



TU Berlin: Das neue Zukunftskonzept ist verabschiedet

Flexibilisierung der Struktur, Profilschärfung und Aufbau eines IT-Campusmanagements

Die TU Berlin hat - nach der tiefgreifenden Strukturplanung im Jahr 2004 und den Erfahrungen aus der Exzellenzinitiative – ein neues Zukunftskonzept beschlossen. Damit formuliert sie ihre strategischen Zielsetzungen für die Jahre 2013 bis 2020 und benennt bei wichtigen Handlungsfeldern konkrete Vorschläge zur Umsetzung.

Ausgangspunkt war das Grundsatzpapier des Präsidenten der TU Berlin, das er im Dezember 2011 vorlegte. Es folgte ein umfassender Diskussionsprozess in den Gremien und der Universitätsöffentlichkeit mit dem Ziel, das eigene Selbstverständnis der TU Berlin und die Positionierung in der Berliner Hochschullandschaft zu hinterfragen, zu diskutieren und neu zu justieren. Die Spannweite reicht von der Profilschärfung in der Forschung über die Berufungsstrategie, die Flexibilisierung der professoralen Struktur bis hin zur Etablierung einer neuen Lehr- und Lernkultur und der umfassenden Neugestaltung von IT-gestützten Verwaltungsprozessen.

„Mit dem Zukunftskonzept positioniert sich die TU Berlin mit einem deutlich erkennbaren Profil und ihren konkreten Entwicklungszielen für die nächsten Jahre. Diese Gesamtstrategie ist mit der Beteiligung vieler Akteure entstanden. Das war uns von Anfang an wichtig. Das übergeordnete Ziel bestand in einer durchdachten und unseren Rahmenbedingungen angepassten Systematisierung wichtiger Handlungsfelder. Diese haben wir so konkret wie möglich formuliert und mit Zeitplänen hinterlegt. So schaffen wir auch darüber Transparenz und eine Nachvollziehbarkeit. Neben dem inhaltlichen Profil stehen auch wichtige administrative Abläufe im Fokus unserer Entwicklung. So haben wir uns zum Ziel gesetzt, die IT-Strukturen für die Betreuung von Studierenden und in der Verwaltung radikal zu modernisieren“, so TU-Präsident Prof. Dr.-Ing. Jörg Steinbach.

3,75 Millionen Euro pro Jahr für die Berufungsstrategie

Bis zum Jahr 2020 werden allein 106 der 276 Strukturprofessuren zur Wiederbesetzung anstehen. Weitere sechs werden vorzeitig besetzt. Um bei diesen Berufungen, insbesondere bei deren Ausstattung mit Personal und Geräten, auch künftig konkurrenzfähig zu bleiben, wurde mit dem TU-Haushalt 2012 ein neues Professuren-Erneuerungsprogramm (PEP III) ins Leben gerufen. Mit ihm stellt die TU Berlin zusätzlich pro Jahr 3,75 Millionen Euro zweckgebunden zur Verfügung. Eine Verstetigung für die nächsten Haushalte ist angestrebt. Die Fakultäten erhalten dadurch eine Planungssicherheit im Berufungsgeschäft bis zum Jahr 2020. Im Rahmen der Berufungsstrategie soll die gezielte Auswahl und Ansprache von möglichen Kandidatinnen und Kandidaten (Scouting) einen neuen Stellenwert erlangen.

Flexibilisierung der Struktur und Nachwuchsförderung

Eine veränderte professorale Struktur (Diversifizierung) soll die Entwicklung neuer zukunftssträchtiger Forschungsthemen ermöglichen und gleichzeitig erstklassigen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und an die TU Berlin holen. Bis zum Jahr 2020 will man 10 Prozent der momentanen W₃-Strukturprofessuren zunächst für sechs Jahre befristet als W₁ oder W₂-Professuren ausschreiben. Nach Ablauf dieser Periode ist die nächste Strukturstufe, also W₂ bzw. W₃, mit einem speziellen neuen Tenure-Track-Verfahren erreichbar. Die Besonderheit besteht darin, dass die W₁/W₂-Professuren von Beginn an mit wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen voll ausgestattet werden. Die Planungen

geschehen in enger Abstimmung mit den Fakultäten. Durch eine Betonung von W1/W2-Professuren bei neuen Berufungen in den nächsten acht Jahren wird das Verhältnis im Professorium zugunsten des Nachwuchses verschoben und damit die Erwartung verbunden, dass sich hieraus erfolgreiche Themenschwerpunkte schaffen lassen.

Neue Forschungsschwerpunkte definiert

Die TU Berlin hat sich auf sechs neue gesellschaftsrelevante Themenfelder verständigt, die das Profil der Universität nach innen und außen maßgeblich prägen sollen. Dazu gehören Materialwissenschaften, Cyber-Physical Systems, Energiesysteme und nachhaltiges Rohstoffmanagement, Infrastruktur und Mobilität, Wissens- und Kommunikationssysteme sowie das breite Feld der Gesundheit. Sie spiegeln die Stärken der in den einzelnen Fakultäten beheimateten Fachdisziplinen wider. Gleichzeitig werden sie aber auch von Querschnittskompetenzen getragen, die zum Beispiel in der Mathematik, den Geistes- oder den Planungswissenschaften liegen. Künftige Forschungsaktivitäten, aber auch neue Studienangebote, sollen sich daran orientieren. Zur Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung dienen auch die neuen Instrumente der bereits beschlossenen internen Forschungsförderung.

Etablierung einer neuen Lehr- und Lernkultur

Die TU Berlin ist mit mehr als 30 000 Studierenden in etwa 100 Studiengängen die drittgrößte technische Universität Deutschlands. Die TU Berlin versteht sich als Forschungsuniversität und sieht eine forschungsbasierte Lehre als Basis der wissenschaftlichen Entwicklung der Studierenden. Einen deutlichen Innovationsschub soll das Projekt „Erste Klasse für die Masse“ bringen, über das 10,5 Millionen Euro aus dem „Qualitätspakt für Lehre“ fließen. Damit soll zwischen den Jahren 2012 bis 2016 die Lehre verbessert werden. Für einen spürbaren Qualitätssprung ist auch ein neues Verständnis von Lehren und Lernen erforderlich. Die neue Kultur stellt den Lernprozess der Studierenden in den Mittelpunkt und soll über eine breite Beteiligung in der Universität etabliert werden. Sie ist integraler Bestandteil des Zukunftskonzeptes.

Umfassende Neugestaltung der IT-Prozesse

Die TU Berlin arbeitet momentan an einer umfassenden Neugestaltung ihrer IT-Systeme. Das hierfür begründete Projekt „Campusmanagement“ soll die administrativen Rahmenbedingungen sowohl für Studium und Lehre als auch für Forschung signifikant verbessern. Dabei geht es um die computergestützte Zusammenführung möglichst aller administrativen Prozesse. Damit will die Universität den Service verbessern, Kapazitäten effektiver nutzen und eine konsistente Erfolgskontrolle ermöglichen. Im Bereich Studium und Lehre soll dies mit einem System zum ‚Student Lifecycle Management‘ (SLM) erreicht werden. Damit eng verknüpft ist das ‚Enterprise Resource Management‘ (ERM) für alle weiteren administrativen Prozesse. Die umfassende Einführung eines integrierten Systems ist bis zum Jahr 2015 vorgesehen.

Systematischer Ausbau der Internationalisierung

Seit Jahrzehnten verfügt die TU Berlin über ein weitgespanntes internationales Netzwerk und einen hohen Anteil an ausländischen Studierenden (20%). Allein 1530 Kooperationen weltweit unterhielten die TU-Hochschullehrer/innen zwischen 2009 und 2011. Im Jahr 2012 gab es 117 internationale Wissenschaftskooperationsverträge auf universitärer Ebene. Das Thema „Internationalisierung“ wird als strategische Aufgabe der Universität verstanden. Um einen systematischen Ausbau dieser Aktivitäten angehen zu können, wurde im Zukunftskonzept die neue Internationalisierungsstrategie definiert. Sie entstand mithilfe eines Audit der Hochschulrektorenkonferenz und externer Expertise. Die Initiierung von strategischen Partnerschaften mit ausgewählten Universitäten und die Fokussierung auf Zielregionen wie Osteuropa, Südostasien und Südamerika stehen dabei im Mittelpunkt.

Strukturelle Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellungspolitik spielt besonders für eine technische Universität eine wichtige Rolle. Die TU Berlin konnte in den vergangenen Jahren die Gleichstellungspolitik strukturell verankern und in viele Aspekte des universitären Alltags integrieren. So gehört sie in zahlreichen Bewertungen von Gleichstellungsstandards zu den besten Hochschulen in Deutschland. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft bescheinigt ihr die höchste Stufe bei der Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards. In den nächsten Jahren wird zur Sicherung dieser Erfolge besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen, die Steigerung der Attraktivität der Studiengänge für Frauen und ausländische Studierende sowie die Schaffung von Rahmenbedingungen

für eine größere Vielfalt möglicher Karrierewege gelegt werden. Eine Gleichstellungssatzung soll den Rahmen dafür bieten.

Darüber hinaus werden im Zukunftskonzept weitere Maßnahmen und Entwicklungsziele unter anderem für die Handlungsfelder Personalentwicklung, Wissenstransfer und wissenschaftliche Weiterbildung benannt.

Gremienbeschlüsse

Am 17. April hatte sich der Akademische Senat einstimmig (bei 3 Enthaltungen) für das Zukunftskonzept ausgesprochen.

Am 23. Mai fasste auch das Kuratorium einen zustimmenden Beschluss (einstimmig, ohne Enthaltung).

Weitere Informationen erteilt Ihnen gern: Stefanie Terp, Pressesprecherin der TU Berlin, Tel.: 030/314-23922, E-Mail: pressestelle@tu-berlin.de