

Nachwuchsförderung an der TU Berlin

Gute Bedingungen für optimale Karriereperspektiven

vorgelegt von

Prof. Dr. Angela Ittel,

Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung



Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	3
ZIELGRUPPEN UND KARRIERESTUFEN	5
HANDLUNGSFELDER DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	6
I. KARRIEREPLANUNG UND BERATUNG	7
I.1 MULTIPLE KARRIEREPFADE	7
I.2 KARRIEREZIEL WISSENSCHAFT	7
I.3 AUßERWISSENSCHAFTLICHE KARRIEREZIELE	7
II. QUALIFIZIERUNG	9
II.1 FACHSPEZIFISCHE UND ÜBERFACHLICHE QUALIFIZIERUNG	9
II.2 KOMPETENZERWERB FÜR GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN	9
III. VERNETZUNG	10
III.1 NACHWUCHSFÖRDERUNG IN (FORSCHUNGS-)KOOPERATIONEN	10
III.2 KOMMUNIKATION IN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	10
IV. STRUKTUREN UND BEDINGUNGEN	10
IV.1 GUTE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN	10
IV.2 GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	11
IV.3 INTERNATIONALISIERUNG IN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	12
IV.4 STRUKTUREN DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	12
IV.5 DIRECT-TRACK-OPTIONEN	13
IV.6 AUSBAU DES TENURE-TRACK-VERFAHRENS	13
IV.7 ERFOLGSKONTROLLE DER NACHWUCHSFÖRDERUNG	13

Das vorliegende Konzept zur Nachwuchsförderung an der Technischen Universität Berlin
wurde vom Akademischen Senat der TU Berlin
am 18.07.2018 beschlossen

Einleitung

Sehr geehrte Nachwuchswissenschaftler*innen, liebe Kolleg*innen,

Ziel des vorliegenden Konzepts ist es, die **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** (R1-R3) an der TU Berlin zu bündeln und damit die Möglichkeit zu schaffen, sie systematisch und zielgerichtet in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung und Projektmanagement anhand von partizipativ entwickelten Maßnahmen umzusetzen und auszubauen. Eingebettet ist das Konzept zur Nachwuchsförderung in die Gesamtstrategie der TU Berlin und wird im Zuge dessen als wichtiger Bestandteil einer **zukunftsorientierten Personalentwicklung** der Universität verankert.¹

Jährlich schließen rund 500 Promovierende erfolgreich ihre Dissertation an der TU Berlin ab. Rund 400 Postdoktorand*innen entwickeln zukunftsgerichtet ihre wissenschaftliche Karriere. Unsere jungen Nachwuchskräfte tragen mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit grundlegend zur innovativen Forschungsentwicklung und internationalen Sichtbarkeit der TU Berlin bei.

Die Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftler*innen basiert zum größten Teil auf ihren direkten Erfahrungen in **Forschung** und **Lehre**, eingebettet in die Teams der Fachgebiete mit den Professor*innen als fachliche Vorgesetzte sowie als Mentor*innen und Betreuer*innen der Qualifizierungsarbeiten und in wissenschaftlichen nationalen und internationalen Netzwerken. Neben dem klassischen Weg der Individualpromotion bieten DFG-Graduiertenkollegs und die Graduate Schools der Exzellenzinitiative strukturierte Promotionsprogramme, die die Qualifizierungswege für Promovierende bereichern und erweitern. Grundsätzlich sollen Förderinstrumente der Promotionsphase allen Nachwuchswissenschaftler*innen in der ersten Qualifizierungsphase mit oder ohne dem Qualifikationsziel Promotion (R1) offenstehen. Zudem soll der Zugang, z. B. zu Graduiertenprogrammen, wenn möglich im Rahmen eines transparenten und offenen Auswahlverfahrens gewährleistet werden. Um unsere etablierten und erfolgreichen Strukturen der Nachwuchsförderung aller Zielgruppen zu bündeln und auszubauen sowie eine zeitgemäße, transparente und universitätsweit getragene Qualifizierungsgrundlage zu bieten, wurde 2018 im Rahmen einer durch das Präsidium angestoßenen fakultätsübergreifenden Initiative ein Konzept für die **Post Graduate Education** an der TU Berlin (**PGE@TUB**) entwickelt. Es fokussiert auf die vorhandenen zentralen und dezentralen Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der ersten Qualifizierungsphase nach dem Hochschulabschluss mit oder ohne Qualifikationsziel Promotion (R1), integriert aber auch Optionen für bedarfsgerechte Ergänzungen in späteren Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn (R2-R3).

Eine international kompatible universitätsweite Struktur erhöht die Sichtbarkeit unseres Angebots für Nachwuchswissenschaftler*innen und unterstützt damit auch das erklärte Interesse der TU Berlin, internationale Nachwuchswissenschaftler*innen zu rekrutieren. Die Angebote der PGE@TUB sind offen für ‚externe‘ Promovierende und Postdoktorand*innen, also Personen, die nicht an der TU Berlin beschäftigt sind, sich aber an unserer Universität qualifizieren, für etablierte Nachwuchswissenschaftler*innen sowie größtenteils auch im Berliner Verbund für die Nachwuchswissenschaftler*innen der Humboldt-Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin und der Charité-Universitätsmedizin Berlin.

Aufbauen kann dieses Konzept auf zahlreiche bereits in den vergangenen Jahrzehnten an der TU Berlin initiierte Reformprojekte und **etablierte Unterstützungsstrukturen**. Neben dem Familienbüro und umfangreichen zentralen Angeboten zur Weiterbildung des Nachwuchses in forschungs- und lehre relevanten Kompetenzen während seiner gesamten wissenschaftlichen Laufbahn (ZEWK, ZEMS, Servicebereich Weiterbildung der Personalabteilung, Berliner Zentrum für Hochschullehre) ist das Nachwuchsbüro **TU-DOC** seit 2009 zentrale Anlaufstelle für Promovierende (R1), Postdocs (R2) und zukünftig gemeinsam mit der For-

1 Ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept der TU Berlin ist derzeit in Erarbeitung und umfasst drei Säulen: 1) Wissenschaftlicher Nachwuchs (R1-R3), 2) Hochschullehrende (R4) und festangestelltes wissenschaftliches Personal und 3) Administration / Wissenschaft unterstützendes Personal.

schungsabteilung und dem Büro für Internationales auch Ansprechpartner*in für etablierte Nachwuchswissenschaftler*innen (R3). Darüber hinaus existieren erfolgreiche Programme für weibliche oder internationale Nachwuchswissenschaftler*innen in allen Phasen der Qualifikation, wie das STIBET-Programm für internationale Promovierende oder die Workshop-Angebote für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs bei der Zentralen Frauenbeauftragten (ProMotion, IPODI oder das Berliner PROFIL-Programm) und über TU-DOC. In den Fakultäten bzw. den einzelnen Instituten und Fachgebieten stehen die Promotions- und Nachwuchsbeauftragten als Ansprechpartner*innen zur Verfügung, die Fakultätsservicecenter unterstützen Nachwuchswissenschaftler*innen aller Karrierephasen bei administrativen Fragen.

Im Wettbewerb um nationale und internationale Nachwuchswissenschaftler*innen ist es das Ziel der TU Berlin, sich als **attraktive Arbeitgeberin** neben anderen Universitäten, aber auch gegenüber dem außerwissenschaftlichen sowie dem globalen Arbeitsmarkt zu behaupten. Zudem liegt es in der Verantwortung der TU Berlin, dem wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Qualifizierungsphasen professionelle Beratung für ein breites Spektrum von **Karrieremöglichkeiten** innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems anzubieten und die individuelle Orientierung eine*r jeden Nachwuchswissenschaftler*in zu unterstützen.

Zusätzlich wird im Verbund der Berliner Universitäten eine strukturierte Vernetzung der Angebote stattfinden. Gemeinsam sollen Qualitätsstandards in Forschung und Lehre etabliert werden, die vornehmlich den Promovierenden eine hochwertige Bildung und Weiterbildung am exzellenten und einzigartigen Wissenschaftsstandort Berlin garantieren soll. Bereits jetzt arbeitet die TU Berlin bei Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen und Doktorand*innenprogrammen mit ihren Verbundpartnerinnen eng zusammen. Nachwuchsförderung wird von den Berliner Universitäten zunehmend als Gemeinschaftsaufgabe verstanden und im Verbund gemeinsam ausgebaut und weiterentwickelt.

Unverzichtbar ist die **Umsetzungsplanung** des vorliegenden Konzepts. Die Ausgestaltung der strategischen Ziele im Sinne der Entwicklung und Priorisierung konkreter Maßnahmen zur Nachwuchsförderung erfolgt unter Einbezug der relevanten Zielgruppen und mit den zentralen Einrichtungen, Fakultäten, Fachgebieten, im Rahmen der individuellen Betreuungsleistung sowie in Absprache mit den Berliner Partneruniversitäten. Die für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses essentiellen Querschnittsthemen Internationales, Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversität werden in alle Maßnahmen und Angebote systematisch integriert. Gesamtverantwortlich für die Umsetzung des Konzepts zur Nachwuchsförderung und das begleitende Monitoring ist das Präsidium.

Zielgruppen und Karrierestufen

Die Nachwuchsförderung an der TU Berlin fokussiert auf die Phase nach dem Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums bzw. ab der Aufnahme eines Promotionsvorhabens (R1) bis zur Übernahme einer unbefristeten Professur oder einer alternativen Karriereperspektive innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft. Sie adressiert diejenigen, die als Nachwuchswissenschaftler*innen in der ersten Qualifizierungsphase mit oder ohne dem Qualifikationsziel Promotion (R1), Postdoktorand*innen (R2), auch in kurzzeitigen Projekteinbindungen, Nachwuchsgruppenleiter*innen, im Rahmen einer Juniorprofessur oder einer Professur mit Tenure-Track-Option (R3) an der TU Berlin tätig sind.²

Zur bedarfsgerechten Gestaltung der Nachwuchsförderung unterscheiden wir die folgenden Phasen einer wissenschaftlichen Karriere³:

1) Zur Promotion (First Stage Researcher, R1)

Die größte Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses bilden die Nachwuchswissenschaftler*innen in der ersten Qualifizierungsphase mit oder ohne dem Qualifikationsziel Promotion. Sie forschen im Rahmen eines TU-Berlin-Betreuungsverhältnisses an Universitäten, Forschungsinstituten oder in der privaten Wirtschaft. Diese Gruppe umfasst damit alle Nachwuchswissenschaftler*innen in der ersten Qualifizierungsphase an der TU Berlin, unabhängig davon, ob ihre Finanzierung auf Haushaltsmitteln, Drittmitteln, Stipendien oder auf anderen Quellen basiert.

2) Postdoc-Phase (Recognized Researcher, R2)

Personen in der Postdoc-Qualifizierungsphase (inklusive Habilitationsqualifizierung) haben ihre Promotion abgeschlossen, sind aber wissenschaftlich noch nicht vollkommen unabhängig. Diese Phase dient vor allem der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und Selbständigkeit und befähigt nach erfolgreichem Verlauf zum Übergang in die R3-Phase, in verantwortungsvolle Tätigkeiten im Bereich des Wissenschaftsmanagements sowie in außerwissenschaftlicher Tätigkeitsfelder.

3) Zur Professur (Established Researcher, R3)

Personen auf dieser Karrierestufe zeichnen sich durch ein hohes Maß an wissenschaftlicher Eigenständigkeit aus und verfügen bereits über ein eigenes Forschungsprogramm sowie nationale und internationale Netzwerke. Zudem erlangen sie Führungskompetenzen bei der Durchführung von Verbundforschungsprojekten in Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Projektpartner*innen. Die Gruppe umfasst Nachwuchsgruppenleitungen, Teilnehmer*innen der Emmy-Noether- und Heisenberg-Programme, Juniorprofessuren sowie Tenure-Track-Professuren.

Dieser Zielgruppe stehen an der TU Berlin auch Programme wie das Programm zur Förderung der Neuberufenen oder Weiterbildungsmaßnahmen für Hochschullehrer*innen offen.

² Vgl. EURAXESS-Forschungsprofile: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> (18.07.2018).

³ Vgl. „Qualifikationsprofile. Phasen einer akademischen Laufbahn.“ [Link folgt]

Handlungsfelder der Nachwuchsförderung

Die Nachwuchsförderung der TU Berlin gliedert sich in die folgenden vier ineinandergreifenden Handlungsfelder:

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

Diese Handlungsfelder sind mit den vier zentralen Qualifizierungsbereichen *Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung* und *Projekt- und Forschungsmanagement* verzahnt, die im Rahmen der Nachwuchsförderung an der TU Berlin verfolgt werden.



Abb. 1: Die vier Handlungsfelder der Nachwuchsförderung an der TU Berlin

I. Karriereplanung und Beratung

I.1 Multiple Karrierepfade

Ein wichtiges Ziel unserer Nachwuchsförderung ist es, neben der klassischen akademischen Laufbahn die ganze Bandbreite möglicher Karrierepfade innerhalb und außerhalb der Wissenschaft aufzuzeigen und den wissenschaftlichen Nachwuchs bereits früh in der beruflichen Orientierungsphase und in der individuellen Karriereplanung zu unterstützen. Dafür sind nachvollziehbare Karrierestufen und eindeutig kommunizierte Anforderungen, die in diesen Stufen erreicht werden müssen, unverzichtbar. Als Orientierungsrahmen wird die TU Berlin in Anlehnung an die international kompatiblen Klassifizierungen der Europäischen Kommission Qualifikationsprofile für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement erstellen, die auch zur Qualitätssicherung der Qualifizierung unserer Nachwuchskräfte beitragen und den bestmöglichen Start in eine wissenschaftliche oder außerwissenschaftliche Karriere unterstützen.⁴

Ziele

- ➔ Karrierestufen und entsprechende Qualifikationsprofile in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement für die Karriereplanung klar aufzeigen
- ➔ Universitäre und außerwissenschaftliche Karrierepfade gleichermaßen sichtbar machen

I.2 Karriereziel Wissenschaft

Die TU Berlin bietet ihren Nachwuchswissenschaftler*innen optimale Chancen für einen qualifizierten Einstieg in die Wissenschaft und hält dazu spezielle Förder- und Beratungsinstrumente bereit, die vor allem bei den Übergängen zwischen den einzelnen Karrierestufen wirksam werden. Angebote zur wissenschaftlichen Weiterbildung und Qualifizierung stehen grundsätzlich allen Nachwuchswissenschaftler*innen unabhängig vom Karriereziel offen.

Ziele

- ➔ Beratungsangebote und Förderinstrumente für Nachwuchswissenschaftler*innen für die Spitzenforschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement
- ➔ Beratungsangebote für den Bedarf intersektoraler Mobilität
- ➔ Nachwuchsangebote der TU Berlin im Rahmen des Berliner Verbunds und außeruniversitärer Einrichtungen verknüpfen

I.3 Außerwissenschaftliche Karriereziele

Die TU Berlin versteht sich als Institution, die ihren Nachwuchs für eine Vielfalt von Karrierewegen ausbildet und bietet dem Nachwuchs aller Karrierestufen qualifizierte Beratung auch zu außerwissenschaftlichen Karrierepfaden an, um den Einstieg in die private Wirtschaft oder andere außerwissenschaftlichen Einrichtungen zu erleichtern.

Ziele

- ➔ Existierende Beratungs-, Weiterbildungs- und Netzwerkmöglichkeiten zu außerwissenschaftlichen Karriereoptionen sollen ausgebaut und sichtbarer gemacht werden

⁴ Vgl. „Qualifikationsprofile. Phasen einer akademischen Laufbahn.“ [Link folgt]

- ➔ Erweiterung des Alumni-Netzwerks der TU Berlin um Führungspersönlichkeiten der privaten Wirtschaft und anderer außerwissenschaftlicher Einrichtungen und deren gezielte Einbindung in Förderung und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- ➔ Gezielte Einbindung von Netzwerkkontakten und Wirtschaftspartner*innen der TU Berlin in die Beratung und Information von Nachwuchswissenschaftler*innen zu außerwissenschaftlichen Karriereoptionen
- ➔ Gezielte Einbindung von Lehrenden mit ausgeprägten Kontakten zur privaten Wirtschaft und anderen außerwissenschaftlichen Einrichtungen in die Beratung, Information und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich außerwissenschaftlicher Karriereoptionen
- ➔ Berücksichtigung fakultäts- und fachspezifischer Bedarfe hinsichtlich der Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu außerwissenschaftlichen Karriereoptionen und der Vernetzung mit entsprechenden Partner*innen aus der privaten Wirtschaft und anderen außerwissenschaftlichen Einrichtungen

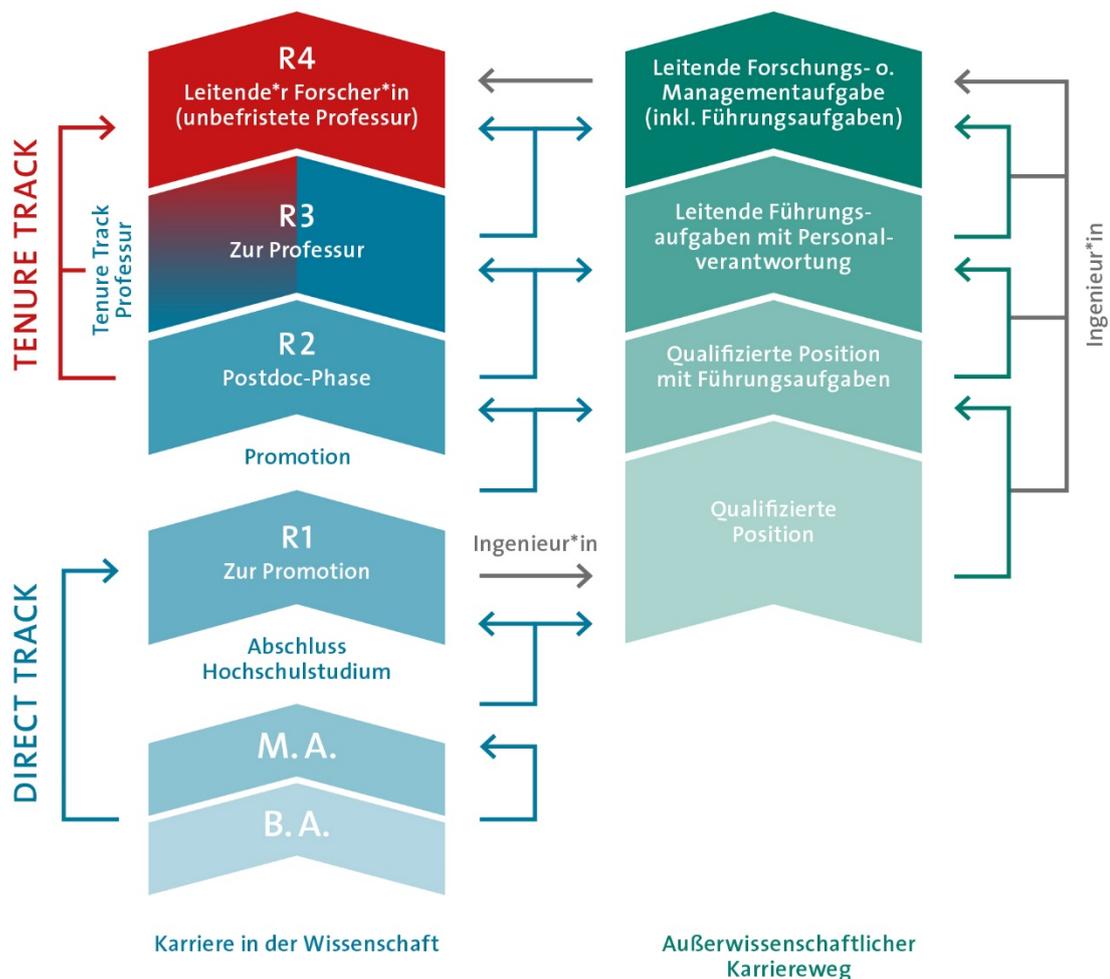


Abb. 2: Die TU Berlin unterstützt multiple Karrierepfade. Ingenieur*innen wählen häufig den außerwissenschaftlichen Karriereweg zur Weiterqualifizierung und kehren anschließend auf der Stufe R4 wieder in die Wissenschaft zurück.

II. Qualifizierung

II.1 Fachspezifische und überfachliche Qualifizierung

Der wissenschaftliche Nachwuchs der TU Berlin profitiert – neben der engen Betreuung durch die Betreuer*innen und Mentor*innen – von zahlreichen fachspezifischen und überfachlichen Qualifizierungsangeboten in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement. Die TU Berlin legt dabei großen Wert auf die individuelle und bedarfsgerechte Förderung auf allen Karrierestufen. Viele dieser Angebote sind daher für Nachwuchswissenschaftler*innen aller Phasen offen. Die überfachlichen Angebote werden teilweise im Verbund mit den anderen Berliner Universitäten, zentral und in den dezentralen Einrichtungen konzipiert und durchgeführt.

Ziele

- ➔ Flexible Weiterbildungsangebote für Ausbildung von Kompetenzen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement für alle Karrierestufen schaffen, sowohl inhaltlich als auch methodisch, fachspezifisch wie auch überfachlich
- ➔ Kursangebot zu Guter Wissenschaftlicher Praxis erweitern
- ➔ Sichtbarkeit der Angebote und der entsprechenden Anbieter*innen erhöhen sowie Informationsmöglichkeiten auch über die Angebote der Berliner Verbundpartnerinnen für Nachwuchswissenschaftler*innen schaffen

II.2 Kompetenzerwerb für gesellschaftliche Herausforderungen

Die TU Berlin zeichnet sich durch die Breite ihrer Forschungsfelder, Disziplinen und daraus resultierendes Lehrangebot aus. Dadurch entstehen Forschungsergebnisse und curriculare Angebot von hoher gesellschaftlicher Relevanz – insbesondere dann, wenn sie inter- und transdisziplinäre Diskurse berücksichtigen. Die TU Berlin zeigt, dass sie ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommt, z. B. mit dem frühzeitigen Beschluss des Akademischen Senats, sich ausschließlich ziviler Forschung zu widmen,⁵ und anhand des im Zukunftskonzept 2018-2025 formulierten Leitsatzes „Responses to Global Challenges“.⁶ Diese Schnittstelle zwischen Forschung, Lehre und gesellschaftlicher Verantwortung prägt auch die Qualifizierung unseres Nachwuchses. Da unsere Nachwuchswissenschaftler*innen bei künftigen Arbeitgeber*innen in wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Einrichtungen ebenfalls eine gesellschaftlich verantwortungsvolle Multiplikator*innen-Rolle einnehmen werden, setzen wir das fachspezifische Qualifizierungsangebot stets in den Kontext aktueller gesellschaftspolitischer und forschungsethischer Themen.

Ziele

- ➔ Nachwuchskräfte für ihre gesellschaftliche Verantwortung sensibilisieren
- ➔ Ausbildungsangebote beinhalten gesellschaftsrelevante und ethische Aspekte der Forschung und Lehre

5 Vgl. [Zivilklausel der TU Berlin](#) (18.07.2018).

6 Der Beschluss des neuen Zukunftskonzepts 2018 – 2025 soll bis Ende 2018 erfolgen.

III. Vernetzung

III.1 Nachwuchsförderung in (Forschungs-)Kooperationen

Die TU Berlin pflegt eine Vielzahl bilateraler und institutioneller Forschungsk Kooperationen mit Partner*innen aus Berlin, dem regionalen Umfeld, Deutschland und der Welt. Dabei werden zunehmend auch gemeinsame Initiativen der Nachwuchsförderung entwickelt und umgesetzt, die auch an erfolgreiche Strukturen unserer Kooperationspartner*innen anknüpfen. Dazu zählen z. B. die gemeinsame Betreuung Promovierender, Gastaufenthalte und gemeinsame Summer Schools.

Im Mittelpunkt dieser Aktivitäten stehen strategisch ausgewählte forschungsstarke Partner*innen, außeruniversitäre Wissenschaftseinrichtungen und Industriepartner*innen sowie die Möglichkeit der kooperativen Promotion mit Betreuenden von Berliner Fachhochschulen.

Ziele

- ➔ Nachwuchsförderung in geeigneten Forschungs- und Lehrkooperationen mit den universitären und außeruniversitären Partner*innen sowie der privaten Wirtschaft ausbauen
- ➔ Modelle für gemeinsame Promotionsprojekte mit Fachhochschulen erarbeiten und über die Möglichkeit der kooperativen Promotion informieren

III.2 Kommunikation in der Nachwuchsförderung

Gelungene Kommunikation und ein hohes Maß an Transparenz sind Schlüsselemente einer erfolgreichen Umsetzung und (Außen-)Darstellung eines Konzepts zur Nachwuchsförderung. Dabei kommt es zunächst darauf an, dass die Nachwuchswissenschaftler*innen umfassend informiert und regelmäßig in einen Austausch über Ziele, Bedarfe und Rahmenbedingungen der Nachwuchsförderung einbezogen werden. Mit professionellen und national wie international ausgerichteten Marketingmaßnahmen zur Nachwuchsförderung an der TU Berlin werden darüber hinaus weltweit zukünftige Spitzennachwuchskräfte angesprochen und das Profil der TU Berlin als Universität und Arbeitgeberin geschärft.

Ziele

- ➔ Alle Akteur*innen der Nachwuchsförderung kontinuierlich und zielgruppengerecht informieren
- ➔ Nachwuchs-Informationsportal für interne und externe Zielgruppen aufbauen
- ➔ Die Sichtbarkeit erfolgreicher Promotionen, Habilitationen, Grants und Stipendien nach innen und außen erhöhen
- ➔ Das internationale Marketing zur Nachwuchsförderung der TU Berlin ausbauen

IV. Strukturen und Bedingungen

IV.1 Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind die Grundlage für eine vertrauensvolle, zukunftsorientierte und erfolgreiche Beziehung zwischen der TU Berlin und ihren wissenschaftlichen Nachwuchskräften. In dieser Beziehung werden während der gesamten Qualifikationsphase kontinuierlich die individuellen Lebensumstände und Vorerfahrungen der jeweiligen Mitarbeiter*innen berücksichtigt und ihre wissenschaftliche und berufliche Entwicklung begleitet und unterstützt.

Ziele

- ➔ Personalauswahlverfahren transparent und strukturiert gestalten
- ➔ Willkommenskultur etablieren und zielgruppenorientierte Einführungsphasen für alle Nachwuchswissenschaftler*innen anbieten
- ➔ Nachwuchskräfte ohne Arbeitsvertrag mit der TU Berlin (z. B. Stipendiat*innen, Gastwissenschaftler*innen) systematisch in Strukturen der Nachwuchsförderung an der TU Berlin einbinden
- ➔ Unerwünschte Abbrüche jeglicher angestrebter Qualifizierungsziele in sämtlichen Qualifizierungsphasen vorbeugen und Entscheidungen für individuelle Karrierewege unterstützen
- ➔ Work-Life-Balance sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen
- ➔ Diskriminierungs- und Benachteiligungsfreiheit garantieren
- ➔ Die Einhaltung der Standards Guter Wissenschaftlicher Praxis im Umgang mit Nachwuchswissenschaftler*innen und deren Forschungsarbeiten sicherstellen

IV.2 Gleichstellung und Diversität

Aufgrund des Schwerpunkts auf den MINT-Fächern an der TU Berlin und der dafür typischen Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen ist die Herstellung von Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern im Rahmen der strategischen Nachwuchsförderung von besonderer Wichtigkeit. Auf den verschiedenen Qualifikationsstufen hin zur unbefristeten Professur nimmt der Frauenanteil noch immer kontinuierlich ab. Daher sind eine gender- und diversitätssensible Arbeits- und Organisationskultur verknüpft mit entsprechenden Kompetenzen aller Akteur*innen sowie die gezielte und chancengerechte Anwerbung von Nachwuchskräften aller Geschlechter essentiell.

Das Miteinander im wissenschaftlichen Alltag muss widerspiegeln, dass alle Mitglieder, ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer körperlichen Fähigkeiten, ihrer Weltanschauung sowie ihrer ethnischen wie sozialen Herkunft oder sexuellen Orientierung gleichermaßen geschätzt und gefördert werden. Darüber hinaus sollen insbesondere Fachgebiete mit starker Konkurrenz zum außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt bei der Gewinnung von Frauen unterstützt werden sowie dabei, diese an der Universität zu halten bzw. sie zurückzugewinnen.

Die TU Berlin fördert in Anlehnung an das 2015 vorgelegte Gleichstellungskonzept einen strukturellen Wandel in der Nachwuchsförderung, der auch zu einer Verbesserung der Chancengerechtigkeit beiträgt.⁷ So werden neben Maßnahmen der individuellen Frauenförderung (z. B. durch ein Postdoc-Qualifizierungsprogramm, ein Stellenprogramm für internationale weibliche Postdocs (IPODI) sowie W1-Professuren mit Tenure-Track-Option) auch die strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen und Prozesse sowie Steuerungselemente (z. B. Vergabe von Stellen) angepasst. Darüber hinaus werden zukünftig insbesondere Fachgebiete mit starker Konkurrenz zum außeruniversitären Arbeitsmarkt bei der Gewinnung von Frauen unterstützt werden sowie dabei, diese an der Universität zu halten bzw. sie zurückzugewinnen. Um langfristige Effekte sicherzustellen, werden die eingeleiteten Veränderungsprozesse im Sinne des Gender Mainstreaming auch inhaltlich in alle Angebote integriert und auf struktureller Ebene nachverfolgt.

Ziele

- ➔ Mithilfe gender- und diversitätssensibler Steuerungs- und Monitoringinstrumente Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung sicherstellen

⁷ Vgl. [Gleichstellungskonzept der TU Berlin \(2015\)](#) (18.07.2018).

- ➔ Gender- und diversitätsrelevante Kompetenzen in allen Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln
- ➔ Der Arbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu größerer Sichtbarkeit verhelfen
- ➔ Verstärkt Frauen anwerben bzw. aktive Maßnahmen zu deren Rückgewinnung ergreifen
- ➔ Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere in Bereichen mit starker weiblicher Unterrepräsentanz (<30%) individuell fördern

IV.3 *Internationalisierung in der Nachwuchsförderung*

Die Internationalisierung in der Nachwuchsförderung ist für eine international vernetzte Universität wie die TU Berlin eine zentrale Aufgabe. Neben der gezielten Gewinnung und Förderung internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen werden Arbeitsaufenthalte im Ausland und globale Forschungsinhalte verbindlich in die Qualifizierung der Nachwuchskräfte integriert.

Unsere Ziele im Bereich der Internationalisierung sind eng verknüpft mit den Maßnahmen im Rahmen des HRK-Re-Audits „Internationalisierung der Hochschulen“, das die TU Berlin in den Jahren 2015 – 2018 durchgeführt hat. Wir werden Komponenten der Internationalisierung bei der Ausgestaltung aller Maßnahmen der Nachwuchsförderung berücksichtigen. Zusätzlich werden wir den Erwerb interkultureller Kompetenzen aller Mitglieder der TU Berlin für die Betreuung von internationalen Nachwuchskräften unterstützen.

Ziele

- ➔ Internationalisierung als Kernelement der Nachwuchsförderung an der TU Berlin etablieren
- ➔ International vernetzte Möglichkeiten der Qualifizierung schaffen
- ➔ Die internationale Sichtbarkeit der TU Berlin als Arbeitgeberin und ihrer Nachwuchswissenschaftler*innen erhöhen
- ➔ Diversitäts-Sensibilität und interkulturelle Kompetenzen in der Nachwuchsförderung und -beratung stärken

IV.4 *Strukturen der Nachwuchsförderung*

Die TU Berlin versteht die Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses als eine Querschnittsaufgabe aller Forschungs- und Verwaltungsbereiche. Neben dem bereits 2009 gegründeten Nachwuchsbüro TU-DOC verfügen wir über ein umfangreiches Netz an Einrichtungen, die Aufgaben der Nachwuchsförderung wahrnehmen. Im Rahmen der Neuaufstellung der Nachwuchsförderung wird ein übergeordneter Rahmen (z. B. PGE@TUB) geschaffen, um Maßnahmen der Nachwuchsförderung optimal abstimmen und die Umsetzung effektiv koordinieren zu können. Mit dieser fakultätsübergreifenden Struktur wird gleichzeitig die Sichtbarkeit erhöht und die Vernetzung mit Akteur*innen außerhalb der TU Berlin (Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Partnerhochschulen, Gesellschaft) verbessert werden.

Ziele

- ➔ Eine transparente Struktur der Nachwuchsförderung aufbauen und diese strategisch und zukunftsfähig weiterentwickeln
- ➔ Die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteur*innen zur Unterstützung der Nachwuchsförderung stärken
- ➔ Mitgestaltungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte in den entsprechenden Governance-Strukturen schaffen

IV.5 *Direct-Track-Optionen*

Die Nachwuchsförderung an der TU Berlin unterstützt Nachwuchswissenschaftler*innen mit identifizierten Zukunftspotentialen, einen erfolgreichen Karriereweg inner- und außerhalb der Wissenschaft zu beschreiben. Bereits heute ist es für interessierte und besonders qualifizierte Studierende möglich, nach dem Bachelorabschluss mit dem Ziel der Promotion an der TU Berlin zu forschen und zu arbeiten. Die besonders auch für Bachelorabsolvent*innen aus internationalen Kontexten attraktive Option für ein Direct-Track-Verfahren soll fächerspezifisch, transparent und sichtbar in strukturelle Unterstützungsangebote integriert werden. Bachelorstudierende sollen frühzeitig über die Möglichkeit und Bedingungen eines solchen Verfahrens informiert werden.

Ziele

- ➔ Direct-Track-Verfahren als Karriereoption und Instrument der Nachwuchsförderung an der TU Berlin entsprechend der fächerspezifischen Voraussetzungen transparent darstellen
- ➔ Interessierte Studierende frühzeitig über die Möglichkeit eines Direct-Track-Verfahrens und dessen Bedingungen informieren und gezielt in der Vorbereitung und Durchführung unterstützen
- ➔ Die Beratungsangebote informieren über Besonderheiten und Herausforderungen des Direct-Track-Qualifizierungsmodells

IV.6 *Ausbau des Tenure-Track-Verfahrens*

Zur Etablierung eines planbaren Wegs auf eine unbefristete Professur wird das bestehende Tenure-Track-Verfahren der TU Berlin als starkes und nachhaltiges Instrument einer international kompatiblen Nachwuchsförderung weiterentwickelt. So können freiwerdende Strukturprofessuren über ein Tenure-Track-Verfahren (z. B. als vorzeitige Wiederbesetzung) nachbesetzt werden, um dieses als einen alternativen Karriereweg auf eine unbefristete Professur an der TU Berlin fest zu etablieren. Darüber hinaus wird die TU Berlin, z. B. auf Basis externer Förderprogramme, Tenure-Track-Professuren einrichten, die die Zahl der Strukturprofessuren dauerhaft erhöhen. Wie für bereits etablierte Gruppen des Nachwuchses werden an der TU Berlin bestmögliche Bedingungen geschaffen, um den langfristigen Erfolg der Tenure-Track-Kandidat*innen zu ermöglichen. Die fakultätsspezifischen Planungen zur Einrichtung von Tenure-Track-Professuren wird Teil der regelmäßig stattfindenden Entwicklungsgespräche sein. Langfristiges gestecktes Ziel im Sinne einer zeitgemäßen und mit Universitäten bundesweit und international kompatiblen Nachwuchsförderung ist es, ca. ein Viertel der Strukturprofessuren zunächst als Tenure-Track-Professuren zu besetzen, wobei die unterschiedlichen fach- und fakultätsspezifischen Voraussetzungen zu berücksichtigen sind.

Ziele

- ➔ Tenure-Track-Verfahren als alternativen Karriereweg auf eine unbefristete Professur etablieren
- ➔ Förder- und Beratungsangebote zur Vorbereitung auf Berufungen bzw. Berufungsverhandlungen für Personen in der R3-Phase ausbauen

IV.7 *Erfolgskontrolle der Nachwuchsförderung*

Ein fortwährender Austausch mit ihren Nachwuchskräften und deren Betreuer*innen über die wirkungsvolle Umsetzung ihres Konzepts und ihrer Maßnahmen zur Nachwuchsförderung ist für die TU Berlin im Hinblick auf künftige wissenschaftspolitische und interne Entwicklungen ein wichtiges Anliegen, um das Konzept bei Bedarf weiterentwickeln und die Maßnahmen optimieren zu können. Die Implementierung und Umsetzung soll daher von einem Monitoring begleitet werden. Dafür ist ein fünfjähriger Rhythmus vorgesehen (analog der WM-Studie).

Ziele

- ➔ Regelmäßige Evaluation durchführen und das Konzept zur Nachwuchsförderung auf der Basis der Evaluationsergebnisse entsprechend weiterentwickeln
- ➔ Monitoring-Ansätze definieren und begleitendes Monitoring durchführen