

in den Masterplan Qualitätspakt Lehre und weiter hochschulintern in die Studiengänge integriert. Die Startphase für das Deutschlandstipendium konnte erfolgreich abgeschlossen werden, wobei u. a. ein sehr aktives Netzwerk der beteiligten Berliner Hochschulen sowie zusätzlich ein Projektkonsortium im MINT Bereich aufgebaut wurde.

Neue Schwerpunkte sind der Auf- und Ausbau von E-Learning Formaten, die die Zielgruppenansprache über Social-Media-Kanäle sowie die Konzeption von berufsvorbereitendem Coaching fokussiert.

4.6 In(2)TU Berlin

Mit dem Programm „In(2)TU Berlin“ hat die TU Berlin als eine der ersten Universitäten Deutschlands im September 2015 ein Programm speziell für Geflüchtete eingerichtet, das die Teilnehmenden gezielt auf den regulären Zugang zum Studium vorbereitet. In der Allgemeinen Studienberatung als Erstanlaufstelle für geflüchtete Menschen an der TU Berlin sind die Teilnehmenden nach einem Beratungsgespräch berechtigt, reguläre Seminare und Vorlesungen zu besuchen, Modulprüfungen abzulegen sowie anrechenbare Studienleistungen zu erwerben. Das Programm bereitet die Teilnehmenden außerdem gezielt auf ein Studium in den MINT-Fächern vor. In seiner Gesamtheit verbindet „In(2)TU Berlin“ damit fachliche und sprachliche Studienvorbereitung mit der sozialen und kulturellen Integration von Geflüchteten an der Hochschule. Die verschiedenen Aktivitäten werden durch die neu geschaffene Position des Flüchtlingsbeauftragten in der Allgemeinen Studienberatung zentral erfasst und koordiniert. Anfang 2016 konnte das Programm durch die finanzielle Unterstützung des Landes weiter ausgebaut werden. Dazu gehören der Ausbau individueller Beratungs- und Betreuungsangebote für Geflüchtete, das Angebot eines zweiten MINT-Sprachkurses am Internationalen Studienkolleg und die Einrichtung eines englischsprachigen Online-Mathematik-Brückenkurses. Zudem hat die TU Berlin beim Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Integration Geflüchteter eingeworben. Sprachkurse, Studienberatung und Online-Mathematik-Brückenkurs werden durch den Berliner Senat gefördert. Mithilfe der DAAD-Programme „Welcome“ und „Integra“ konnten weitere Sprachkurse an der TU Berlin realisiert sowie zusätzliche studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden, die in erster Linie die Studienfachberatungen in den Fakultäten unterstützen. Die Aktivitäten der TU Berlin zur Unterstützung geflüchteter Wissenschaftler*innen werden im Rahmen der Philipp Schwartz-Initiative der Alexander von Humboldt-Stiftung finanziert. In 2016 wurden rund 1.800 Anfragen von Geflüchteten an die studentischen Mitarbeiter*innen im Clearing der Allgemeinen Studienberatung verzeichnet und rund 1.400 Einzelberatungsgespräche mit Geflüchteten durch Studienberater*innen durchgeführt.

Im Gaststudium „In(2)TU Berlin“ waren im Wintersemester 2016/2017 220 Geflüchtete offiziell registriert und provisioniert, darunter 24 Frauen. Die Teilnehmer*innen des Gaststudiums sind folgendermaßen auf die Fakultäten verteilt:

Fakultät	Teilnehmer*innen
Fakultät I	2
Fakultät II	18
Fakultät III	13
Fakultät IV	77
Fakultät V	50
Fakultät VI	55
Fakultät VII	9

Tabelle 5 Verteilung der Teilnehmer*innen des Gaststudiums „In(2)TU Berlin“ auf die Fakultäten im WS 2016/2017

Im Wintersemester 2016/2017 nehmen 133 Geflüchtete an den studienvorbereitenden Sprachkursen des Studienkollegs der TU Berlin teil. Davon bereiten sich 81 auf ein Bachelorstudium vor, 49 auf ein Masterstudium, 3 streben eine Promotion an. Ca. 100 Sprachkursteilnehmer*innen streben ein ingenieurwissenschaftliches, 33 ein naturwissenschaftliches Studium an.

Mit dem regulären Fachstudium haben zum Wintersemester 2016/2017 ca. 30 Geflüchtete aus dem Sprachkurs und/oder Gaststudium heraus begonnen. Diese Zahl wird in den kommenden Semestern deutlich zunehmen. Zum Wintersemester 2017/2018 beenden allein 75 Geflüchtete ihren Sprachkurs an der TU Berlin.

4.7 Weiterbildungsstudiengänge

Festzustellen ist eine zunehmende Diversität der Bildungsbiographien, die uns vor hochschuldidaktische Herausforderungen (z. B. im Hinblick auf Synergien im Kompetenzerwerb der Lehrenden) stellt. Zu erwarten ist eine wachsende Weiterbildungsnachfrage auf „lebenslanges Lernen“.

Aktuell sind 16 weiterbildende Masterstudiengänge an der TU Berlin entwickelt und etabliert. Um die weiterbildenden Masterstudiengänge besser unterstützen zu können, Synergien zu nutzen und die Administration zu vereinheitlichen und zu vereinfachen, wird an einem neuen Modell gearbeitet. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise die organisatorische Betreuung der EUREF-Studiengänge an die TUBS übergeben.

Wichtige Aspekte dabei sind u. a. ein teilnehmerorientiertes Management der Studiengänge sowie eine Lösung für die Befristungsprobleme beim Personal, da Studiengebühren nicht als Drittmittel gewertet werden können. Problematisch ist auch die Vorgabe, dass Weiterbildungsangebote kostenpflichtig sein müssen, obwohl sie als hoheitliche Aufgabe im BerLHG definiert sind.

4.8 Neue Studiengänge und Fächergruppen im Überblick

Im Berichtszeitraum wurden zum Wintersemester 2016/2017 die Masterstudiengänge „Biologische Chemie“ und „Patentingenieurwesen“ gestartet. In der Lehrkräftebildung wurden die neuen Bachelorstudiengänge „Fahrzeugtechnik“, „Medientechnik“ und „Informationstechnik“ für den Bereich der beruflichen Bildung gestartet. Erstmals konnten für diese Studiengänge auch Zweitfachangebote eingerichtet werden, die auch das Studium der anderen Studiengänge attraktiver machen. Hervorzuheben ist ferner der Quereinstiegs-master „Informationstechnik/Elektrotechnik“, der sich an Absolvent*innen grundständiger Studiengänge der Elektrotechnik richtet, die in den Bereich der Lehrkräftebildung wechseln wollen (zur Verteilung der Studierenden auf die Fächergruppen siehe Abbildungen 3 und 4).



Abbildung 3 Verteilung der Studierenden (ohne Promotions- und ohne Programmstudierende) auf die Fächergruppen der amtlichen Statistik im WS 2016/2017

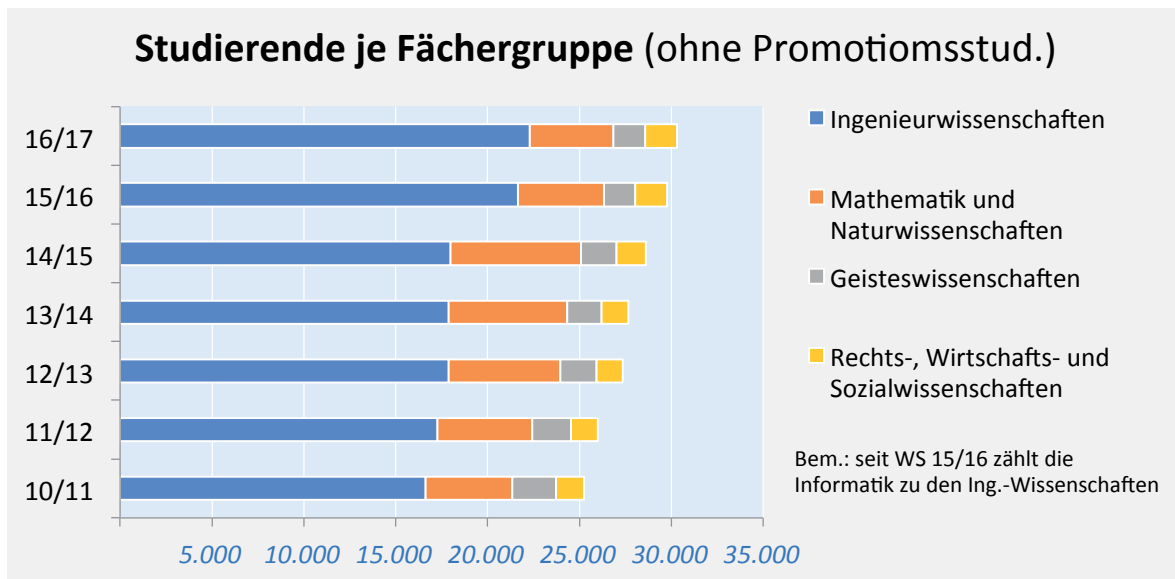


Abbildung 4 Verteilung der Studierenden (ohne Promotions- und ohne Programmstudierende) auf die Fächergruppen der amtlichen Statistik im jeweiligen Wintersemester. Zum Wintersemester 2015/2016 erfolgte u. a. die Neuordnung der Informatik zu den Ingenieurwissenschaften.

Zum Wintersemester 2017/2018 neu starten sollen der Bachelor „Brauwesen“ und die Masterstudiengänge „Architecture-Typologie“, „Ökologie und Umweltplanung“, „Medieninformatik“ sowie der weiterbildende Master „Sustainable Mobility Management“. Eingestellt wurden die Masterstudiengänge „Kommunales Infrastrukturmanagement“ sowie „Environmental Policy and Planning“.

4.9 Öffnung der Hochschule

Die TU Berlin hat im Berichtszeitraum die Anzahl ihrer Studierenden signifikant von 31.427 im Wintersemester 2013/2014 auf 33.933 im Wintersemester 2015/2016 und im Wintersemester 2016/2017 auf 34.078 gesteigert (siehe Abbildungen 5 und 6, Zahlen hier ohne Promotionsstud.).

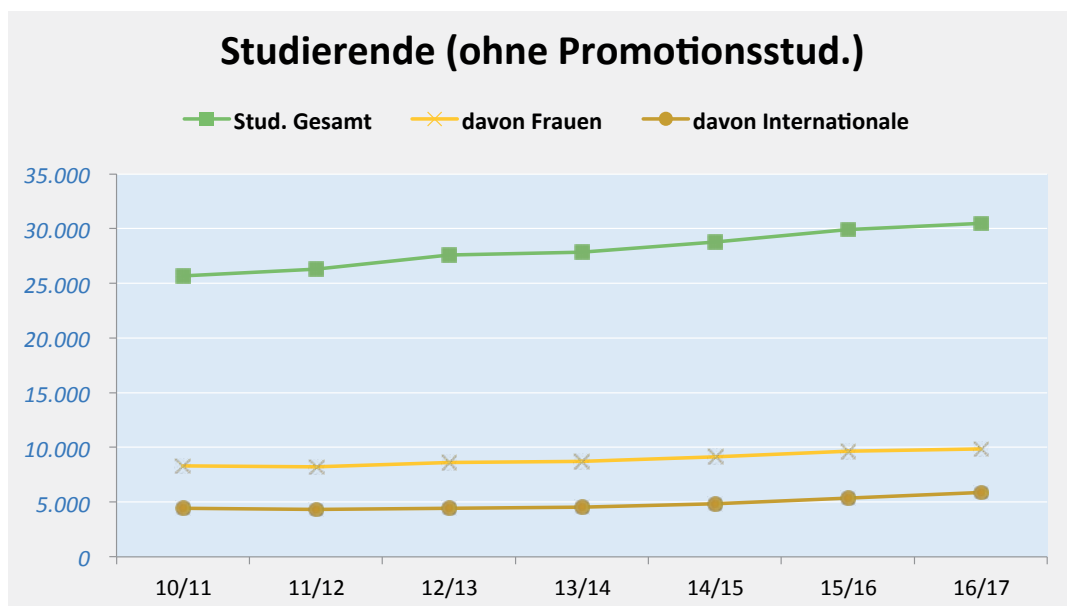


Abbildung 5 Gesamtzahl der Studierenden im jeweiligen Wintersemester (ohne Promotion, ohne Programmstudierende). Extra ausgewiesen sind die weiblichen und die internationalen (= nicht deutschen) Studierenden.

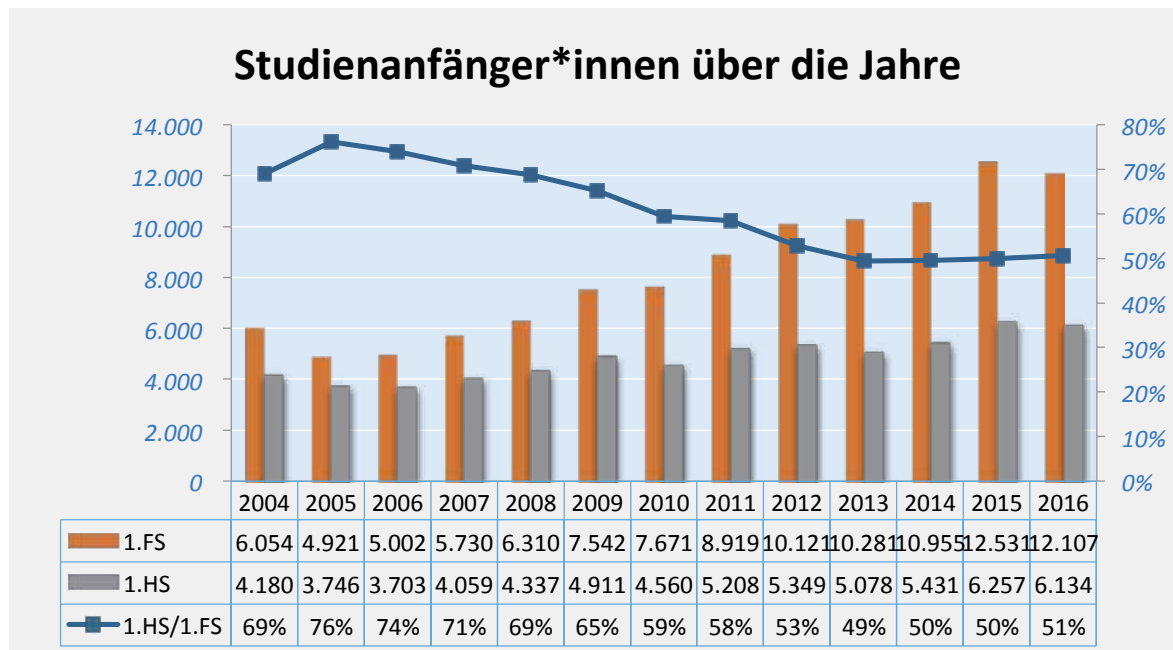


Abbildung 6 Studienanfänger*innen je Studienjahr im 1. Fachsemester und 1. Hochschulsesemester (mit Promotions- und mit Weiterbildungsmasterstudierenden).

Eine der Ursachen hierfür ist die von der Hochschulleitung forcierte Politik einer offenen Hochschule, die zur fortgesetzten Aufhebung des NC und zu einem Anstieg der Studienanfänger*innen geführt hat. Im Wintersemester 2013/2014 waren 15 Prozent der Bachelor (7 von 47) und 38 Prozent (24 von 63) der Master zulassungsfrei. Im Wintersemester 2016/2017 waren 23 von 50 (46 Prozent) der Bachelor und 44 Prozent (31 von 70 kapazitätswirksamen Masterangeboten, d. h. ohne Weiterbildung) der Masterstudiengänge zulassungsfrei (siehe Abbildungen 7 und 8).

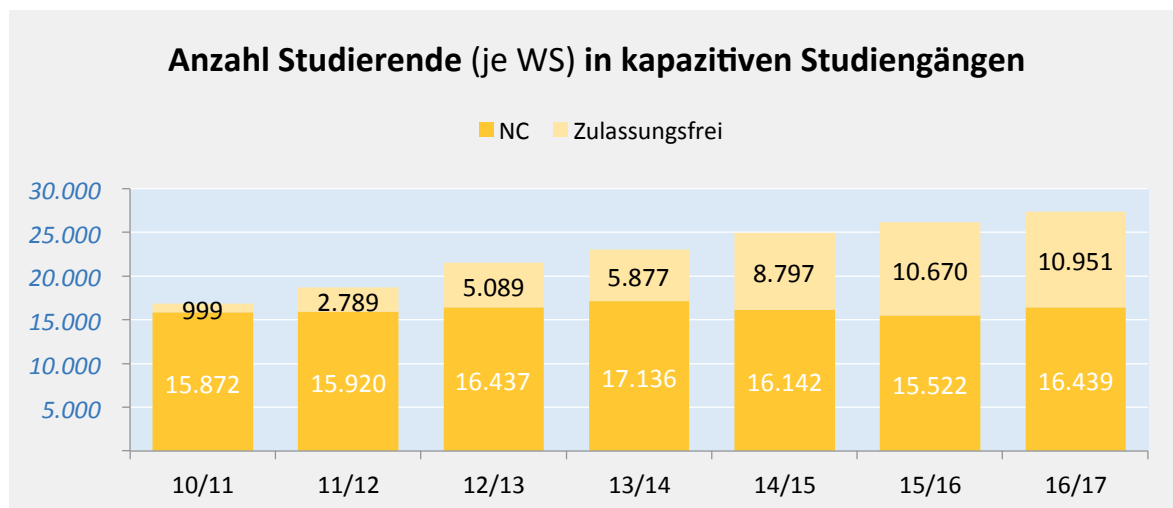


Abbildung 7 Anzahl der Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen im jeweiligen Wintersemester (ohne Programmstudierende, ohne auslaufende Studiengänge).

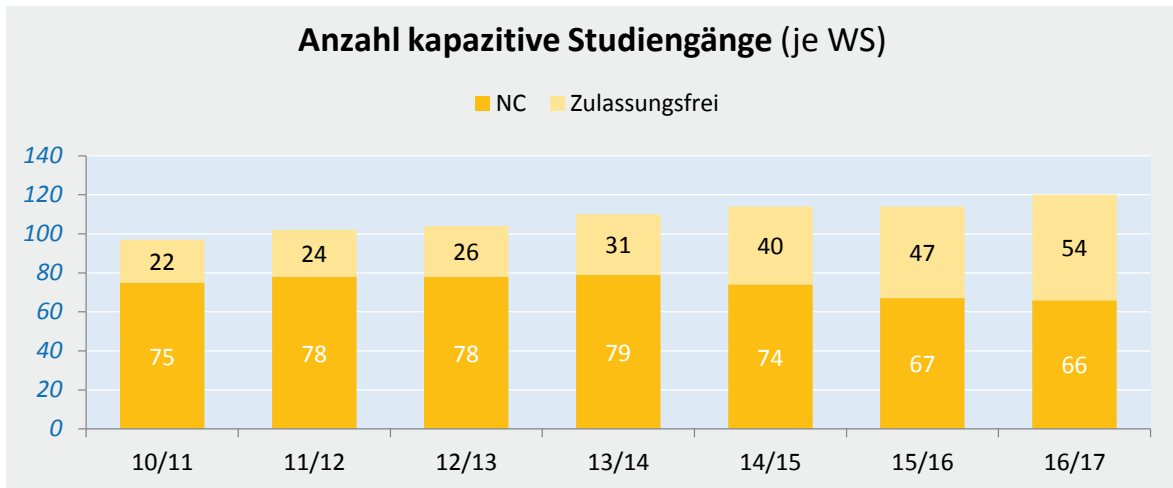


Abbildung 8 Anzahl der zulassungsbeschränkten und zulassungsfreien Studiengänge im jeweiligen Wintersemester für das 1. Fachsemester (ohne Weiterbildungsstudiengänge).

Zudem wurden die steigenden Anfängerzahlen durch die Beteiligung der TU Berlin am Dialogorientierten Serviceverfahren bedingt, da dies das Annahmeverhalten der Studierenden im Zulassungsverfahren verbessert hat. Als Folge konnte die Halteverpflichtung von 5 440 Studierenden im 1. Hochschulsemester in den Jahren 2015 und 2016 erfüllt werden. Um eine adäquate Betreuung der Studierenden an der TU Berlin zu gewährleisten, werden zukünftig 20 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zusätzlich dauerhaft an die Fachgebiete verteilt. Auch die zu erwartenden zusätzlichen Professuren durch das Einstein Center Digital Future und das 1000-Professuren-Programm des Bundes werden zu einer verbesserten Betreuungsrelation führen.

5 Internationales und Lehrkräftebildung

5.1 Internationalisierungsstrategie – Gründung Büro für Internationales

Um die Internationalisierung der TU Berlin strategisch zu entwickeln wurde im April 2014 das Amt der Vizepräsident*in für Internationales und Lehrkräftebildung geschaffen und besetzt. Die Leitgedanken der Internationalisierungsstrategie sind der Erhalt aktiver und der gezielte Ausbau erfolgreicher internationaler Forschungs- und Lehrkooperationen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf strategischen und wichtigen Partnern der TU Berlin sowie der internen Förderung einer vielfältigen und internationalen Umgebung für bestmögliche Lern-, Lehr-, Arbeits- und Forschungsbedingungen (Internationalization@Home).

Eine wichtige interne Maßnahme zur Internationalisierung der TU Berlin war die zum 1. Oktober 2016 vollzogene Gründung des Büros Internationales/International Affairs. Dieses vereinigt die Stabsstelle für Außenbeziehungen, das Akademische Auslandsamt, das Erasmus-Mundus-Team sowie das Studienkolleg. Die Sichtbarkeit der internationalen Aktivitäten ist damit nach innen und außen erhöht, die Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche gestärkt und für alle TU-Angehörigen eine Anlaufstelle eingerichtet. Zusätzlich wurden ein „Beirat für Internationalisierung“ für interessierte Mitglieder der Universität, die „Expert*innenrunde Internationale Lehre“ sowie die „(Pro-)Dekan*innenrunde Internationalisierung“ (seit Januar 2017) eingerichtet.

HRK Re-Audit

Die TU Berlin hat in den Jahren 2010/2011 mit Erfolg am Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz teilgenommen und in diesem Rahmen eine Internationalisierungsstrategie entwickelt. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung führt die TU Berlin seit Anfang 2015 den Re-Audit Internationalisierung durch.

Im Rahmen zahlreicher Workshops und Gesprächsrunden mit einer großen Anzahl von Mitgliedern der Universität aus den Fakultäten, Zentralinstituten und der Zentralen Universitätsverwaltung wurde ein Umsetzungsplan mit Strategie- und Maßnahmenplan mit insgesamt 79 Einzelmaßnahmen formuliert. Dazu gehören unter anderem die Gründung des Büros für Internationales, die Ausweitung des (Weiter-)Bildungsangebots in Sprache und Interkultureller Kompetenz für alle Statusgruppen, die Aktion Personalmobilität oder auch der Auf- und Ausbau der TU Berlin Summer University.

Der Umsetzungsplan wurde im Oktober 2016 vom Präsidium und dem Akademischen Senat der TU Berlin beschlossen und damit für verbindlich erklärt. Ende März 2017 wurde fristgerecht der Zwischenbericht über die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen an die Hochschulrektorenkonferenz versandt. Nach Einreichen des Abschlussberichts im April 2018 stattet das HRK-Team der Beraterinnen und Berater der TU Berlin im Sommer 2018 einen Audit-Besuch ab und entscheidet im Anschluss über die Vergabe des Siegels.

5.2 Sichtbarkeit durch internationale Vernetzung

Die TU Berlin pflegt eine große Anzahl von aktiven Forschungs Kooperationen in der ganzen Welt. Derzeit bestehen auf nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit ausgelegte strategische Partnerschaften mit fünf Universitäten: Warsaw University of Technology, Norwegian University of Science and Technology, Politecnico di Milano, Technische Universität Wien und St. Petersburg State Polytechnical University.

Die TU Berlin ist global vernetzt durch wissenschaftliche, vertraglich geregelte Kooperationen mit 109 internationalen Partnern, Mobilitätsprogramme mit 252 europäischen und 81 außereuropäischen Universitäten

sowie als Mitglied in globalen Netzwerken. Beispielhaft genannt seien hier zum einen das Hochschulnetzwerk TIME (Top Industrial Managers of Europe), ein Netzwerk hochkarätiger Technischer Universitäten Europas zur Entwicklung anspruchsvoller Curricula in der Ingenieurausbildung; zum anderen das „World Cities – World Class Universities Netzwerk“ (WC2), ein 2010 gegründetes Netzwerk, bei dem die TU Berlin Gründungsmitglied ist. Ziel dieses Netzwerkes ist es, Spitzenuniversitäten aus bedeutenden Weltstädten zusammen zu bringen und damit ein Forum zu schaffen, das sich mit den spezifischen Fragestellungen und Perspektiven von Metropolen weltweit befasst. Besonderes Augenmerk gilt dabei den gesellschaftlich besonders relevanten Themenfeldern Transport und Mobilität, Nachhaltigkeit und Wirtschaft, aber auch Gesundheit und globale Kultur.

Im Rahmen der „TU9“ konnte die TU Berlin weiterhin ihre Außendarstellung bei Messen im Ausland professionalisieren und ihre internationale Sichtbarkeit verbessern.

Zurzeit unterhält die TU Berlin drei Verbindungsbüros. Im November 2012 – und zunächst befristet bis Dezember 2017 – wurde die Außenstelle der TU Berlin in Kairo im Deutschen Wissenschaftszentrum gegründet, mit dem Ziel, den TU Campus El Gouna sowie den TU Campus Berlin innerhalb Ägyptens zu bewerben und mit anderen Forschungsinstitutionen zu vernetzen. Seit Februar 2015 ist die TU Berlin mit einer temporären Repräsentanz in Brüssel vertreten. So wird sichergestellt, dass Förderschwerpunkte frühzeitig identifiziert, die Antragsberatung durch bessere Kenntnis der Förderphilosophie(n) verbessert und Forschungsschwerpunkte der TU Berlin in Brüssel positioniert werden, wie z. B. das Thema Big Data. Seit 2015 unterhält die TU Berlin zudem in Kooperation mit der FU Berlin ein Verbindungsbüro in Sao Paulo, Brasilien.

Diese im Berichtszeitraum erfolgreich weiterentwickelten Partnerschaften, Netzwerke und internationalen Aktivitäten sind ein wesentlicher Baustein einer nachhaltigen Internationalisierungsstrategie der TU Berlin und tragen zur Steigerung ihrer Sichtbarkeit und Attraktivität auf allen Ebenen bei.

5.3 Internationalization@Home

Die erfolgreiche Internationalisierung einer Universität zeigt sich auch in den internen Strukturen: An der TU Berlin studierten im Wintersemester 2015/2016 insgesamt 6.792 internationale Studierende. 2015 hatten mehr als 8 Prozent der Professoren sowie 14 Prozent der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Um allen Mitgliedern der TU Berlin – national und international – bestmögliche Studien-, Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen bieten zu können, sind im Berichtszeitraum verschiedene interne Maßnahmen umgesetzt worden:

- Bereitstellung von englischsprachigen Informationen und Formularen on- und offline. Dies wurde durch die Einrichtung eines universitätsinternen Übersetzungsservice sowie der Anschaffung der Übersetzungs-Software TRADOS 2015 sichergestellt. Im Dezember 2015 und im Frühjahr 2017 erfolgten Calls an alle Mitglieder der TU Berlin zum Einreichen von Dokumenten, Webseiten, Formularen und Texten zur Übersetzung. Für die Zukunft ist geplant, die Lehrenden durch die Einrichtung eines Korrekturservice für Lehrmaterialien auf Englisch noch besser zu unterstützen.
- Auf einem jährlich stattfindenden Empfang begrüßt der Präsident die Gastwissenschaftler*innen und gastgebenden Professor*innen. Die Pressestelle stellt in einer International Researchers Gallery Profile von den Gastwissenschaftler*innen der Universität ins Netz. Im Online-Newsletter „Newsflash“ werden seit 2015 regelmäßig wissenschaftliche Projekte der TU Berlin einem breiten Leserkreis vorgestellt, um die Forscher-Alumni im Ausland über die wissenschaftlichen Forschungsergebnisse und wichtigen Ereignisse auf dem Laufenden zu halten.
- Der TU Berlin Intercultural Club (TUBIC) besteht seit 2014 und steht allen TU-Angehörigen offen. Sein

Ziel ist, den Austausch zwischen internationalen und heimischen Studierenden sowie der administrativen Ebene der Universität zu fördern. Der Club organisiert diverse Veranstaltungen wie etwa „World Cafés“, Street Food Markets, die „International and Local Student Lounge“ beim TU-Sommerfest und beim Erstsemestertag, sowie International Dinners. Vernetzt ist der Club u. a. mit dem Internationalen Stammtisch für ausländische Neuimmatrikulierte. Der TUBIC plant für 2017 eine Vorstandswahl, die dann die Registrierung als eingetragene Vereinigung an der TU Berlin ermöglicht.

- Das BZHL (Berliner Zentrum für Hochschullehre) bietet für Lehrende verschiedener Berliner Hochschulen seit 2015 das „Berlin Certificate of Teaching Internationally“ an.
- Seit August 2016 erhalten Beschäftigte der TU Berlin nach Durchlaufen eines Programms zur internationalen und interkulturellen Weiterbildung das „Zertifikat Intercultural Knowledge and Competence“. Ausgestellt wird das Zertifikat nach Prüfung der Voraussetzungen durch den Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung. Anerkannt werden interkulturelle Trainings, Sprachkurse, Teilnahme am Mobilitätsprogramm oder weitere individuelle, berufliche Auslandserfahrungen.
- Für die Studierenden findet einmal im Jahr die International Week statt, auf der es Informationen für Auslandsaufenthalte gibt. Ergänzend dazu gibt es seit 2015 für alle TU-Angehörigen die International Days, die ein umfangreiches Angebot mit Schnupperkursen und Informationen zum Campus El Gouna oder die Angebote für Geflüchtete an der TU Berlin anbieten.
- Für die Zukunft ist die Entwicklung eines Interkulturellen Moduls geplant, das als Lehrveranstaltung mit sechs ECTS-Punkten in das Studium eingebracht bzw. als Zusatzqualifikation erworben werden kann.

5.4 Internationalisierung in der Forschung

Die Forschungstätigkeit der TU Berlin ist durch eine enge Zusammenarbeit mit Partner*innen im europäischen und weltweiten Ausland geprägt. Im Rahmen des Audits (abgeschlossen in 2011) und des Re-Audits (2015–2018) „Internationalisierung der Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz wurden die internationalen Aktivitäten und bestehenden Beziehungen einer Reflexion unterzogen und systematisch Schwerpunkte und Ziele einer Internationalisierungsstrategie auch für die Forschung entwickelt.

Im Rahmen der Förderung der Internationalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden zum zweiten Mal nach der Erstbeantragung in 2012 STIBET-Programmmittel des DAAD (für die Förderphase 2016–2018 in Höhe von insgesamt 118.000 €) zur Unterstützung für Promovierende, Postdocs und internationale Promotionsinteressierte eingeworben. Der bisher aus dem ersten STIBET-Programm finanzierte Kurs ProMotion für internationale Promovierende wird nunmehr aus Mitteln der Vizepräsidentin für Forschung, Berufung und Nachwuchsförderung gefördert.

Bestandteil der Internationalisierung ist auch die Durchführung gemeinsamer Promotionsverfahren mit ausländischen Hochschulen. Im Jahr 2015 wurden 12 Cotutelle-Verträge abgeschlossen, davon zwei Rahmenkooperationsverträge (University of Technology Sydney, Polytechnische Hochschule St. Petersburg).

5.5 Internationalisierung in Studium und Lehre

In Studium und Lehre sind der Ausbau der englischsprachigen Lehre und die verstärkte Sichtbarkeit des bestehenden Angebots die wichtigsten Handlungsfelder der Internationalisierung. Im Rahmen des HRK Re-Audits wurden passgenaue Unterstützungsangebote für das Erstellen der englischsprachigen Lehrmaterialien und Weiterbildungsangebote für fremdsprachliche und interkulturell sensible Didaktik mit den Fakultäten abgestimmt und ausgearbeitet sowie ein universitätsweites Programm zur Internationalisierung der

Curricula aufgebaut. Zur Verbesserung des Studienerfolgs der internationalen Studierenden an der TU Berlin hat sich z. B. das Fachmentorenprogramm zur Betreuung ausländischer Studierender bewährt.

„Internationalisierung“ ist zu einem Leitbegriff für eine Vielzahl von Bemühungen geworden, die TU Berlin auf die Aufgaben auszurichten, die sich in Forschung und Lehre aus der Globalisierung ergeben. In diesem Zusammenhang sind Leitlinien für die Weiterentwicklung von Studiengängen formuliert worden, die als Grundlage für die Abfassung von Zielvereinbarungen in der Lehre sowie für die künftigen Evaluationen der Studiengänge dienen. Durch stärkere Einbeziehung internationaler Elemente in das Studium sollen folgende drei Ziele erreicht werden:

- 1. Vereinfachter internationaler Universitätswechsel für TU-Studierende und besserer Zugang zum internationalen Arbeitsmarkt für TU-Absolvent*innen.
- 2. Hohe Attraktivität der TU Berlin für ausländische leistungsstarke Studierende.
- 3. Studierende der TU Berlin erleben Internationalität während ihres Studiums.

Im Berichtszeitraum ist die Entwicklung von internationalen Studiengängen, die sich gezielt an Studierende aus aller Welt oder auch einer bestimmten Weltregion wenden, erfolgreich ausgebaut worden (12 konsekutive und 12 weiterbildende Masterstudiengänge). Die Einrichtung von Doppelabschlussprogrammen (Dual Degrees) ist weiter vorangetrieben worden. Das ERASMUS+ Programm wird als Chance genutzt, in möglichst vielen Bereichen eine europäische bzw. internationale Dimension in Lehre und Studium zu integrieren. Die Ausweitung der Studierenden- und auch der Personalmobilität sind zwei wesentliche Ziele für das ERASMUS+ Programm.

Mit 6.611 ausländischen Studierenden (20,3 Prozent) belegte die TU Berlin im Jahr 2016 deutschlandweit weiterhin eine Spitzenposition. Zahlenmäßig liegen Studierende aus China (810), der Türkei (524) und aus Polen (331) an der Spitze. Unter den Studiengängen mit der höchsten Zahl an internationalen Studierenden rangiert die Elektrotechnik (512) 2016 vor der Informatik (462) an erster Stelle, Platz drei belegt der Studiengang Maschinenbau (422).

Im Rahmen einer zunehmenden Internationalisierung bringt die Mobilität von Studierenden – gerade auch im und aus dem außereuropäischen Ausland – einen steigenden Klärungsbedarf bezüglich der Bewertung internationaler Abschlüsse, Notensysteme und „Kredit“-Punkte sowie ihrer Bewertungs- und Umrechnungsmöglichkeiten mit sich. Der Bereich Äquivalenzen prüft die Anerkennung von anderweitig (im Ausland) erbrachten Studienleistungen (2016: ca. 800 Anträge) und erstellt Äquivalenzgutachten zum Zweck der Promotion oder der Einstellung. Hier ist eine deutliche Zunahme bei der Nachfrage für TU-Abschlüsse zu verzeichnen (2016: ca. 150 Anträge).

Die TU Berlin ist zudem die federführende Universität für den Aufbau der ingenieurwissenschaftlichen Fakultät an der Türkisch-Deutschen Universität (TDU) in Istanbul. Derzeit werden in diesem Rahmen die Bachelorstudiengänge „Technik Mechatronischer Systeme“ mit dem Schwerpunkt „Industrie 4.0“ sowie „Wirtschaftsingenieurwesen“ mit dem Schwerpunkt „nachhaltige Produktion“ und seit 2016 die Bachelorstudiengänge „Bauingenieurwesen“, „Elektrotechnik“, „Informatik“ und „Maschinenbau“ in Zusammenarbeit der Fakultäten „Elektrotechnik und Informatik“, „Planen Bauen Umwelt“ und „Verkehrs- und Maschinensysteme“ der TU Berlin durchgeführt.

5.6 Das internationale Studienkolleg

Pro Semester laufen insgesamt 12 Studienkollegkurse parallel (jeweils 6 im 1. und 2. Semester) mit durchschnittlich 20 bis 25 Studierenden. Davon starten je vier Kurse mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt (T-Kurse), ein Kurs mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt (W-Kurs) und ein Kurs mit dem Schwerpunkt Medizin (M-Kurs) im Auftrag von Charité International (Teil eines Programms für

Regierungsstipendiat*innen aus Saudi-Arabien). Die Studierenden dieser 12 Kurse bereiten sich auf die Feststellungsprüfung vor, die ihnen zusammen mit ihrem Heimatzeugnis den Hochschulzugang ermöglicht. Dementsprechend gibt es zwei Mal pro Jahr eine Abnahme der Feststellungsprüfung (Dezember/Januar und Juni/Juli).

Pro Semester gibt es zwei Propädeutikum-Kurse für Bewerber*innen mit direkter Hochschulzugangsberechtigung, aber fehlendem Sprachnachweis. Die Kursteilnehmer*innen erlangen einen Abschluss mit der „Einzelfachprüfung Deutsch“.

Zudem werden am Studienkolleg Prüfungen für beruflich Qualifizierte nach § 11 BerlHG durchgeführt.

Das Studienkolleg kooperiert mit folgenden Partnerinstitutionen: Charité International, Beuth Hochschule, HTW, Deutschen Schulen in Lateinamerika und der Zentralstelle für Auslandsschulwesen (ZfA), insbesondere für die Regionen Russland, China und Marokko.

Seit November 2015 gibt es zudem Kurse für Geflüchtete mit wechselndem Anfangsniveau. Finanziert werden die Kurse durch den Senat und durch den BMBF/DAAD (Integra). Derzeit laufen fünf Kurse mit jeweils ca. 25 Teilnehmenden parallel und es gibt eine anhaltend große Nachfrage nach Kursen für Fortgeschrittene. Zwei Prüfungsdurchgänge mit Geflüchteten konnten bereits erfolgreich durchgeführt werden. Die Absolvent*innen sind seit Wintersemester 2016/2017 bzw. Sommersemester 2017 an der TU Berlin immatrikuliert.

Die Nachfrage nach Plätzen im Studienkolleg ist seit 2014 deutlich gestiegen, was zu einem Missverhältnis zwischen den hohen Bewerber*innenzahlen und den knappen Kapazitäten am Studienkolleg führt (in den letzten Jahren für das Wintersemester 600–800 Bewerbungen für die rund 160 Plätze in den verschiedenen Kursen). Da dementsprechend viele Bewerber*innen abgelehnt werden müssen, bereiten sich diese individuell auf die Feststellungsprüfung vor, die sie am Studienkolleg als „Externe“ ablegen können.

5.7 Zentraleinrichtung Moderne Sprachen (ZEMS)/Sprach- und Kulturbörse

Im genannten Zeitraum wurde das Angebot an Sprachlehrveranstaltungen für die Studierenden der TU Berlin – bei gleichbleibenden Ressourcen – ausgebaut. Die Auslastung konnte konstant verbessert werden. Im Schnitt erhalten nur die Hälfte aller Interessenten einen Platz in einer Lehrveranstaltung. Besonders hoch ist die studentische Nachfrage in Englisch, in Spanisch (zurzeit erhalten nur 28 Prozent aller Interessierten einen Platz) und seit Wintersemester 2016/2017 in Deutsch als Fremdsprache. Das Englisch-Lehrangebot wurde seit dem Sommersemester 2016 ausgebaut, die Nachfrageerfüllung konnte damit erheblich verbessert werden (von 46 Prozent im Wintersemester 2015/2016 auf 75 Prozent im Wintersemester 2016/2017).

Seit dem Sommer 2014 wird an der ZEMS die internationale SummerLanguageSchool „Deutsch für Naturwissenschaft, Technik, Planen, Bauen und Umwelt“ mit großem Erfolg durchgeführt. Hierfür konnten zahlreiche Stipendien, u. a. durch den DAAD und verschiedene Doktorandenprogramme eingeworben werden. Die SummerLanguageSchool ist das einzige Angebot in der Berliner Hochschullandschaft, das sich speziell an Deutschlernende aus dem MINT-Bereich wendet und Deutsch als Fachsprache für MINT vermittelt.

Seit September 2012 existieren Kooperationsverträge mit der HWR Berlin und der Beuth Hochschule. Die ZEMS organisiert jeweils vor Semesterbeginn ein umfangreiches Deutschintensivprogramm an den Partnerhochschulen (pro Semester finden ca. 12 Kurse mit >200 Teilnehmer*innen statt). Die Kooperation ist für die ZEMS auch aus wirtschaftlicher Sicht ein Gewinn und konnte stetig ausgebaut werden.

Die ZEMS bietet weiterhin Sprachgutachten in Englisch, Französisch, Spanisch, Portugiesisch und Italienisch für Outgoings der TU Berlin an. Auch hier ist die Nachfrage stetig gewachsen, besonders in Englisch. Seit dem Wintersemester 2013/2014 werden in Englisch Gruppenprüfungen für Sprachgutachten angeboten.

Die ZEMS ist anerkanntes und zertifiziertes Testzentrum für die Hochschulzulassungsprüfung TestDaF sowie die Einstufungstests onset (früher ondaf) für Deutsch und Englisch.

Die ZEMS entwickelte gemeinsam mit dem Studienkolleg der TU Berlin seit Wintersemester 2015/2016 studienvorbereitende Deutschintensivkurse für Flüchtlinge, die ein MINT-Studium aufnehmen möchten.

Die ZEMS hat ihr Angebot im Berichtszeitraum bei gleichbleibenden Ressourcen ausgebaut und ist an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der TU Berlin aktiv beteiligt. Das Angebot der ZEMS wird im Einklang mit dieser Strategie auch in Bezug auf Schwerpunktsetzungen und die ebenfalls im Prozess befindliche Sprachenpolitik weiterentwickelt werden.

Die Sprach- und Kulturbörse ist eine Einrichtung der TU Berlin, in der Studierende aus aller Welt zusammenarbeiten. Ca. 100 Mitglieder aus mehr als 40 Ländern engagieren sich für den kulturellen und sprachlichen Austausch in Berlin und bieten für alle Studierende und Mitarbeiter*innen der Berliner Hochschulen sowie Alumni der TU Berlin Veranstaltungen und Bildungsmöglichkeiten im Bereich Kultur und Sprache an.

5.8 Internationale Mobilitätsprogramme

Personalmobilität

Die unter dem Aktionstitel „Ich bin dann mal weg!“ vergebenen und finanzierten Stipendien für Gastaufenthalte bei TU-Partnern im Ausland dienen dem fachlichen Austausch, der Netzwerkpflege, der Auffrischung von Sprachkenntnissen und der Erweiterung des (arbeits-) kulturellen Horizonts unseres nichtwissenschaftlichen Personals. Vor 2015 war die Möglichkeit, auch als nichtwissenschaftliche*r Mitarbeiter*in einen Aufenthalt an einer TU-Partnerinstitution zu verbringen, wenigen bekannt. Daher erfolgt seit 2015 eine gezielte Ansprache besonders der Mitarbeiter*innen der Verwaltung. Die Finanzierung der Mobilitätsstipendien wird durch TU-interne Fördermittel für Strategische Partnerschaften und Erasmus-Mobilitätsmittel gedeckt.

In der ersten Ausschreibungsrunde im Jahr 2015 gab es 76 Bewerbungen und 10 Stipendien wurden vergeben. Danach erfolgte eine Evaluation der ersten Runde und eine Anpassung der Bewerbungskriterien für die zweite Runde. In der Konsequenz wurden die Voraussetzungen für eine Bewerbung erhöht, was zu einem Rückgang der Bewerbungszahlen, aber auch einer starken Erhöhung der durchschnittlichen Bewerbungsqualität geführt hat. Innerhalb der zweiten Ausschreibungsrunde im Jahr 2016 gingen 33 Bewerbungen ein und 17 Stipendien wurden vergeben. Im Jahr 2017 gibt es nun eine Ausweitung der möglichen Zieluniversitäten, und es werden bis zu 24 Stipendien vergeben.

Mobilitätsprogramme für Studierende

2016 hat die TU Berlin in über 340 Kooperationsvereinbarungen mit internationalen Hochschulen (Europa: 260, Übersee: 80) an die 1000 Studierende ausgetauscht. Betrachtet man die Verteilung nach Zielländern, so ergibt sich, dass Spanien inzwischen Großbritannien, Frankreich und die USA zahlenmäßig überholt hat. Die Anzahl der Partnerhochschulen als auch die Zahl der Studierenden in Richtung Skandinavien und Südeuropa nimmt weiterhin kontinuierlich zu, während die osteuropäischen Länder (33 ERASMUS+Partnerschaften) und auch die Türkei (11 ERASMUS+Partnerschaften) im Rahmen der Austauschprogramme erst langsam aufholen. Die Struktur der fachspezifischen Beteiligung am Auslandsstudium hat sich im Berichtszeitraum kaum verändert. Die Beteiligungsrate der Natur- und Ingenieurwissenschaften liegt weiterhin hinter derjenigen der Wirtschafts- und Geisteswissenschaften, jedoch nimmt auch hier die Zahl der Studierenden zu, die ein Auslandsstudium wahrnehmen. Dennoch sind weitere Anstrengungen notwendig, um speziell Studierende der Ingenieurwissenschaften für ein Studium im Ausland zu motivieren. Dazu wurde z. B. das Programm Buddy International eingerichtet, das u. a. mobile Beratung, Motivation und Betreuung unter Einbindung ehemaliger Austauschstudierender als Vorbilder umfasst.

Die Entwicklung von Doppelabschlussprogrammen ist weiter vorangetrieben worden, zurzeit bestehen 36 (Europa 22, Übersee 14) in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften mit europäischen, chilenischen und asiatischen Partnern. Zwei Doppelabschlussprogramme werden speziell von der Deutsch-Französischen Hochschule gefördert.

Zentraler Indikator für die Qualität des Auslandsstudiums sind die Anerkennungsverfahren für Studien- und Prüfungsleistungen. Um mehr Transparenz, eine bessere Dokumentation und Übersichtlichkeit zu schaffen, ist ein Konzept zur Einrichtung einer auch für Studierende frei zugänglichen und interaktiven Anerkennungsdatenbank erstellt worden. Sie enthält die Lehrveranstaltungen bzw. Module, die Studierende im Rahmen von Austausch- und Dual Degree Programmen im Ausland erbracht und für Module (insbesondere im Pflicht- und Wahlpflichtbereich) an der TU Berlin anerkannt bekommen haben.

Durch eine 2015 ins Leben gerufene Initiative konnte die TU Berlin sich auch an einem neuen Mobility Programm beteiligen. Die „Alliance4Tech“ (A4Tech) besteht aus vier Mitgliederuniversitäten: der Centrale Supélec (Paris), der Politecnico di Milano (Mailand), dem UCL University College London sowie der TU Berlin. Durch ihre Mitgliedschaft im A4Tech-Netzwerk ermöglichen die Partneruniversitäten es ihren Studierenden im Rahmen ihres Studiengangs an drei der vier verschiedenen Universitäten in drei verschiedenen Ländern zu studieren und am Ende einen anerkannten Abschluss ihrer Heimatuniversität sowie ein „A4Tech Joint Programme Certificate“ zu erhalten. Zudem sollen neue Joint Degree Programme innerhalb der Allianz entstehen. Derzeit beteiligt sich die TU Berlin im Rahmen der Allianz an einem Mechanical Engineering Partnership Proposal, einem Doppelmasterprogramm in Industrial Engineering sowie einem Free Mobility Programm in Industrial und Management Engineering.

Campus und Zentralinstitut El Gouna

Das Zentralinstitut El Gouna ist eine Einrichtung der TU Berlin, welche eine akademische Außenstelle in Form eines Satellitencampus in El Gouna, Ägypten betreibt. An diesem werden Lehre, Forschung und Weiterbildung mit einem thematischen Fokus auf die Herausforderungen und Entwicklungen der Regionen Naher Osten und Nordafrika (MENA-Region) durchgeführt – im Sinne der Internationalisierung der TU Berlin und der Förderung des interkulturellen Dialogs der Region mit Deutschland. Die fünf Master-Studiengänge starten jährlich zum Wintersemester mit jeweils maximal 30 Studierenden am TU Campus El Gouna (Ägypten) im Wechsel zum Sommersemester, das am Campus Berlin stattfindet. Bei einer zweijährigen Studiendauer beträgt damit die maximale Auslastung des Campus 300 Studierende.

Am 12. Oktober 2015 startete der vierte Jahrgang das Masterstudium zum Studienbeginn im Wintersemester am Zentralinstitut El Gouna. Ab Wintersemester 2015/2016 werden nun fünf ingenieurwissenschaftliche Masterstudiengänge angeboten, die ausschließlich mit TU-Personal nach deutschen Qualitätskriterien umgesetzt werden und somit einen 100 prozentigen TU Berlin-Abschluss ermöglichen. Die Lehrsprache aller Studiengänge ist Englisch. Neben den etablierten Studiengängen „Energy Engineering“ (EE), „Urban Development“ (UD) und „Water Engineering“ (WE) erweitert sich das Studienangebot um zwei weitere vom DAAD geförderte Masterstudiengänge: „Information Technology for Energy“ (ITE) und „Business Engineering Energy“ (MBE).

Die Studiengänge sind international und somit für Bewerberinnen und Bewerber aus allen Teilen der Welt zugänglich. Über den DAAD konnten zudem Gelder für die Aufnahme von Geflüchteten in die am Campus El Gouna angebotenen Masterstudiengänge eingeworben werden. Seit Beginn steigen die Bewerberzahlen kontinuierlich an. 2014 hatten sich 227 Bewerber*innen um einen Studienplatz beworben. 2016 waren es 368 Bewerber*innen aus 48 Ländern, wobei die meisten Bewerbungen aus Ägypten, Indien und Bangladesch kamen. Mit den zwei neuen Studiengängen waren es für das Studienjahr 2016/2017 sogar 470 Bewerber*innen.

5.9 Lehrkräftebildung

Einrichtung eines Zentralinstituts für die Lehrkräftebildung (SETUB)

Im Oktober 2015 wurde die Einsetzung der School of Education der TU Berlin durch das Kuratorium beschlossen, um die TU-Lehrkräftebildung sichtbarer zu machen und Zuständigkeiten zu bündeln. 2016 erfolgte die Konstituierung der Gremien und die feierliche Eröffnung. Die SETUB wirkt bei dem Prozess des Re-Audits Internationalisierung mit.

Im März 2017 fand ein Treffen mit der Strategischen Partner-Universität Trondheim statt, um einen Austausch zwischen Lehramtsstudierenden zu erörtern. Im neu gebildeten Direktorium der SETUB wurde der Zuständigkeitsbereich Internationalisierung fest verankert.

Im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung war die TU Berlin mit ihrem Antrag erfolgreich, es konnten an der SETUB 1,7 Mio. € für das Projekt TubTeaching eingeworben werden, hinzu kommt das Projekt Plan-voll-D. Ein Ziel der Projekte ist es, mehr Studierende für das Lehramtsstudium zu interessieren.

Entwicklung der Lehramtsstudiengänge

Zum Wintersemester 2015/2016 wurden alle Lehramtsstudiengänge grundlegend überarbeitet und optimiert, um an das novellierte Lehrkräftebildungsgesetz angepasst zu werden. So wurde u. a. das Thema Inklusion in die Module aufgenommen und der Master of Education Arbeitslehre wurde um zwei Semester erweitert.

Zum Wintersemester 2016/2017 wurden drei neue Studiengänge im Bereich der Beruflichen Fachrichtungen eingerichtet (Medientechnik, Informationstechnik, Fahrzeugtechnik). Außerdem wurde ein spezieller „Quereinstiegs“-Master of Education für Absolventinnen und Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge eingerichtet, der erstmals einen schnellen Anschluss in ein Lehramtsstudium ermöglicht.

Im Masterstudium wurde in Abstimmung mit den Schulen und der Senatsverwaltung ein Praxissemester eingeführt, das den Lehramtsstudierenden frühzeitig Praxiserfahrungen ermöglicht. Um eine gute Betreuung durch die Mentorinnen und Mentoren (Lehrkräfte) an den Praktikumsschulen zu ermöglichen, wurde an der SETUB eine Mentoring-Qualifizierung etabliert.

6 Gleichstellung, Diversity und Chancengleichheit

Die Vizepräsidentin für Internationales und Lehrkräftebildung hat die thematische Verantwortung für Gleichstellung, Diversity und Chancengleichheit innerhalb des Präsidiums zum 01. 10. 2016 von der Kanzlerin übernommen und mit dem Prozess der Entwicklung eines Diversitätskonzepts für die TU Berlin begonnen. Hierzu ist die TU Berlin im Rahmen der Hochschulverträge verpflichtet.

Grundsätzlich wichtige Leitgedanken sind dabei das Verständnis von Diversität als Ressource für alle Bereiche unserer Institution und das Selbstverständnis der TU Berlin, gleichen Zugang zu Bildung, Information und Förderung zu ermöglichen, weshalb derzeit auch von einem Equality (statt Diversity) Konzept gesprochen wird (siehe Abbildung 9 zur Entwicklung ausgewählter Dimensionen von Diversität). Der TU-weite Diskussionsprozess wird durch eine Veranstaltungsserie gestaltet, um die aktive Beteiligung aller Mitglieder der TU Berlin zu ermöglichen. Speziell in der Dimension Gender wird die erfolgreiche Arbeit im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung, mit einem besonderen Fokus auf die MINT-Fächer, fortgeführt, evaluiert und den aktuellen Bedürfnissen angepasst. Die nachhaltig verankerten (Querschnitts)-Strukturen sind dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

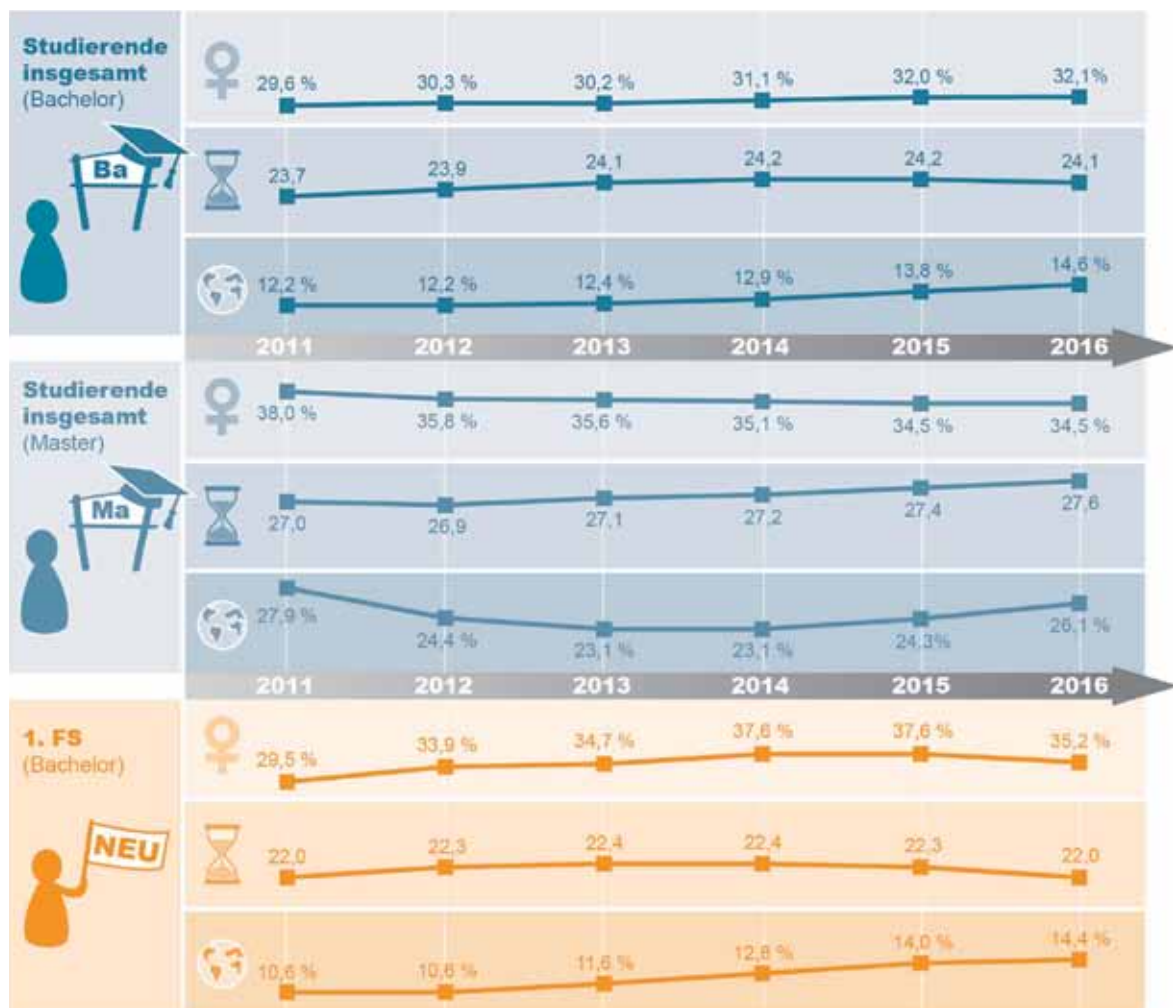


Abbildung 9 Entwicklung von Frauenanteil, Durchschnittsalter und Anteil internationaler Studierender für Bachelor und Masterstudiengänge je Studienjahr (ohne Programmstudierende).

6.1 Zentrale Frauenbeauftragte (ZFA)

Am 1. Mai 2017 hat Antje Bahnik das Amt der Zentralen Frauenbeauftragten der TU Berlin angetreten. Sie folgt Dr. Petra Brzank, die seit dem 22. April 2014 die Stelle innehatte. Die Zentrale Frauenbeauftragte ist im Rahmen ihres gesetzlichen Gleichstellungsauftrags zuständig für die Belange der Frauen aller Statusgruppen an der TU Berlin. Sie wird bei der Erfüllung ihres Auftrages durch ihre Stellvertreterinnen sowie die Mitarbeiterinnen des Büros unterstützt. Ihr Tätigkeitsfeld umfasst einerseits eine Reihe struktureller Frauenfördermaßnahmen. In den Berichtszeitraum fielen dabei insbesondere die Beteiligung an der Prozessneugestaltung für die Frauenförderpläne sowie der Erstellung eines Nachwuchskonzeptes und die Beteiligung an der Überarbeitung des Berufungsleitfadens. Einen umfangreichen Tätigkeitsschwerpunkt machte die Koordination der Antragstellung im Berliner Chancengleichheitsprogramm aus.

Andererseits werden eine Reihe individueller Maßnahmen zur gezielten Frauenförderung für die TU Berlin im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten umgesetzt. Hierzu zählen die Programme ProScience, ProMotion, IPODI und Joint Programmes. Jährlich ausgelobt werden ebenso die Promotionsabschlussstipendien sowie der Clara von Simson Preis. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum – gemeinsam mit allen anderen staatlichen Berliner Hochschulen – ein neues Graduiertenprogramm zur Digitalisierung im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms beantragt (bis Ende Juni 2017 wird hierzu eine Rückmeldung zur gelungenen Einwerbung erwartet). So konnten durch die Tätigkeiten der Zentralen Frauenbeauftragten eine Reihe exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen für die TU Berlin gewonnen werden. Zusätzliche Vernetzungs- und Weiterbildungsangebote tragen dazu bei, den Wissenschaftlerinnen den Einstieg an der TU Berlin zu erleichtern und ihre Verbleibchancen zu erhöhen.

Neben Initiativen, die die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen fördern, unterstützt die Zentrale Frauenbeauftragte ebenso die vielen weiblichen Mitglieder in Technik und Verwaltung. Im Anschluss an die Veranstaltung „Personalentwicklung für Frauen in Verwaltung und Technik“ (2015) hat sich das Netzwerk com.TUgether gebildet, das dem Informationsaustausch und der Förderung der Kommunikation über Einrichtungen hinweg dient.

Die Zentrale Frauenbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und Mitarbeiterinnen sind darüber hinaus an einer Reihe von Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen beteiligt und bringen dort aktiv die Gleichstellungsperspektive ein. Für die Zukunft ist ein stärkeres Monitoring bestehender Maßnahmen sowie die Neugestaltung der Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsakteur*innen der TU Berlin, aber auch auf Landesebene geplant.

Das von der EU im Rahmen der Marie Curie-Maßnahmen (COFUND) ko-finanzierte Fellowship Programm International Post-Doc Initiative (IPODI) vergibt zwischen 2013 und 2018 im Rahmen von mehreren themenoffenen Ausschreibungen zweijährige Postdoc-Fellowships an exzellente und erfahrene internationale Wissenschaftlerinnen. IPODI verbindet so die Internationalisierungs- und Gleichstellungsstrategien der Hochschule. Die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen werden durch gezielte Maßnahmen auf Leitungspositionen im Wissenschaftsbereich vorbereitet. Nach Aufbau und Etablierung des Programms erfolgte im Jahr 2013 die erste Ausschreibung; weitere Ausschreibungen folgten 2014, 2015 und 2016. Die sehr hohe Anzahl und Qualität der eingegangenen Bewerbungen in allen Ausschreibungen zeugen von der Akzeptanz des Programms; die durchschnittliche Förderquote beträgt 13 Prozent. Aufgrund des großen Erfolgs (Einwerbung einer Forschergruppe (DFG), Vorbereitung eines ERC-Antrags, Beteiligung von zwei Fellows als Antragstellerinnen für ein Exzellenzcluster, Teilnahme einer Wissenschaftlerin am Falling Walls Lab 2017) wurde IPODI aus Eigenmitteln der TU Berlin bis 2019 verlängert und um insgesamt fünf auf 26 Fellowships aufgestockt. Ein Antrag für ein Nachfolgeprogramm befindet sich in Vorbereitung und wird im Herbst 2017 bei der EU eingereicht.

Das Projekt „Joint Programmes“ wird als gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnen-Programm gefördert. Das Ziel des Projekts besteht darin, alternative Karrierewege für Frauen und intersektorale Mobilität zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern. Gastprofessuren sollen weiblichen Talenten und

Führungskräften aus Wirtschaftsunternehmen die Möglichkeit bieten, sich mit der akademischen Welt zu vernetzen und ihre Erfahrungen an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Berlin weiterzugeben. Die Geschäftsstelle „Joint Programmes“ wurde im September 2014 aufgebaut und ist im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der TU Berlin angesiedelt. Fortlaufend wurden Kooperationen mit Unternehmen und Frauennetzwerken aufgebaut. Weitere Aufgaben der Geschäftsstelle bestanden in der aktiven Rekrutierung weiblicher Bewerberinnen für Gastprofessuren und der Konzeption und Organisation des Auswahlprozesses. Seit 2015 wurden vier Gastprofessuren für weibliche Talente aus Wirtschaftsunternehmen ausgeschrieben. Die Bewerberinnen wurden in einem mehrstufigen Auswahlverfahren, bestehend aus Vertreter*innen aller Fakultäten und Mitgliedern des Frauenbeirats der TU Berlin, ausgewählt. Die erste Gastprofessorin nahm ihren Dienst zum Wintersemester 2016 an der Fakultät I auf; zwei weitere Gastprofessorinnen starteten zum Sommersemester 2017 an den Fakultäten VI und VII. Die TU Berlin beschreitet mit den „Joint Programmes“ als erste deutsche Hochschule bei der Rekrutierung weiblicher Talente alternative Wege. Der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft hat die „Joint Programmes“ mit der Hochschulperle des Monats Februar 2017 ausgezeichnet.

6.2 Gleichstellungscontrolling

Im Berichtszeitraum konnten neue Planungs- und Steuerungsprozesse etabliert werden. Dazu zählen die Implementierung von Gleichstellungsaspekten im Rahmen der Strukturpläne bzw. Fakultätsentwicklungspläne (2014), die Erarbeitung eines neuen Prozesses für die Frauenförderpläne (neue Aspekte: längere Laufzeit von 6 Jahren, jährliche Zwischenberichte, neue Vorlagen und Standards; 2014–2015), die jährliche Datenlieferung (seit 2015) und transparente Darstellung (ab 2017) der Frauenanteile in Fakultäten und Zentraleinrichtungen sowie auch die Entwicklung eines neuen Prozesses zur Berechnung und Festlegung von Zielzahlen auf dezentraler Ebene (2015) und die Erarbeitung eines Gleichstellungskonzeptes (2015) mit der Laufzeit 2016–2020 inkl. Maßnahmen und Zielzahlen.

Zudem wurden im Berichtszeitraum die universitäre Gleichstellungsstrategie und deren Maßnahmen weiterentwickelt, ein Umsetzungsprozess für die familienpolitische Komponente erarbeitet, das (WissZeitVG) eingeführt sowie auch ein Gleichstellungsconsulting für Forschungsverbünde (u. a. SFBs, GRKs) etabliert. Das Pilotprojekt Pooling von Gleichstellungsmitteln für Forschungsverbünde (2017) konnte angestoßen werden, die zentrale Gleichstellungswebsite (2017) wird derzeit entwickelt. Im Rahmen des Berufungsleitfadens wird eine Handreichung zur aktiven Rekrutierung erstellt sowie auch die bereits erwähnte Diversity/Equality Strategie inklusive Diversity Policies (2017) unter der Federführung der Vizepräsidentin für Internationales und Lehrkräftebildung.

6.3 Gremium Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (PUG)

Ein Instrument der Gleichstellungsförderung an der TU Berlin ist die PUG, die „Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft“. Die PUG wurde seinerzeit unter Leitung der Kanzlerin als Beratungsgremium des Präsidiums eingesetzt. Das Gremium konnte und wird auch weiterhin unter Leitung der Vizepräsidentin für Internationales und Lehrkräftebildung wichtige Impulse zur Umsetzung der erfolgreichen TU-Gleichstellungsstrategie setzen, aktuell z. B. im Rahmen der Exzellenzstrategie und der Clusterbeantragungen.

6.4 Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)

Im Berichtszeitraum konnte das Programm Gender Pro MINT weiterentwickelt und verstetigt werden. Eine W2-Professur auf Zeit konnte aus BCP-Mitteln für Gender Pro MINT eingeworben werden. Zudem wurde eine internationale Kooperation des ZIFG mit der UTS Sydney angestoßen und aufgebaut.

6.5 Servicebereich Familienbüro

Der Servicebereich Familienbüro ist die zentrale dienstleistungsorientierte Anlaufstelle zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“. Er bietet professionelle Beratung für alle Statusgruppen, konzipiert, entwickelt und organisiert bedarfsorientierte familienunterstützende Angebote, steuert und organisiert die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Vereinbarkeit, verantwortet die Projektkoordination für das „audit familiengerechte hochschule“ und ist an der Entwicklung von Umsetzungsstrategien zur Beförderung der Vereinbarkeit an der TU Berlin beteiligt. Im Berichtszeitraum wurden eine Reihe neuer Maßnahmen umgesetzt mit dem Ziel, einen Kulturwandel zu befördern. Die Angebote des Familienbüros sind bei der Mitarbeiterbefragung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sehr positiv bewertet worden.

Der Präsidiums-Wettbewerb „Fair für Familie“ generiert neue Ideen und Lösungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf an der TU Berlin. Das ausgelobte Preisgeld wird zur Umsetzung der prämierten Wettbewerbsideen genutzt, wie z. B. Ferienbetreuungsangebote für die Kinder von TU-Beschäftigten und Studierende. Die jährlich stattfindenden Familienaktionstage erhöhen die Sichtbarkeit des Themas Vereinbarkeit an der TU Berlin.

Die flexible Kinderbetreuung/Notfallbetreuung bietet seit 2015 Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit, für ihre Verpflichtungen bzw. Termine an der TU Berlin eine stundenweise Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf zu verbessern. 2016 wurde das Eltern-Kind-Zimmer im EB 328 neugestaltet. Zudem konnten mobile Spielekisten angeschafft werden sowie auch Verleihmöglichkeiten für die Kinderbetreuung und Veranstaltungen.

Seit April 2017 beschäftigt sich eine AG mit Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsortes im Rahmen der Erweiterung der Dienstvereinbarung Telearbeit, um fallweises mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Parallel dazu wird zurzeit ein einheitlicher Verfahrensablauf zum Umgang mit der Beantragung der sogenannten familienpolitischen Komponente für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen erarbeitet, die kurz vor der Umsetzung steht.

Im Berichtszeitraum wurde das Projekt TU-Tandem mit entsprechender Drittmittelförderung im Rahmen des Qualitätspakt Lehre (2012–2016, neu: 2017–2020) fortgesetzt. Das Mentoring-Programm vernetzt Studierende mit Familie und stärkt die Willkommenskultur. Im Rahmen des Projektes können Service Learning-Module belegt werden, für die Studierende ECTS-Punkte erwerben können.

6.6 Schulbüro

Das Schulbüro in der Allgemeinen Studienberatung hat sich in den vergangenen Jahren weiter etabliert und die Kommunikation der Angebote für Schülerinnen und Schüler an der Schnittstelle Schule-Hochschule an der TU Berlin verstetigt und weiter ausgebaut.

Neue Projekte wie z. B. die „Schülerreporter*innen“, die von TU-Veranstaltungen berichten und „user generated content“ auf Schulblogs, das TU-Schulportal und weitere Social-Media-Kanäle online stellen, binden Studieninteressierte der Region schon vor dem Studium in Aktivitäten der TU Berlin ein. In einem weite-

ren Projekt werden seit 2015 zum Orientierungsstudium MINT^{grün} Audiopodcasts erstellt, die den Weg zur Studienentscheidung dokumentieren und so eine Brücke von der Schule ins Studium schlagen.

Das Netzwerk der TU-Schülerlabore ist im Berichtszeitraum gewachsen; jährlich nehmen an der TU Berlin ca. 10 000 Schülerinnen und Schüler an den Laboren sowie verschiedenen Großveranstaltungen teil. Das Netzwerk der Schülerangebote bildet die Grundlage für die Durchführung der Großveranstaltungen zur MINT- und Mädchen-Förderung, genannt seien hier der Girls' Day, Green Day sowie seit 2016 auch der Boys' Day.

Durch gezielte Vernetzung mit Berlin-Brandenburger Oberschulen unterstützt das Schulbüro die Bemühungen der School of Education (SETUB), Schülerinnen und Schüler insbesondere für die Berufsschullehramtsstudiengänge an der TU Berlin zu interessieren. Zum Boys' Day 2017 wurde erstmals ein Projekt im beruflichen Lehramt durchgeführt.

Das TU-Partnerschulnetzwerk wächst und umfasst 2017 18 Schulen. Der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung 2016 mit der Deutschen Schule der Borromäerinnen (DSB) in Kairo als TU-Partnerschule ist ein weiterer Schritt zum systematischen Ausbau der internationalen Zusammenarbeit auf schulischer Ebene zur Gewinnung von Nachwuchs für den Standort Berlin sowie für den Campus El Gouna. Für internationale Schüler*innen werden Angebote auch auf Englisch angeboten.

6.7 Career Service

Der Career Service konnte 2015 sein 15jähriges Bestehen feiern und ist damit eine der ältesten Einrichtungen dieser Art in der deutschen Hochschullandschaft. Kerngeschäft sind die semesterweisen umfangreichen Veranstaltungen und Trainings rund um das Thema Berufseinstieg. Die Kommunikationskanäle wurden um einen Social Media Auftritt und ein umfangreiches Förderermagazin im Deutschlandstipendium ergänzt. Nach den langjährigen Drittmittelerfolgen konnte Personal für das Deutschlandstipendium sowie für die Lehrveranstaltung PREPARE verstetigt werden.

Die erfolgreiche Arbeit des Career Service wird durch die Vielzahl der institutionellen Kooperationen unterstützt, so u. a. mit der Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin Brandenburg (UVB e.V.) zur Erstellung einer gemeinsamen Broschüre mit den Angeboten aller Hochschulen Berlin-Brandenburg sowie Erstellung einer Webseite dazu in 2014/2015. Eine weitere wichtige Kooperation in Public-Private-Partnerschaft besteht mit dem TU-Ausgründer Stellenticket GmbH mit dem „Stellenticket TU Berlin“, zur Online-Veröffentlichung aller akademischen Stellenangebote.

Drittmittel konnten eingeworben werden für: 1. Die berufsqualifizierende Lehrveranstaltung PREPARE mit Mitteln über den Masterplan Lehre sowie die erfolgreiche Beantragung und Verlängerung über die Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive (QIO) (beide Programme Senatsverwaltung für Bildung). 2. Das „Alumni-Mentoring“ Programm für Studierende in der Studienendphase in Kooperation mit dem Alumni-Programm, für welches sowohl Mittel über den Hochschulpakt III (HSP) als auch, nach erfolgreichem internen Audit, über den Qualitätspakt Lehre (QPL) eingeworben werden konnten. 3. Stipendienprogramme mit Bezug zur Schnittstelle Universität und Berufswelt. Hier zum einen im Deutschlandstipendium mit den eingeworbenen Spenden (siehe Kapitel 2.3) sowie im Bereich Internationales durch die Stipendienprogramme zur internationalen Praktika-Mobilität in Erasmus+ und Promos (siehe Kapitel 5.5 und 5.8).

In der Arbeit des Career Service bestehen verschiedene Diversity Bezüge, z. B. die Verstetigung der Veranstaltung „Coming-out am Arbeitsplatz“, welche nunmehr regelmäßig in Kooperation mit dem Queer Referat des ASTA angeboten wird. Auch die explizite Öffnung des Alumni-Mentoring-Programms für Studierende mit besonderen Herausforderungen bei der Einmündung in die Berufswelt, u. a. internationale Programmstudierende, Studierende mit Kind(ern), Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern sowie Leistungssportler*innen, liefert einen Beitrag zur Öffnung der Universität.

6.8 Dual Career Service

Der Dual Career Service (DCS) an der TU Berlin wurde 2012 als Instrument der strategischen Personalgewinnung und Frauen- und Familienförderung gegründet. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass es bei der Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften zunehmend darum geht, deren familiäre Lebens- und Arbeitssituation aktiv in der Rekrutierung zu berücksichtigen. Professor*innen und Führungskräfte leben meist mit ebenso hochqualifizierten und stark karriereorientierten Partner*innen zusammen. Karriereentscheidungen des einen werden oft von den Karrieremöglichkeiten des anderen abhängig gemacht. Sollen sich Spitzenkräfte für einen neuen Arbeitgeber entscheiden, müssen Partner*innen attraktive Möglichkeiten für die eigene Karriere am neuen Standort haben. Internationale Mobilität als biografische Normalität bei Hochqualifizierten ist ein weiterer zu berücksichtigender Faktor bei der Rekrutierung. Die Übersiedlung in eine neue Stadt mit der ganzen Familie, insbesondere, wenn diese aus dem Ausland kommt, gelingt leichter und schneller durch hochindividuelle und engmaschige Unterstützung.

Das Angebot des DCS umfasst daher insbesondere die Förderung der beruflichen Eingliederung der Partner*innen in Berlin und damit das Schaffen von gleichen Chancen für die Partner*innen von Wissenschaftlern bzw. Hochqualifizierten. Außerdem dient die Gewinnung von Wissenschaftler*innen bzw. Hochqualifizierten aus dem Ausland der Förderung von Diversity an der TU Berlin. Um den Neustart für Familien zu erleichtern, umfasst das Angebot außerdem Informationen zu: Kinderbetreuung, Kita- und Schulsuche, Wohnen und Leben in Berlin sowie zu Anerkennungsfragen und Einreisebestimmungen für ausländische Klient*innen.

In den Jahren 2014 bis 2017 wurde im DCS eine professionelle Infrastruktur und Öffentlichkeitsarbeit installiert sowie die inner- und außeruniversitäre Vernetzung (als wichtigster Selling Point für die Klient*innen) vorangetrieben. Zukünftig wird es darum gehen, das Netzwerk weiter auszubauen, Dual Career-Themen und Neuberufene stärker mit der Personalentwicklung zu verbinden und möglicherweise weitere Zielgruppen (z. B. Postdocs, akademische Rät*innen) in den Fokus zu nehmen.

6.9 Audits und Auszeichnungen

audit familiengerechte hochschule

Seit 2008 ist die TU Berlin als familiengerechte Hochschule zertifiziert und darf das Qualitätssiegel (Logo) „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH führen. Bislang stellte sich die Hochschule alle drei Jahre einem sogenannten Re-Auditierungsprozess (letztmalig im Herbst/Winter 2014). In der dem Re-Auditierungsprozess nachfolgenden dreijährigen Umsetzungsphase (aktuell 01/2015–01/2018) verpflichtet sich die Hochschule zur Umsetzung von Maßnahmen, die in einer Zielvereinbarung vereinbart sind.

Total Equality Award

Der Erfolg der TU Berlin bei der Einwerbung von Mitteln zur Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die durchgehend sehr gute Bewertung der internen Gleichstellungsaktivitäten zeigen, dass die TU Berlin auf dem richtigen Weg ist. So wurde die TU Berlin bereits drei Mal (2008, 2011, 2014) mit dem „Total E-Quality-Award“ ausgezeichnet. Die Jury bestätigt der TU Berlin bei der letzten Bewerbung „ein dichtes Geflecht von innovativen, abgestimmten Vereinbarkeits-, Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen [, die durch] die durchgängige Integration von Gleichstellung in neu entwickelte Steuerungsinstrumente [...] Maßstäbe [setzen]“. Die Folgebewerbung steht zum Frühjahr 2018 an. In dieser Bewerbung wird Diversity einen Schwerpunkt bilden.

7 Perspektiven

Die in den letzten drei Jahren verfolgte Politik der Öffnung der Universität hat mit ihrem Engagement für soziale Gerechtigkeit eine klare gesellschaftliche Ausstrahlung bewirkt. Die Reduktion der Zulassungsbeschränkung bei zeitgleichem Aufbau des attraktiven Orientierungsstudiums hat aber auch z. T. erhebliche Mehrbelastungen bei dem lehrenden Personal der Universität mit sich gebracht. Die Betreuungsverhältnisse zwischen Lehrenden und Studierenden sind dadurch formal ungünstiger geworden. Auf der anderen Seite haben die dadurch erfolgte Erfüllung bzw. Übererfüllung der Erst-Semesterzahlen erstmals seit vielen Jahren eine entsprechend hohe Zuweisungssumme des Landes an die TU Berlin zur Folge gehabt, die über Reduktionen in der PMA auch den Fakultäten zu Gute kamen. Die Halbierung der PMA in 2017 – mit einer realistischen Perspektive auf Längerfristigkeit –, verbunden mit der ebenfalls in 2017 vereinbarten Begrenzung der Fakultätsrücklagen erlauben in Zukunft jedem Bereich der Universität gleichermaßen und damit gerecht seine Aufgaben wahrzunehmen. Zusätzlich wurde die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen für 2018 ff. um 20 Stellen erhöht, 25 W1 bzw. W2 Professuren (an der TU Berlin) über das Einsteinzentrum Digitale Zukunft eingeworben und 25 weitere W1 bzw. W2 Professuren im 1000-Professuren-Programm der Bundesregierung beantragt. Für den nächsten Berichtszeitraum ist damit mit einer wieder deutlichen Entspannung der Betreuungssituation bei gleichbleibenden Studierendenzahlen zu rechnen, zumal hochschulvertraglich vereinbart wurde, dass (außer im Bereich Lehrkräftebildung) keine weiter steigenden Studierendenzahlen seitens des Senats erwartet werden.

Wir werden unsere Themensetzung in Berlin nach der Digitalisierung und der 10-Punkte Agenda mit dem Regierenden Bürgermeister aus dem Jahr 2015 fortsetzen, das ist unser Verständnis der gesellschaftlichen Aufgaben einer Universität. Nach der Einwerbung des Einsteinzentrums Digitale Zukunft ist es mit großer Beteiligung der TU Berlin dem Berliner Konsortium gelungen, das Bundes-Internet-Institut nach einem kompetitiven Wettbewerb nach Berlin zu holen. Themen der nächsten Jahre werden die Nachhaltigkeit in Forschung, Lehre und Betrieb einer Universität sein. Der im Jahr 2016 gegründete Nachhaltigkeitsrat ist der organisatorische Anfang dieses zukünftigen Schwerpunktthemas, von Studierendeninitiativen eingerichtete Solaranlagen auf unseren Dächern dessen erste praktische Auswirkung. Moderner Wissenschaftstransfer und Transdisziplinarität werden unsere Forschung und Lehre mehr denn je begleiten und in die Gesellschaft ausstrahlen. Open Access, Open Data und Open Projects werden Teil einer Open Science Strategie sein, die sowohl die Erkenntnisse der öffentlich geförderten Wissenschaft mit der Öffentlichkeit teilen als auch öffentliche Partizipation mit der akademischen Welt erlauben und fördern. Mit der konsequent betriebenen Beteiligung an unserem Mutterhaus, der Bauakademie, wird die TU Berlin in der historischen Mitte Berlins mit Architektur und Stadtentwicklung in den gesellschaftlichen Dialog treten. Ähnlich wie in anderen Metropolen Europas wird der Diskurs international eine große Ausstrahlung auf diesem Gebiet entfachen.

Unsere Internationalisierungsstrategie fokussiert mehr als in vergangenen Amtsperioden auf unseren Standort in Berlin. Internationalization@Home ist inzwischen ein Markenzeichen für die TU Berlin geworden, die Diversität der wissenschaftlichen Community wird in Berlin, in unserem Lehrkörper, bei den wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter*innen und in der zentralen Verwaltung noch sichtbarer werden.

Die von uns begonnene Entwicklung des Wir-Gefühls werden wir an der Universität mit dem damit einhergehenden Kulturwandel fortsetzen. Die AG Partizipation, die neue Wege der Teilhabe aller Statusgruppen an den universitären Prozessen erarbeitet, und der kürzlich verabschiedete Kodex des Akademischen Senats sind sichtbare Zeichen. Die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse an der Universität stellt uns nach wie vor vor große Herausforderungen. Komplexe Prozesse, Mehr- oder Doppelarbeit für viele Beschäftigte in der Verwaltung lassen viele Ressourcen in dieses Projekt fließen. Dennoch ist die Einführung des digitalen Campus Management ein unverzichtbarer Weg auf den sich die TU Berlin als Vorreiter begeben hat.

Wir werden ebenfalls den auf den Strategieworkshops in Zithen 2012 mit dem Zithener Manifest begonnenen Kulturwandel in Studium und Lehre fortsetzen. Den programmatischen Perspektivwechsel in der Lehre haben 26 Mitglieder der Universität 2012 in diesem Manifest artikuliert und seither jährlich in wechselnden Zusammensetzungen mit allen Statusgruppen und verschiedenen Schwerpunktthemen vorangetrieben. Der Zithen Prozess genießt bei den Mitgliedern der TU Berlin großes Vertrauen und wird auch in der Zukunft für innovative Lehr- und Lernformen stehen.

Mit unserem Konzept für die Entwicklung und Gewinnung des akademischen Nachwuchses der TU Berlin werden wir der TU-Nachwuchsförderung ein noch klareres Profil geben. Ergänzend zur wissenschaftlichen Betreuung in den Fakultäten werden dem wissenschaftlichen Nachwuchs berufliche Kompetenzen und Perspektiven vermittelt und bettet diesen damit noch stärker in die strategische Entwicklung der Universität ein.

Die Kommunikation über und mit Wissenschaft wird ein weiterer Schwerpunkt der TU Berlin werden. Die sich abzeichnende Begrenzung wissenschaftlicher Freiheit, wie sie in anderen Ländern praktiziert wird, stellt eine neue Herausforderung für Universitäten dar, wie sie noch vor einigen Jahren undenkbar erschien. Wir setzen uns für den klaren Erhalt dieser Freiheit ein und haben das zum Beispiel durch unser frühes und gut wahrgenommenes Angebot an Geflüchtete und durch Stellungnahmen zu den Verhältnissen in der Türkei in großer Einmütigkeit demonstriert. Zu einer systematischen Aufarbeitung des Themas Freiheit in der Wissenschaft wird eine Initiative zur Wissenschaftskommunikation gehören, die die Richtigkeit und Wichtigkeit akademischen Wirkens in den Vordergrund stellt und sichtbar für die Gesellschaft macht. Ein Teil dieser Kommunikation wird sich mit Unterstützung unserer Geisteswissenschaften auf Sprache im technisch-wissenschaftlichen Zeitalter fokussieren.

Unsere Beteiligung an der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder ist von hohem Engagement seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gekennzeichnet. Gender und Diversity werden einer der Schwerpunkte im Verbundantrag sein. Wir erhoffen uns DFG-Förderung für unsere eingereichten Cluster und ein gemeinsames, erfolgreiches Auftreten der Berliner Universitäten und der Charité im Verbund. Die wissenschaftliche Sichtbarkeit und internationale Reputation der TU Berlin wird bei einem Erfolg insbesondere in der Förderlinie B (Exzellenzuniversitäten oder -verbünde) in bisher nicht gekannter Weise steigen. Verbunden mit einer serviceorientierten Verwaltung unter der Leitung des neuen Kanzlers, einem konsolidierten Gesamthaushalt und den umfangreichen ins Haus stehenden Neubau- und Renovierungsmaßnahmen stehen der TU Berlin weitere gestaltungsreiche und erfolgreiche Jahre ins Haus. Mit Ihrer Unterstützung möchte das jetzige Präsidium den in den letzten drei Jahren konsequent beschrittenen Weg der Erneuerung auch in Zukunft fortsetzen.

Impressum

Rechenschaftsbericht des Präsidenten der TU Berlin für den Zeitraum April 2014 bis Juni 2017

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:
Der Präsident der Technischen Universität Berlin
Prof. Dr. Christian Thomsen

Redaktion: Bettina Liedtke

Fotos: David Ausserhofer

Satz und Layout: omnisatz GmbH, Berlin

Redaktionsschluss: Juni 2017

Technische Universität Berlin
Der Präsident
Prof. Dr. Christian Thomsen
Straße des 17. Juni 135
10623 Berlin
www.tu-berlin.de

