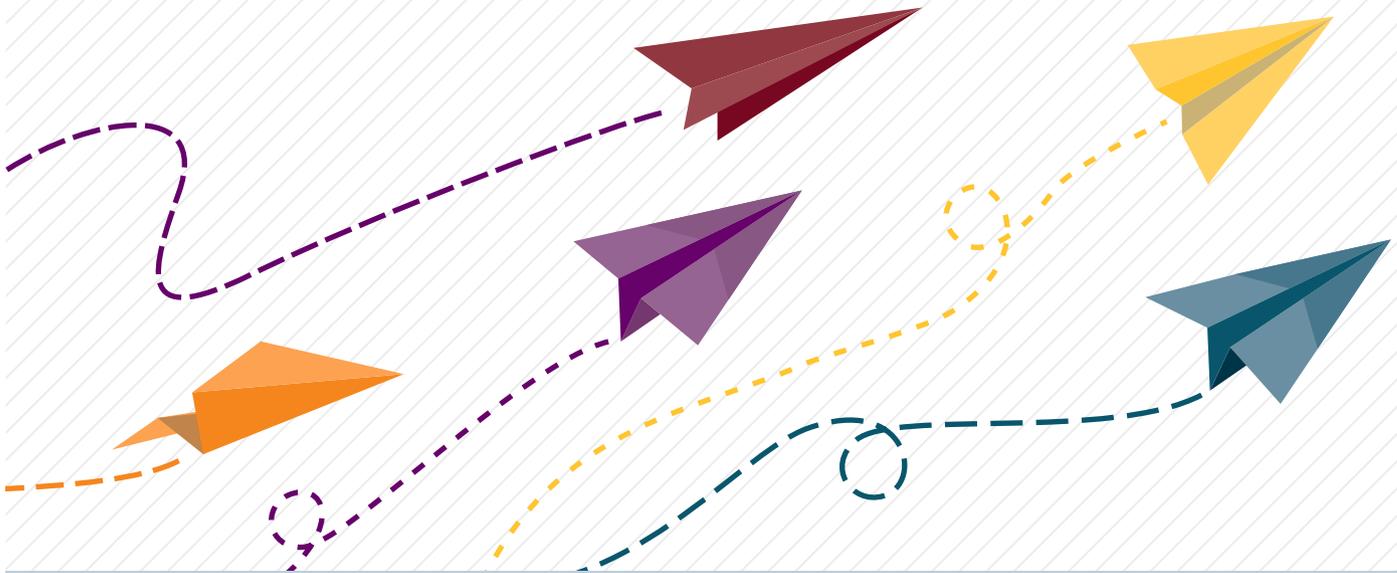




Technische
Universität
Braunschweig

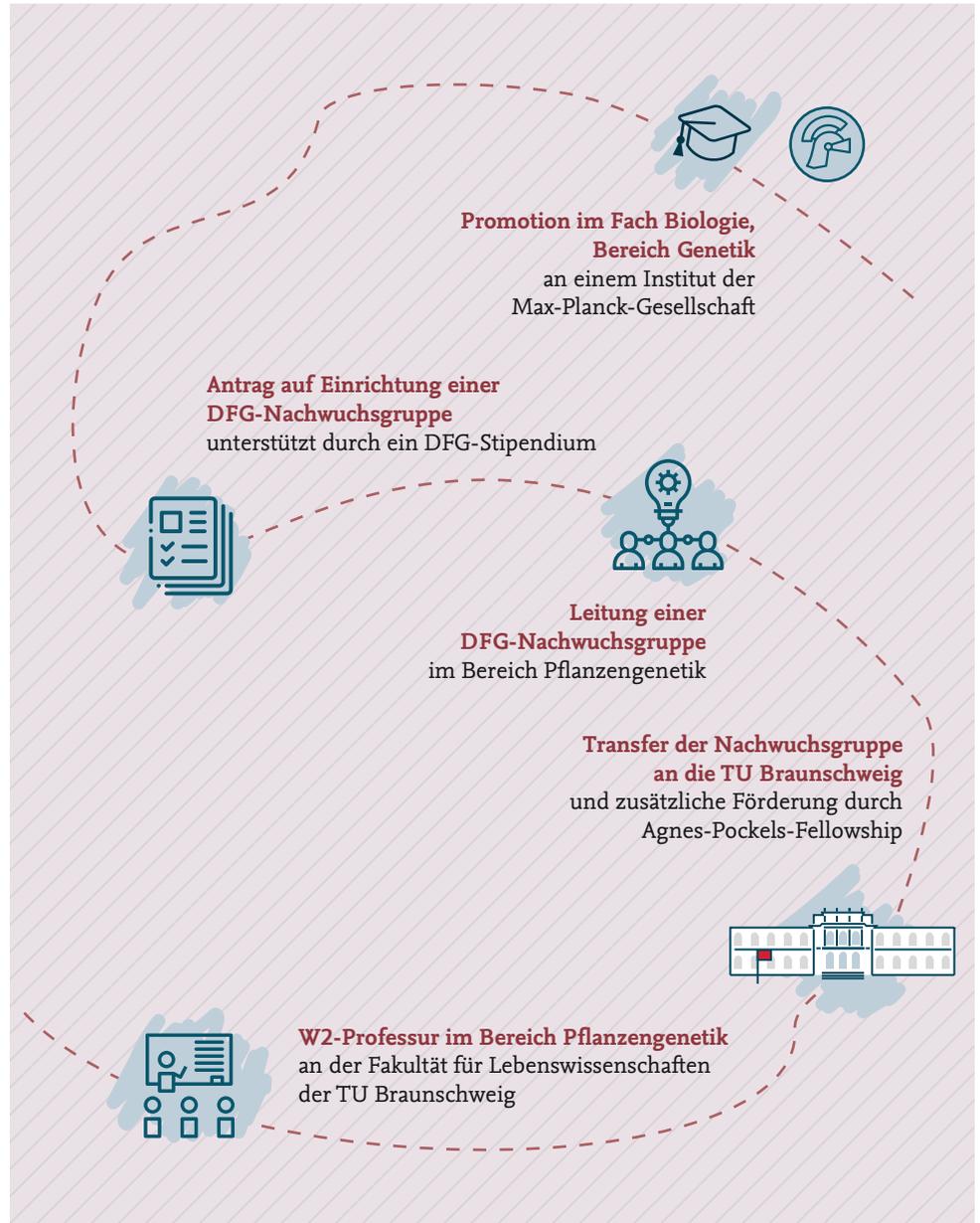


Personalentwicklungskonzept

für den wissenschaftlichen Bereich



Kim M.,
Professorin an der
TU Braunschweig





Promotion im Bereich Metrologie
im Rahmen eines DFG-finanzierten
Graduiertenkollegs an der TU Braunschweig



**Erfolgreicher Antrag auf
Forschungsmittel bei der DFG**
unterstützt durch einen PostDoc-Career-Grant



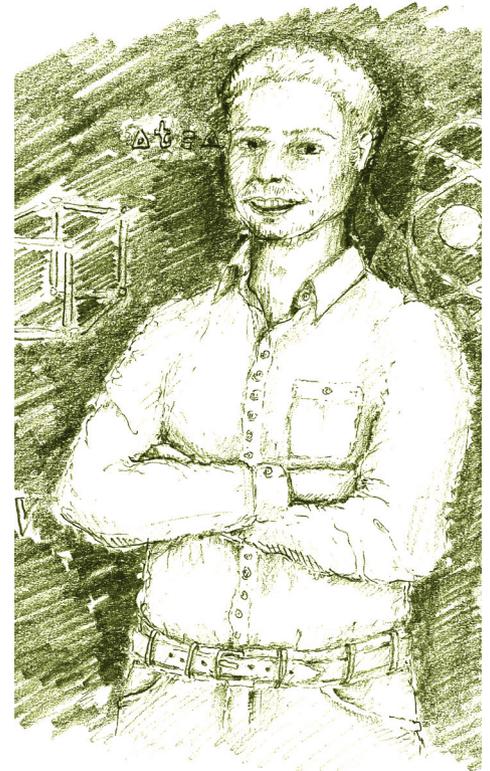
**Assistant Professor im
Bereich Nanomikroskopie**
an der University of California
(Berkeley, USA)



**Associate Professor im
Bereich Nanomikroskopie**
an der University of California
(Berkeley, USA)



W3-Professur im Bereich Partikeltechnik
an der Fakultät für Maschinenbau
der TU Braunschweig



Michael A.,
Professor an der
TU Braunschweig

Inhalt

Vorwort der Hochschulleitung	01
Ziele. Unsere. Unterstützung für Ihre berufliche Entwicklung.	02
Wege an der TU Braunschweig	06
Ihre Karriere, unser Ansatz – Ein gemeinsamer Fortschritt.	09
R1: Ihr Ziel, Ihr Tempo – Unser gemeinsamer Start.	12
Wie geht es nach der Promotion weiter: Unterstützung bei jedem Wechsel.	17
R2: Sie entscheiden. Auf Ihrem Weg. Wir beschleunigen.	18
R3: Starten Sie durch!	24
Unterstützung von Übergängen: In Führung gehen!	31
R4: Etabliert – und noch so viel zu entdecken!	32
Gemeinsam. Für die Qualität unserer Personalentwicklung.	39

Vorwort der Hochschulleitung

Wir freuen uns sehr, Ihnen das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich vorzustellen. Das Konzept wurde partizipativ mit allen relevanten Stakeholdern entwickelt. Dies hat es ermöglicht, die besonderen Qualitäten der TU Braunschweig herauszuarbeiten. Es definiert übergreifende Ziele und systematisiert karrierespezifische Maßnahmen – von der Promotionsphase bis hin zur Professur. Für unseren Anspruch, Exzellenz in Forschung, Lehre und Third Mission zu erreichen, setzen wir auf Ihre Kompetenzen und Motivation in allen Karrierephasen und -wegen. Dabei bieten wir attraktive und transparente Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten – Das Konzept zeigt dies sehr eindrucksvoll.

Besonders stolz sind wir, dass wir mit der Tenure-Track-Professur an der TU wir einen zusätzlichen Karrierepfad implementieren: Nach einer erfolgreichen Evaluation mündet dieser in eine Lebenszeitprofessur. Dies bietet frühzeitige Planungshorizonte mit Transparenz und Verlässlichkeit in der universitären Laufbahn. Das Konzept flankiert den Karrierepfad mit eigenen Angeboten, um schnell auf die Aufgaben und die Möglichkeiten, die mit dem Tenure-Track einhergehen, vorzubereiten.

Die Strategiefähigkeit der Personalentwicklung wird langfristig gesichert: Die vom Senat eingerichtete Arbeitsgruppe „Qualität der Personalentwicklung“ intensiviert das Netzwerk unter den Akteurinnen und Akteuren und prüft, was dazu beiträgt, Sie auf Ihren Wege zu unterstützen und unsere Ziele umzusetzen. Mit dieser Personalentwicklung bleiben wir auch in Zukunft gut aufgestellt.

Prof. Dr.-Ing. Anke Kaysser-Pyzalla
Präsidentin

Prof. Dr. Peter Hecker
*Vizepräsident für Forschung
und wissenschaftlichen Nachwuchs*

Ziele. Unsere. Unterstützung für Ihre berufliche Entwicklung.

Die Entwicklung Ihrer wissenschaftlichen Fach- und Methodenkompetenzen ist auf Ihrem Weg in allen Karrierephasen zentral. Wir an der TU Braunschweig denken darüber hinaus: Entlang Ihrer Kernaufgaben können bereits in frühen Karrierephasen Lehr-, Führungs-, Management- und weitere Querschnittsaufgaben übernommen werden. Wir haben den Anspruch, Sie jetzt mit den Kompetenzen und Qualifikationen zu versorgen, die Sie in Zukunft benötigen werden.

Gemeinsam geben die Mitglieder der TU Braunschweig der Universität ihr Profil. Personalentwicklung ist daher ein strategisches Handlungsfeld der Hochschulleitung¹, die TU Braunschweig fühlt sich der kontinuierlichen Entwicklung aller Mitarbeitenden verpflichtet. Gemeinsam entwickeln wir eine Kultur des lebenslangen Lernens und der persönlichen Weiterentwicklung. Wir wollen durch unsere Personalentwicklung dazu beitragen, dass Sie frühzeitige und informierte Karriereentscheidungen treffen, um Ihren Karriereweg zielgerichtet vorantreiben können. Dabei lassen wir uns, die Mitarbeitenden und Verantwortlichen in der Personalentwicklung, von gemeinsamen Zielen leiten, die mit unseren hochschulweiten Zielen und Werten korrespondieren und zu unserem Kulturwandel² beitragen. Hierbei stehen für uns zu Beginn die Leistungsdimensionen unserer Universität: Forschung, Lehre und Third Mission. Vier weitere Leitziele orientieren sich an den Querschnittsthemen Internationalisierung, Chancengerechtigkeit, Führungsqualität und Zukunftsfähigkeit.



Neue Forschungsergebnisse. Neues Wissen. Unser gemeinsames Ziel.

Wir tragen mit allen Fächern gemeinsam zur Schwerpunktbildung in unserer Forschung bei – in Forschungsschwerpunkten, in Querschnittsthemen und über Fakultätsgrenzen hinweg. Dabei schaffen wir international sichtbare Forschungsergebnisse. Zur gemeinsamen Nutzung komplementärer, großer Forschungsstrukturen arbeiten wir mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammen.³ Hierzu haben wir in der TU Braunschweig vier interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte identifiziert:⁴ Mobilität, Infektionen und Wirkstoffe, Metrologie sowie Stadt der Zukunft.

Die Fächer der TU sollen sich generell in ihrer Forschungsausrichtung an den drei Schwerpunkten orientieren. Spitzenforschung auch außerhalb dieser Felder wird ausdrücklich gewünscht. Mit der Wirtschaft gehen wir enge Verbindungen ein, um Forschung auch anwendungsnah zu betreiben. Durch ihre Forschungsaktivitäten leistet die TU Braunschweig entscheidende Beiträge zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen.

Ihre Ziele in der Forschung unterstützen wir, die Personalentwicklung der TU Braunschweig, durch die Begleitung Ihrer akademischen Qualifizierung. Wir fühlen uns zur stetigen Optimierung verpflichtet, damit Sie das Beste aus sich herausholen können. Zur wissenschaftlichen Qualifizierung unseres Nachwuchses verbessern wir beständig unsere Betreuungs-, Begleitungs- und Beratungsstandards. Wir tragen mit passgenauen Angeboten dazu bei, dass Kooperationen vorankommen und Kommunikation gelingt. Wir regen Sie an, über die Auswirkungen und Folgen ihrer Tätigkeit für Wirtschaft und Gesellschaft kritisch zu reflektieren.



Lehren und Lernen: Methoden und Kompetenzen vermitteln. Innovative Formate. Wir sind Ihr Partner.

Wir haben an der TU Braunschweig eine Kultur der „Guten Lehre“ etabliert. Sie ist Ausdruck einer besonderen Wertschätzung für die Lehre. Wir wünschen uns, dass unsere Lehrenden Bewährtes stärken und innovative Lehr- und Lernformen entwickeln. Sie machen sich sowohl an der Universität als auch darüber hinaus als exzellente Lehrpersönlichkeiten einen Namen. Wir möchten, dass gute Lehre an der TU Braunschweig Ergebnisse und Prozesse aktueller Forschung direkt einbezieht. Ein weiterer Anspruch ist, dass sich die Lehre an den Erkenntnissen der Lehr-Lernforschung orientiert. Durch den klaren Fokus auf forschungsnahes Lernen sowie moderne, digitale Lernmittel wird didaktische Vielfalt zu einer alltäglichen Praxis. Ein gegenseitiger Austausch und der Transfer von Ideen und Erfahrungen sind ebenso von Bedeutung wie die permanente Erneuerung. Das kann nur gemeinsam mit den engagierten Studierenden gelingen. Deshalb binden wir diese intensiv in die Weiterentwicklung der Lehre ein. Viele unserer – an die universitären Lehrsituationen angepassten – Maßnahmen helfen, wertvolle Lehrkompetenz weiter zu formen. Die Maßnahmen greifen dabei alle (medi-)didaktisch relevanten Themen auf.



Wir setzen auf Third Mission.

Als akademisches Zentrum ist die TU Braunschweig ein wichtiger Motor der Region. Sie erfüllt einen wesentlichen kulturellen und gesellschaftlichen Auftrag. Als Technische Universität haben wir einen entrepreneurial mindset entwickelt: Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft und Gesellschaft und die Stärkung der Weiterbildung sind für uns zentrale Tätigkeitsfelder – bei der Gründungsförderung, in der wissenschaftlichen Weiterbildung und in zivilgesellschaftlichen Diskursen.

Third Mission als jüngste der drei Kernaufgaben neben Forschung und Lehre benötigt neue Kompetenzen, um erfolgreich zu sein. Die Personalentwicklung an der TU Braunschweig fördert diese durch zielgerichtete Qualifizierungs- und Beratungsformate. Die Themen reichen dabei von Rechtsfragen zu Patenten und zur Gründung bis hin zu PR-Fragen. Entsprechend des kooperativen Ansatzes der TU Braunschweig wird Personalentwicklung besonders in dieser Kernaufgabe in enger Abstimmung mit anderen Wissenschaftseinrichtungen und der Industrie umgesetzt.



Weltoffen und international: per Definition.

Die TU Braunschweig versteht sich als weltoffene Forschungsuniversität. Wir ermöglichen unseren Mitgliedern umfangreiche internationale Erfahrungen und bereiten sie auf ein verantwortungsvolles Handeln im globalen Kontext vor. Internationalität bereichert unsere Universitätskultur in jeder Hinsicht. Der damit verbundene interkulturelle Austausch festigt den Prozess des gegenseitigen Lernens.

Die zentrale Position in Europas forschungsintensivster Region⁵ und eine Vielzahl internationaler Partnerschaften machen die TU Braunschweig in besonderem Maße attraktiv für internationale Gäste. Wir sind darauf eingestellt: Unsere Aktivitäten in Forschung, Lehre und Transfer können immer auch eine internationale Dimension haben. Internationalität wird auf allen Entscheidungsebenen bedacht.

Die Personalentwicklung setzt sich für ein hohes Niveau an Internationalität ein. Sie ermöglicht den Erwerb sprachlicher und interkultureller Kompetenzen. Hierdurch ergeben sich beste Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Forschungszusammenhängen, international ausgerichteten Lehrveranstaltungen und außeruniversitären Tätigkeitsfeldern.



Wir streben nach Chancengerechtigkeit und leben Familienfreundlichkeit.

Die TU Braunschweig setzt sich aktiv für die Förderung der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und für Personen mit Familienverantwortung ein. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Nach wie vor sind Frauen auch im Wissenschaftssystem in höheren Positionen unterrepräsentiert. Die Erhöhung des Frauenanteils auf den Karrierestufen zur eigenständigen Professur ist für uns ein wesentlicher Schritt in Richtung gerechter Chancenverteilung. Die Personalentwicklung verfolgt dieses Ziel durch aufeinander aufbauende Programme. Sie als Nachwuchswissenschaftlerin profitieren von Maßnahmen während aller wissenschaftlichen Qualifikationsphasen. Wir fördern gemeinsam die Planbarkeit Ihrer Karriere. Darüber hinaus verbessert die TU Braunschweig kontinuierlich ihre familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Denn wir leben eine durchgängig familienfreundliche Arbeits- und Führungskultur.



Wir prägen Führungsqualität.

Eine wesentliche Voraussetzung für Erfolg und ein gutes Klima an der TU Braunschweig ist die Führungsqualität unserer Führungskräfte. Sie sind die Personalentwicklerinnen und Personalentwickler vor Ort. Sie sind direkt dafür verantwortlich, dass die Ziele und Werte der Universität mit Leben gefüllt werden.

Die TU Braunschweig fördert Eigenverantwortung sowie die Entfaltung individueller Fähigkeiten und verpflichtet Führungskräfte hierzu auf einen partizipativen Führungsstil. Der wissenschaftliche Nachwuchs erhält so schon in frühen Karrierephasen Freiräume. Drei zentrale Koordinaten unseres gegenseitigen Umgangs sind Respekt, Wertschätzung und Ehrlichkeit.

Die Personalentwicklung bietet dazu ein systematisches Entwicklungsprogramm: Die Rolle der Führungskräfte wird gestärkt durch Mentoring-Programme, Beratungsangebote und Austauschformate. Lebenslanges Lernen, Gesundheitsmanagement und persönliche Weiterentwicklung sind Teile unserer Kultur – auch für Führungskräfte.



Nec aspera terrent⁶ – Wir sind bereit für die Zukunft!

Vor dem Hintergrund einer sich stark verändernden Arbeitswelt bleibt die TU Braunschweig zukunftsfähig. Das funktioniert, weil sich alle Mitglieder der TU Braunschweig stetig Kompetenzen für den Wandel und auf allen Hierarchieebenen aneignen. Wir, die Personalentwicklung, leben dieses Ziel konkret durch die Weiterentwicklung unserer eigenen Arbeit vor. Wir zeigen, zum Beispiel durch die Erprobung und Einführung neuer Wege der Vermittlung, wie das Lernen und die Kompetenzaneignung flexibilisiert und individuell gestaltet werden können. Auch die Aufnahme neuer thematischer Felder in das Angebot der Personalentwicklung wie Handhabungs- und Reflexionskompetenzen in der Digitalisierung sowie die Vermittlung neuer Methoden in der Kommunikation zeigt: Wir sind bereit für die Zukunft.

Wege an der TU Braunschweig

*Für die Weiterentwicklung unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.
An unserer Universität und darüber hinaus.*



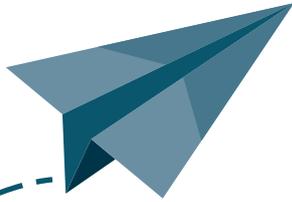
TU Braunschweig. Wir nehmen die Zukunft in die Hand. Durch Forschung, Lehre und Transfer. Und durch Sie.

Die TU Braunschweig gestaltet durch Forschung, Lehre und Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft die Zukunft aktiv mit. Grundlegend dafür sind die Arbeit und das Engagement unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Um das zu unterstreichen, fördern wir Sie in allen Karrierephasen. Wir unterstützen Sie, wenn Sie sich mit den Anforderungen, Ihren persönlichen Stärken und Schwächen und den Chancen und Risiken in ihrem Umfeld auseinandersetzen und sich weiterentwickeln möchten.

„Zukunft“ heißt für uns auch, sich für die kommenden Generationen des wissenschaftlichen Nachwuchses einzusetzen. Deshalb unterstützen wir ebenso Ihren Einsatz für Studierende sowie Ihre effektiven und innovativen Lehrformen. So können wir frühzeitig Studierende motivieren,

sich sowohl kritisch mit Theorien und Daten auseinanderzusetzen als auch neue Ideen in die Wissenschaft und Gesellschaft einzubringen und damit schließlich Zukunft zu gestalten.

Wir setzen auf Ihr Know-how, Ihr Engagement und Ihre Kooperationsfähigkeit als Basis für herausragende Leistungen. Um das alles voll entfalten zu können, stehen wir Ihnen zur Seite: Wir bieten Ihnen Beratung und ein strukturiertes Angebot, vernetzt mit Anbietern innerhalb und außerhalb unserer Universität. Dabei reagieren wir agil auf neue Herausforderungen und nutzen neue Möglichkeiten. Denn: Die TU Braunschweig sind wir gemeinsam. Nur mit bestmöglichen Rahmenbedingungen können Sie sich in Ruhe auf Ihre Ziele in Forschung, Lehre und Transfer konzentrieren.



Passgenaue Karrierepfade. Transparente Entscheidungen. Planungssicherheit.

Wir wollen allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der TU Braunschweig berufliche Perspektiven bieten:

- » bei uns,
- » bei unseren Partnern,
- » im internationalen Wissenschaftssystem,
- » in Ihrem eigenen Unternehmen,
- » in der Wirtschaft,
- » in Behörden,
- » in Schulen
- » in NGOs,
- » dort, wo Sie gebraucht werden und sich engagieren wollen.

Damit das gelingt, möchten wir Ihnen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs an der TU Braunschweig, Karrierepfade eröffnen. Eine so große Vielfalt setzen Planbarkeit und Zugänge zu definierten Karrierephasen voraus. Durch klar kommunizierte Ziele und Perspektiven schaffen wir Transparenz bezüglich Ihrer weiteren Optionen. Durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, in der Ihre Potenziale, Stärken und Schwächen gemeinsam eingeschätzt werden, helfen wir bei

Ihnen bei der Karriereplanung – wir fördern Sie auch dadurch, dass wir Verantwortung an Sie übertragen. Als weltoffene Hochschule bekennen wir uns zur Chancengerechtigkeit – unabhängig von Geschlecht oder anderen Diversitätsmerkmalen.

Das ist Ihr Gewinn: Sie bilden sich bei uns – in einem modernen, vernetzten und internationalem Umfeld – zu zukünftigen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie zu Fachexpertinnen und Fachexperten aus. Und nicht nur das: Sie sind auch außerhalb der Hochschule in höchstem Maße gefragt. Das erweitert Ihr Karrierespektrum um ein Vielfaches und ist gleichzeitig für die Universität von großem Nutzen. Die TU Braunschweig pflegt partnerschaftliche Kooperationen mit vielen potenziellen Arbeitgebern im In- und Ausland. Mitmachen ist also in jeder Hinsicht erwünscht.

Für diese facettenreichen Karrierewege bereiten wir Sie vor. Sie lernen bei uns frühzeitig die Voraussetzungen für die beruflichen Perspektiven innerhalb und außerhalb der Universität kennen. Unser Ziel ist klar: Bei der Entscheidungsfindung unterstützen wir Sie mit unserem Karrieresystem.

Chancen sehen, Chancen nutzen – mit unserem Karrieresystem

Wir gestalten unser Karrieresystem für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit größtmöglicher Offenheit. Das betrifft sowohl Optionen in der TU Braunschweig als auch in anderen Organisationen auf nationaler und internationaler Ebene.

Die vier Karrierephasen des *Framework for Research Careers* der Europäischen Kommission⁷ sind für uns ein transparenter Maßstab bei Ihrer Rekrutierung und für Ihre Weiterentwicklung. Das Framework definiert Kompetenzen und Anforderungen für die jeweilige Karrierephase, die uns bei der Personalentwicklung wichtige Anhaltspunkte liefern: Wir begleiten Sie bei der Realisierung von Optionen, die sich entlang Ihres Karriereweges entfalten – bestmöglich angepasst an Ihre Lebenssituation und an Ihren Hintergrund.

Ihre Initiative ist gefragt: Wir erwarten, dass Sie sich aktiv in die TU Braunschweig einbringen und die sich bietenden Chancen für Ihre Karriere nutzen. Damit Sie sich darauf voll einlassen können, entwickeln wir in der Personalentwicklung unsere Angebote und Formate beständig und zuverlässig weiter. Wir wollen:

- » Barrierefreiheit in unseren Maßnahmen erweitern,
- » Angebote so strukturieren, dass sie die Vereinbarkeit von Karriere und Familienverantwortung gewährleisten,
- » Digitalisierungspotenziale ausschöpfen,
- » Zeit- und Ortsgebundenheit unserer Maßnahme flexibilisieren,
- » Zufriedenheit und Gesundheit stärken und fördern.

Zwischen den Karrierephasen. Wir lassen Sie nicht allein.

Sie wollen weiterkommen, wir halten mit Ihnen Schritt. Der Einstieg in eine neue Karrierephase verlangt von Ihnen, dass Sie über sich hinauswachsen und neue Herausforderungen in einem neuen Umfeld anpacken. Damit Ihnen der Übergang gelingt, machen wir Sie an der TU Braunschweig rechtzeitig damit vertraut, was auf Sie zukommen wird:

- » Sie erhalten unter geschützten Bedingungen mehr Verantwortung.
- » Sie lernen verschiedene Bereiche innerhalb und außerhalb der Universität kennen.

- » Sie profitieren von Qualifizierungsangeboten, die Sie auf künftige Anforderungen gezielt vorbereiten.

Wir bieten Ihnen mit unserer Personalentwicklung in allen Karrierephasen systematische Programme, die Sie bei Übergängen in die TU Braunschweig hinein und aus der TU Braunschweig hinaus unterstützen, auch international, außerhalb des Hochschulbereichs oder außerhalb der Wissenschaft. Durch Ihre gelungenen Übergänge profitieren wir an der TU durch eine gute Außenwirkung und eine Stärkung unserer Netzwerke.

Ihre Karriere, unser Ansatz – Ein gemeinsamer Fortschritt.

Unsere Zielgruppe ist das gesamte wissenschaftliche Personal

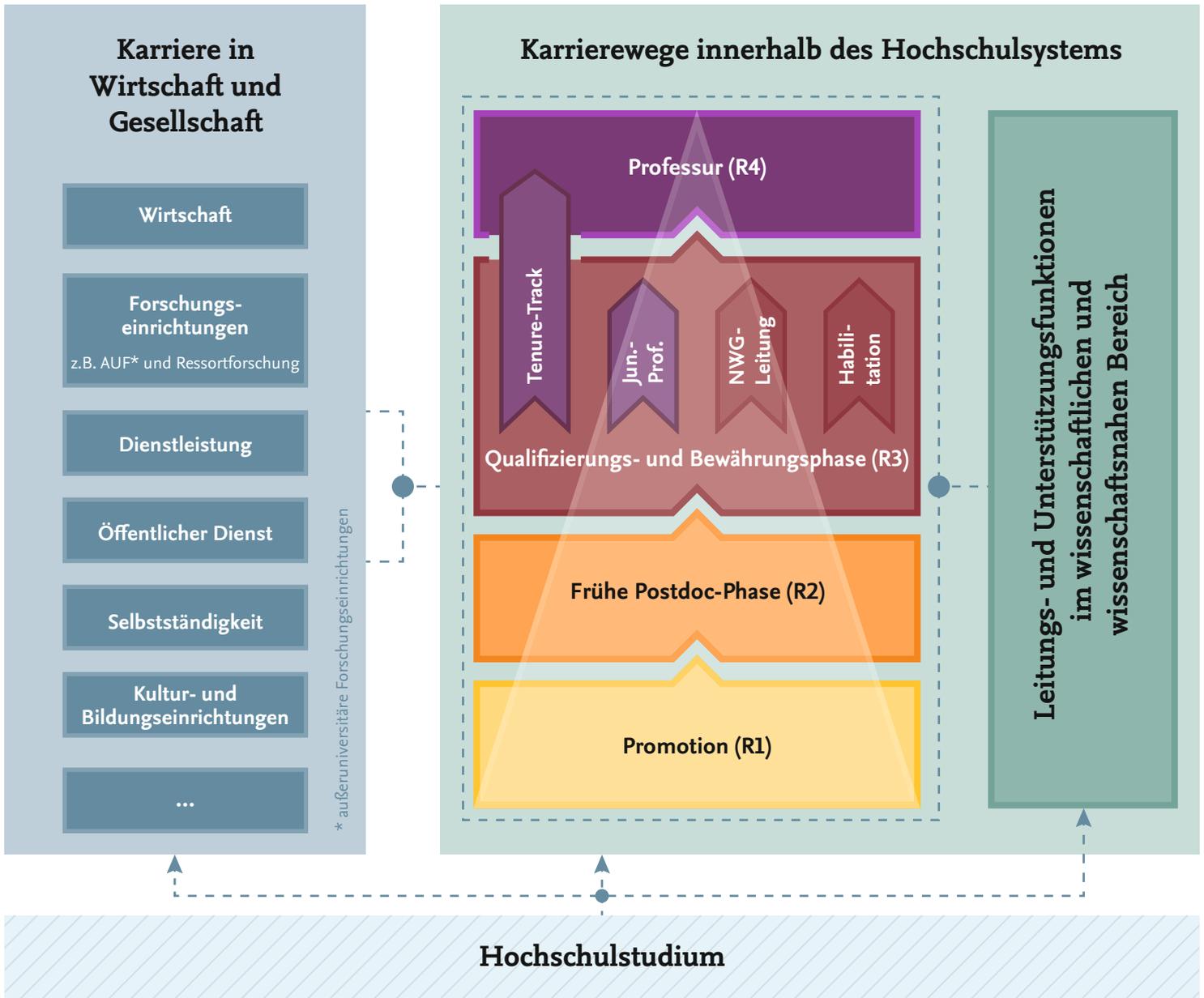
- » Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit und ohne Qualifikationsabsicht
- » Festangestellte auf jeder Karrierestufe
- » Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter
- » ...
- » **Die Maßnahmen der jeweiligen Qualifikationsstufe stehen Ihnen offen.**
- » **Bedarfsorientiert können Sie weitere Maßnahmen nutzen.**

Unser Personalentwicklungskonzept für den gesamten wissenschaftlichen Bereich an der TU Braunschweig orientiert sich an den vier Karrierephasen des *Framework for Research Careers* der Europäischen Kommission.⁸ Das Framework legt ein transparentes Instrument vor, um wissenschaftliche Karrierestrukturen international und sektorenübergreifend vergleichbar zu halten. Ein weiterer Vorteil: Das Framework ermöglicht einen gemeinsamen Erwartungshorizont für phasenspezifische Anforderungen und Entwicklungsziele. Die Karrierephasen einschließlich der Vollprofessur bilden damit den Kern des wissenschaftlichen Karrieresystems der TU Braunschweig.

Wir haben bei der Personalentwicklung stets das gesamte wissenschaftliche Personal im

Blick. Auch wenn Sie nach der Promotion nicht die Professur anstreben, werden wir Ihre wissenschaftliche Produktivität unterstützen und Ihre Weiterentwicklung begleiten. Hierzu stehen Ihnen selbstverständlich die Maßnahmen der jeweiligen Karrierephase zur Verfügung. Individuell ermöglichen wir auch Zugänge zu weiteren Maßnahmen, um Sie optimal voranzubringen.

Wir erschließen mit Ihnen planbare Karrierepfade in der Universität und darüber hinaus: in der Wissenschaft, im Wissenschaftsmanagement, in Wirtschaft und Gesellschaft.⁹ Bei Ihrem Wechsel in die TU Braunschweig – auch von außerhalb der Wissenschaft – profitieren Sie von unserer ausgeprägten Willkommenskultur.



Die TU Braunschweig in Zahlen

- » 275 Jahre Carolo Wilhelmina zu Braunschweig
- » 6 Fakultäten
- » über 120 Institute

- » 75 Studiengänge
- » mehr als 20.000 Studierende

- » ca. 3.700 Beschäftigte
- » 241 Professuren
- » 1.980 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- » 335 Mio. € Budget
- » 90,8 Mio € Dritt- und Sondermittel

Stand: 2017¹¹

Forschungseinrichtungen in Braunschweig und Umgebung¹⁰

- » Bundesamt für Strahlenschutz (BfS)
- » Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (BVL)
- » Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)
- » Fraunhofer-Institut für Holzforschung – Wilhelm-Klauditz-Institut (WKI)
- » Fraunhofer-Institut für Schicht- und Oberflächentechnik (IST)
- » Friedrich-Loeffler-Institut (FLI)
- » Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung (GEI)
- » Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI)
- » Internationale Forschungsgemeinschaft Futtermitteltechnik e.V. (IFF)
- » Johann Heinrich von Thünen-Institut - Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei
- » Julius Kühn-Institut - Bundesforschungsinstitut für Kulturpflanzen (JKI)
- » Leibniz-Institut- Deutsche Sammlung von Mikroorganismen und Zellkulturen GmbH (DSMZ)
- » Luftfahrt-Bundesamt (LBA)
- » Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB)
- » Städtisches Klinikum Braunschweig

RI

Ihr Ziel, Ihr Tempo – Unser gemeinsamer Start.

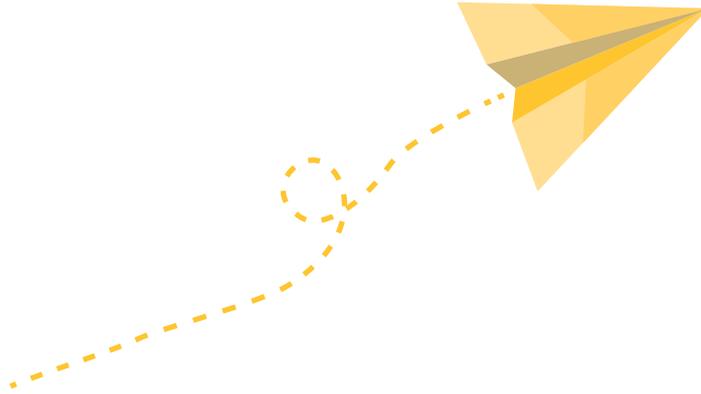
Ziele der Personalentwicklung – Gemeinsam den ersten großen Schritt machen: Herausforderung Promotion

Die Promotionsphase ist Ihr erster großer Schritt in eine wissenschaftsorientierte Karriere. Für Sie ist der Start häufig mit einem Rollenwechsel verbunden: Waren Sie vor Kurzem noch im Studium, so stehen Sie heute auf der Seite der Lehrenden und Forschenden.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie in dieser Phase eine eigenständige und wissenschaftlich hochwertige Arbeit erbringen. Im Idealfall produzieren Sie einen Impact in Ihrem Fachgebiet oder mit Bezug auf eine gesellschaftliche Fragestellung. Sie publizieren auch in Koautorinnen- bzw. Koautorenschaft mit ihrem Mentee und ggfs. weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und präsentieren sich und Ihre Ergebnisse auf nationalen und internationalen Tagungen. Dabei helfen Ihnen auch die Open-Access-Publikationsmöglichkeiten, deren Nutzung wir fördern. Hiermit setzen Sie einen sichtbaren Meilenstein auf Ihrem Karriereweg.

Während Ihre Forschungsarbeit im Mittelpunkt steht, werden Sie mit weiteren Aufgaben betraut, zum Beispiel in der Lehre oder mit administrativen Tätigkeiten am Institut. Für Sie ist die Promotionsphase ein prägender Lebensabschnitt. Hier stellen Sie auch wichtige Weichen für alle folgenden Schritte. Gemeinsam mit uns reflektieren Sie Ihre Optionen und bereiten sich auch durch überfachliche Qualifikationen auf Ihre Zukunft vor.¹² Darauf können Sie sich verlassen: Wir stehen Ihnen für einen guten Start in Ihre Karriere zur Seite.

- » Vertiefung persönlicher, fachlicher und methodischer Kompetenzen
- » Unterstützung bei der Sozialisation in die fachlichen Communities
- » Unterstützung und Vorbereitung Ihres Karrierewegs



R1 an der TU Braunschweig – Promovieren bei uns, mit uns, mit starken Partnern.

An der TU Braunschweig fördern wir Promovierende bei der Umsetzung kreativer Ideen und innovativer Projekte. Die qualitätsgesicherte Auswahl der besten Kandidatinnen und Kandidaten liegt ebenso wie das Promotionsrecht bei den Fächern und Fakultäten. Wenn Sie vom Studium zum eigenständigen wissenschaftlichen Arbeiten und Forschen wechseln, erhalten Sie eine intensive fachliche Begleitung durch Ihre Promotionsbetreuerin bzw. Ihren Promotionsbetreuer. Unser enges und persönliches Betreuungsverhältnis strukturiert sich entlang der Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der Landeshochschulkonferenz zur Doktorandenausbildung.¹³ Hierzu bauen wir auf klare Leitlinien sowie auf eine transparente Betreuungsvereinbarung.

Je nach Fakultät und Art der Promotion kann Ihre Situation unterschiedlich aussehen. So arbeiten Sie in Graduiertenkollegs viel mehr mit anderen Promovierenden zusammen. Im Vergleich dazu fällt der Kontakt mit den Betreuenden in einer Individualpromotion etwas intensiver aus.

An der TU Braunschweig bieten wir vier typische Wege zur Promotion:

- » Strukturiertes Doktorat
- » Individualpromotion
- » Promotionsstudiengang
- » (internationale) Graduiertenschule oder Graduiertenkolleg¹⁴

R1

Promotionsphase (nach EFRC)¹⁵

Wissenschaftliche Nachwuchskräfte in der Phase R1 führen unter Begleitung eine wissenschaftliche Arbeit mit dem Ziel der Promotion durch. Innerhalb dieser Phase bauen Sie Ihr fachliches Wissen und Ihre methodischen Kenntnisse in Ihrer Disziplin und darüber hinaus aus. Sie erschließen sich Ihr Forschungsgebiet und stellen Ihre Ergebnisse und deren Relevanz im wissenschaftlichen Umfeld vor. Weiterhin sind Sie je nach Promotionsform oft schon in die Lehre eingebunden und erwerben überfachliche Kompetenzen.

Bei uns promovieren

- # Im Wintersemester 2017/2018 hatte die TU Braunschweig 537 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Promovierende eingeschrieben waren. Im Sommersemester 2018 waren es 683 Personen.
- # Sichere Arbeitsplätze sind eine wichtige Grundlage für das Gelingen Ihrer Promotion. Vor diesem Hintergrund hat das Präsidium der TU Braunschweig lange vor der Überarbeitung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschlossen, befristete Arbeitsverträge mit möglichst langen Laufzeiten auszustellen.¹⁶
- # Im Rahmen des kooperativen Promotionsverfahrens erhalten besonders herausragende Masterabsolventinnen und Masterabsolventen der regional nahen Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaft die Möglichkeit an der TU zu promovieren. Voraussetzung hierfür ist die Einbindung in gemeinsame Forschungsprojekte oder in ein Promotionsprogramm beider Hochschulen.
- # Die TU Braunschweig folgt den Empfehlungen der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis¹⁷ und hat hierzu eine eigene Ordnung beschlossen.¹⁸ Von der Präsidentin bestellte Ombudspersonen können Verdachtsmomenten für wissenschaftliches Fehlverhalten nachgehen.

Bei allen Promotionsarten steht die wissenschaftliche Leistung im Vordergrund. Hierbei achten wir an der TU Braunschweig sehr auf die Einhaltung der Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis. Die Schaffung eines Bewusstseins für wissenschaftliches Fehlverhalten gehört an der TU Braunschweig zur Promotion dazu: Wir nehmen die Richtlinie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur guten wissenschaftlichen Praxis¹⁹ in unserer Arbeit ernst. So hat der Senat der TU Braunschweig eigens eine Kommission²⁰ eingerichtet, die sich Verdachtsmomenten wissenschaftlichen Fehlverhaltens widmet, und eine Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten verabschiedet.²¹

In jedem Fall profitieren Sie im Rahmen Ihrer ersten Forschungsarbeit von einer unserer besonderen Stärken: Die TU Braunschweig arbeitet gemeinsam an fächer- und fakultätsübergreifenden Forschungsschwerpunkten. Hierfür unterhält sie herausragende Forschungszentren. Charakteristisch für die TU Braunschweig ist auch unsere enge Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Industrie. Bereits als Promovierende können Sie an diesen Strukturen teilhaben und erhalten damit beflügelnde Erfahrungen: Sie sammeln erste Lehrerfahrungen, gewinnen Einblicke in transdisziplinären und internationalen Austausch und lernen andere Fachkulturen kennen – das sind erfahrungsgemäß entscheidende Zusatzqualifikationen für spätere Karriereschritte.

Leuchtturm Chancengleichheit

Die Stabsstelle Chancengleichheit²² greift Nachwuchswissenschaftlerinnen in der R1-Phase mit einer finanziellen Promotionsabschlussförderung unter die Arme – falls sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen oder aus Gründen besonderer Härte verzögert. So erhalten aussichtsreiche Promovendinnen die Chance, ihre Arbeit trotz großer Belastung fertigzustellen.

Maßnahmen in R1 – Wie die Personalentwicklung Ihre Promotionsphase begleitet

Ihre Promotion wird maßgeblich über die Betreuung in den Fächern zum Erfolg geführt. Feedbackgespräche, Zwischenstandspräsentationen und Kolloquien sind nur einige der fachspezifischen Maßnahmen, um eine Qualitätssicherung zu gewährleisten. Ihre fachliche Betreuung eröffnet Ihnen als Promovierende das Hereinwachsen in die Fach-Communities: Ein geeigneter Weg ist zum Beispiel, die eigene Arbeit auf Konferenzen und in Workshops bekannt zu machen. So entstehen erste, teils sogar internationale Kontakte. Unterstützung erhalten Sie auch bei der Mittelakquise, zum Beispiel durch begleitete Antragseinreichung in Zusammenarbeit mit dem Forschungsservice und dem Forschungsdatenteam. Ihr neues Netzwerk wird Sie weiter bringen.

Mit der Graduiertenakademie Grad^{TUBS}²³ hat die TU Braunschweig 2015 ein fakultätsübergreifendes Weiterbildungsprogramm für Promovierende eingerichtet. Teilnehmen können daran alle bei uns Promovierenden. Hier werden karriererelevante, überfachliche Schlüsselqualifikationen gefördert. Diese helfen Ihnen nicht nur bei Promotionsarbeit, sondern auch außerhalb der Universität. Aufgrund der Relevanz der Angebote von Grad^{TUBS} für Ihre weitere Karriere ist die Teilnahme bei Grad^{TUBS} mittlerweile in fast allen Promotionsordnungen verbindlich geregelt. Grad^{TUBS} bietet Ihnen eine breite Palette an Qualifikationen:

- » Kommunikation, Organisation und Management,
- » Prinzipien des wissenschaftlichen Arbeitens,

- » Reflexion von Karriereperspektiven und persönlichen Entwicklungsoptionen,
- » adressatengerechte Kommunikation und Netzwerkfähigkeiten.

Die TU ist in vielen ihrer Aktivitäten international ausgerichtet: Um Sie auch auf Tätigkeiten im Ausland vorzubereiten und der steigenden Zahl internationaler Promovierender gerecht zu werden, bieten wir zahlreiche Veranstaltungen in englischer Sprache an. Wir konzipieren auch besondere Kurse zu Sprach- und interkulturellen Kompetenzen, die das Sprachenzentrum²⁴, das International Office²⁵ und Grad^{TUBS} zusammenstellen.

Die Projektgruppe Lehre und Medienbildung²⁶ unterstützt durch Grundlagenprogramme rund um Didaktik und Medieneinsatz Ihren Einstieg in die Lehre. Nutzen Sie Lehrbesuche durch (medien-)didaktische Expertinnen und Experten sowie individuelle Beratungen. Hier erhalten Sie ein direktes anwendungsbezogenes Feedback. Niedersachsenweite Programme bietet das Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen.²⁷ Die Universitätsbibliothek qualifiziert und berät Sie in den Bereichen Forschungsdatenmanagement und wissenschaftliches Publizieren. Außerdem erhalten Sie im Rahmen Ihrer Lehre Unterstützung bei der Vermittlung von Informationskompetenz.²⁸ Ergänzend dazu bestehen dezentral Rahmenverträge einzelner Institute und Fakultäten mit Wissenschaftseinrichtungen und großen Konzernen zur Nutzung weiterer Qualifizierungsangebote durch die Promovierenden.

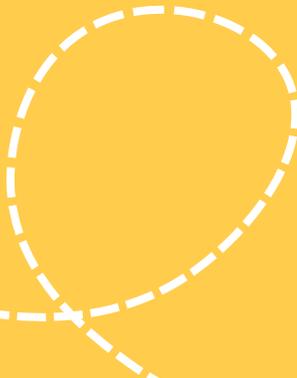
Weiterentwicklung der Maßnahmen

Die Bedarfe der Promovierenden werden fortlaufend evaluiert. Die Ergebnisse werden in den Fokus der Verbesserung der Personalentwicklung gestellt, so dass bereits ein solider Grundstein an Maßnahmen besteht.

Das *Onboarding*, also das Ankommen und Einführen eines neuen Promovierenden, wird gegenwärtig durch die betreuenden Fächer geleistet. Die TU Braunschweig wird dies zukünftig durch ein zentrales Willkommensprogramm unterstützen. Das Programm wird zum einen die Orientierung an der TU Braunschweig

erleichtern und zum anderen auf die Arbeits- und Promotionskultur einstimmen.

Die TU Braunschweig ermöglicht ihren Promovierenden unabhängig von der Promotionsart erste Erfahrungen in der Lehre. Diese wichtigen Lehrerfahrungen werden durch bereits bestehende didaktische Grundlagenprogramme untermauert. Darüber hinaus wird diskutiert, inwieweit weitere Qualifizierungen, zum Beispiel im Bereich der Lehrkompetenz oder der *Data Literacy* als Promotionsvorleistungen anerkannt werden sollen.



Wie geht es nach der Promotion weiter:

» Unterstützung bei jedem Wechsel.

Sie treffen Ihre Entscheidung für eine Karriere in einer komplexen Gemengelage aus persönlichen Interessen, Fächergruppe und Arbeitsmarktlage, Promotionsalter und -note, Geschlecht und Bildungsherkunft.²⁹ Unser Anspruch ist es, Ihnen verlässliche und attraktive Karrierewege in der Wissenschaft und darüber hinaus aufzuzeigen.

Im Zuge Ihrer Promotion sammeln Sie natürlich Erfahrungen und Qualifikationen, die auch für verantwortungsvolle Funktionen und ambitionierte Aufgaben in der Wirtschaft, in Stiftungen, Verbänden und der öffentlichen Verwaltung nachgefragt werden oder für eine Selbständigkeit relevant sind. Daher wollen wir Sie auch auf wissenschaftsnahe und außerwissenschaftliche Karriereoptionen, auf Wege innerhalb und außerhalb der Universität vorbereiten. Besonders nützlich ist dafür die ausgezeichnete regionale und überregionale Vernetzung der Universität.³⁰

Das Angebot der Karrierewege ist groß und vielfältig, die individuelle Vorstellung davon ebenso.³¹ Damit Sie sich Klarheit verschaffen können, greifen Sie auf ein Karrierecoaching oder Beratungsangebote der Graduiertenakademie Grad^{TUBS}³² und des Career Service³³ zurück.

Zur Schulung von Kompetenzen, die für Ihren Übergang in weiterführende Karrierephasen relevant sind, organisieren wir Qualifikationsveranstaltungen. An Kaminabenden und auf Exkursionen kommen Sie in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern. Firmenkontaktmessen bieten die Möglichkeit, einen Überblick über den Arbeitsmarkt zu bekommen und sich gezielt zu positionieren.

Falls Sie vorhaben, sich selbstständig zu machen: Auch dann sind Sie bei uns bestens aufgehoben. Unser *Entrepreneurship Hub*³⁴ bietet allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Know-how im Bereich Start-up und Ausgründung an.

R2

**Sie entscheiden. Auf
Ihrem Weg. Wir
beschleunigen.**

Ziele der Personalentwicklung – Wege eröffnen – Orientierung schaffen

Die frühe Postdoc-Phase zeichnet sich durch neue Herausforderungen aus. Jetzt, nach der Promotion, legen Sie fest, wohin die akademische Reise geht. Streben Sie eine weitere Karriere innerhalb des Hochschulsystems an? Oder entscheiden Sie sich für einen anderen Pfad?

Folglich zielen die Angebote der Personalentwicklung für die Phase vor allem auf die Selbstständigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Wir möchten Sie hierin stärken. Wir möchten Ihre individuellen, auf den Karriereweg abgestimmten Kompetenzen – etwa in den Bereichen Projektmanagement, Kommunikation oder Mittelakquise – auf- und

ausbauen. Weiterhin fördern wir den fachlichen wie überfachlichen Austausch auf regionaler bis internationaler Ebene. So können Sie ein weitreichendes und stabiles Netzwerk aufbauen.

Wir bleiben dran: Karriereoptionen und ihre Anforderungen werden frühzeitig sichtbar. So können wir gemeinsam die nächsten Karriereschritte planen. Gleichzeitig haben wir stets Ihr wissenschaftliches Vorankommen im Blick. Denn egal, wie Sie sich entscheiden, gerade in der Orientierungsphase lassen sich durch Produktivität und kreative Ideen neue Türen für ungewohnte Wege öffnen. Packen wir es an!



R2 an der TU Braunschweig – Größere Verantwortung, stärkere Profilbildung

Sie werden zunehmend in die Lehre eingebunden, betreiben mitunter eigene Drittmittelakquise, übernehmen Projektverantwortung, publizieren zunehmend eigenständig und werden zum aktiven Mitglied Ihrer Fach-Community. Die heißt für Sie auch, dass Sie stärker in der akademischen Selbstverwaltung eingebunden sind und aktiv Studierende zu erfolgreichen Abschlüssen begleiten.

Als Forschende vertiefen Sie Ihre fachlichen Schwerpunkte oder erschließen sich neue aussichtsreiche Forschungsfelder. Ihre

Ausgangsposition dafür ist hervorragend – an einer Universität mit den vier Schwerpunkten Mobilität, Infektionen und Wirkstoffe, Metrologie und Stadt der Zukunft.³⁶ Die TU Braunschweig unterhält mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen kooperative Forschungszentren.³⁷ An ihnen sind jeweils mehrere Fakultäten beteiligt, was den interdisziplinären Charakter widerspiegelt. Wir verfügen über ein vollständiges Ingenieurwesen, wir haben starke und fachlich vernetzte Naturwissenschaften. Darüber hinaus ist die TU Braunschweig an der

R2

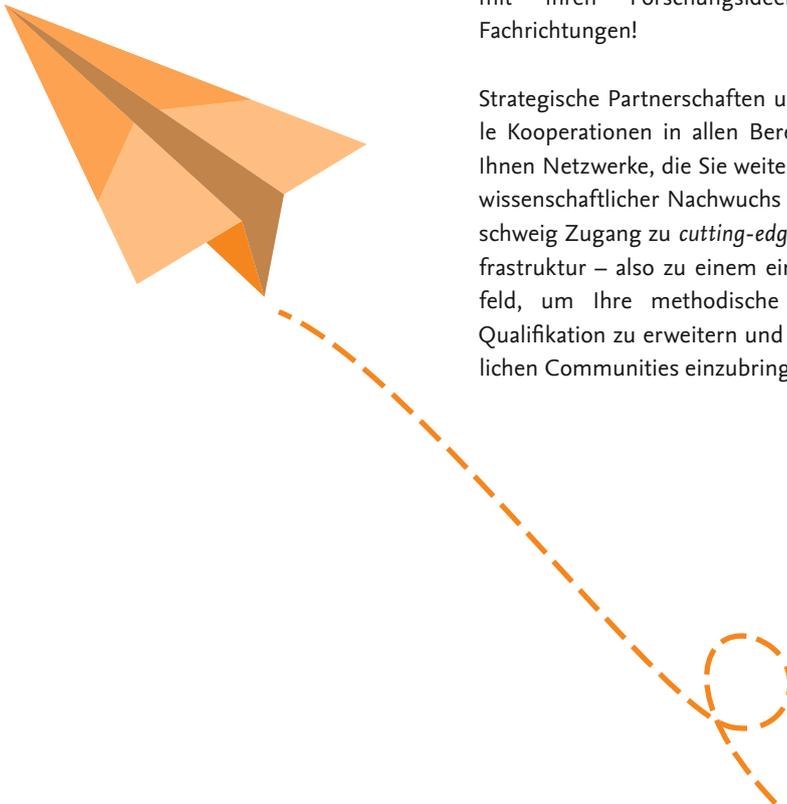
Frühe Postdoc-Phase (nach EFRC)³⁵

Die frühe Postdoc-Phase an der TU Braunschweig dauert je nach Fach zwei bis vier Jahre. Sie ist als eine Übergangsphase zu sehen: Sie entscheiden darüber, ob Sie sich auf eine wissenschaftliche Zukunft konzentrieren oder auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft zubewegen. Für Ihr Fortkommen im Wissenschaftssystem gilt es, sich durch fachliche Vertiefung und eigenständige Forschungsbeiträge in der Wissenschaftscommunity bekannt zu machen und zu vernetzen. Charakteristisch für diese Phase ist daher die Übernahme von Projektverantwortung sowie die Gestaltung internationaler Kooperationen. An der Universität vertiefen Sie in dieser Phase in der Regel auch Lehrerfahrungen.

Open Hybrid Lab Factory (OHLF)³⁸ in Wolfsburg im Rahmen der Förderinitiative „Forschungscampus – öffentliche-private Partnerschaften für Innovationen“³⁹ beteiligt. Unsere Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften sowie die Erziehungswissenschaften und Fachdidaktiken sind in die TU integriert und leisten Spitzenforschung. Bereichern Sie uns mit Ihren Forschungsideen aus allen Fachrichtungen!

Strategische Partnerschaften und internationale Kooperationen in allen Bereichen eröffnen Ihnen Netzwerke, die Sie weiterbringen. Unser wissenschaftlicher Nachwuchs erhält in Braunschweig Zugang zu *cutting-edge*-Forschungsinfrastruktur – also zu einem einzigartigen Umfeld, um Ihre methodische und fachliche Qualifikation zu erweitern und sich in die fachlichen Communities einzubringen.

Die TU Braunschweig ist konsequent familienfreundlich.⁴⁰ Für Forschende mit Familie oder mit Familienplänen ist eine Arbeitsumgebung, die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere gewährleistet, eine der wichtigsten Entscheidungsfaktoren bei der Frage, ob sie im Wissenschaftssystem bleiben wollen. Wie die Erfahrung zeigt, suchen insbesondere Wissenschaftlerinnen vor allem in der Zeit zwischen Promotion und dem als risikoreich wahrgenommenen Weg zur Professur Karriereoptionen, die Sicherheit bieten.⁴¹ Um die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu ermöglichen, unterhält die TU Braunschweig ein sich ständig vergrößerndes Netz an Kinderbetreuungsangeboten, Service- und Beratungsleistungen⁴² sowie Regelungen hinsichtlich der Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort.⁴³ Zudem haben wir uns in der TU Braunschweig auf gemeinsame Leitlinien für familienfreundliches Führen in der Arbeitskultur der Universität verständigt.⁴⁴



Maßnahmen für die R2-Phase und den Übergang – Schub für Ihre nächsten Schritte

Ihre Eigenständigkeit liegt uns bei der Personalentwicklung sehr am Herzen. Mit dem *Early Career Concept*⁴⁵ haben wir einen Ansatz erarbeitet, der Ihnen den nötigen Schub für Ihre Ideen gibt. Ergreifen Sie die Initiative: Wir können Ihnen erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Mentoring und Beratung zur Seite stellen. Bei Ihren Anträgen und der Durchführung von drittmittelfinanzierten Forschungsvorhaben können Sie sich auf uns als Ihre Partner verlassen: das DFG-Netzwerk⁴⁶, den Forschungsservice und das EU-Hochschulbüro⁴⁷ sowie das Forschungsdatenteam.⁴⁸ Mit dieser Hilfe steigern Sie noch einmal Qualität und Quantität von Anträgen und Drittmittelforschung. Bereits kurz nach der Promotion eröffnet sich Ihnen die Chance, sich mit einer sehr DFG-erfahrenen Forscherpersönlichkeit auszutauschen zu können.

Die TU Braunschweig steht für eine Verantwortungskultur. Diese gibt Ihnen frühzeitig die Möglichkeit, sich Aufgaben höherer

Karrierestufen zu stellen und sich *on the job* fit für die Zukunft zu machen. Hier legen Sie auch die Basis für eine frühzeitige Berufung auf eine Tenure-Track-Professur und andere wissenschaftliche Karrierepfade.

Zur Orientierung stehen Ihnen Karriereberatungen sowie *Best-Practice*-Beispiele mit Lebensläufen exzellenter TU-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler zur Verfügung. Nutzen Sie Informationsangebote, besuchen Sie Kaminabende: Hieraus ergeben sich oftmals wertvolle Erfahrungen und Kontakte. Moderierte, fachübergreifende *Peer*-Veranstaltungen verdichten Ihr Kontaktnetzwerk – etwa zur Erschließung und gegenseitigen Unterstützung von Karriereoptionen. Unsere Netzwerkangebote und unsere Infrastruktur geben Ihnen dabei ordentlich Rückenwind.

Die Lehre und die Betreuung von Studierenden verlangen von Ihnen, beständig an Ihrer Lehrqualität und Ihrem Beratungsstil zu arbeiten. Die TU Braunschweig verfolgt eine Kultur

der Guten Lehre. Um diese Kultur zu sichern, haben wir in der Personalentwicklung übergreifende und zielgruppenspezifische (medien-)didaktische Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten. Profitieren Sie davon und nutzen die breite Palette der Angebote der Projektgruppe Lehre und Medienbildung⁴⁹ sowie auch des „Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen“ (KHN)⁵⁰ und auch die Unterstützung der Universitätsbibliothek bei der Vermittlung wissenschaftlicher Arbeitstechniken.

In dieser Phase ist ein Auslandsaufenthalt in vielen Fächern obligatorisch für Sie. Auch für eine spätere Berufung auf eine Tenure-Track-Professur ist ein Einrichtungswechsel notwendig. Wir möchten Ihnen dieses Abenteuer schmackhaft machen – indem wir Sie beraten und die verschiedensten Wege aufzeigen, die auf das internationale Parkett führen. Ob *incoming* oder *outgoing*: Allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und

Nachwuchswissenschaftlern an der TU Braunschweig stehen Sprachtrainings, Qualifizierungen zu interkulturellen Kompetenzen und Begleitmaßnahmen offen.⁵¹ Um ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den Einstieg bei uns an der TU Braunschweig zu erleichtern, bietet das *Mobile Researchers Center* auch Hilfe bei praktischen Fragen von der Wohnungssuche bis zur Zusammenarbeit mit den Behörden.

Unser Anliegen ist, Sie mit unserem Karrieresystem zu unterstützen und für weitere Karriereschritte vorzubereiten. Wir wissen, dass nur ein kleiner Teil des Nachwuchses an der TU Braunschweig und in der Wissenschaft insgesamt bleibt. Unsere Investition in Ihre wissenschaftliche Exzellenz ist für uns auch gerade deshalb wichtig: Wenn Sie gehen, sind Sie unsere Botschafterinnen und Botschafter. Sie sind es, die unseren Ruf nach außen tragen und unsere Netzwerke für die Zukunft stärken.

Weiterentwicklung der Maßnahmen

Neben den Programmen und Personalentwicklungsmaßnahmen für Postdocs besteht noch weiteres Förderpotenzial. Die Angebote der hochschulweiten Grad^{TUBS}⁵² sind für Postgraduierte in der R2-Phase nicht spezifisch genug und nur bedingt passend. Hierfür wird die TU Braunschweig das *Early Career Concept* ausbauen. Mittelfristig sollen weitere Maßnahmen in Form einer Postdoc-Akademie systematisiert werden. Für die Postdoc-Phase wird ein Begrüßungsprogramm auf den Weg gebracht. Auch hier gehen wir systematisch vor und nutzen Synergien zum angestrebten R1-Begrüßungsprogramm.

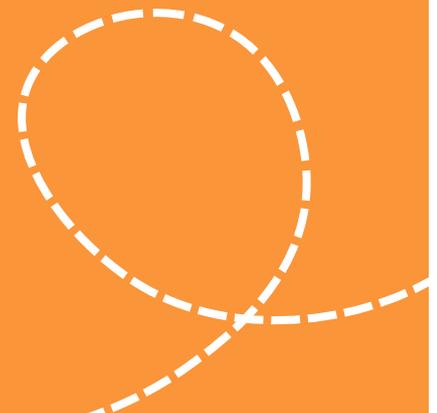
In dieser Phase geht es neben dem Ausbau der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit im Kern auch um die Fragen: Werden Sie in der Wissenschaft bleiben? Was sind Ihre weiterführenden Karriereziele? Wie können wir Sie bestmöglich begleiten?

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sind sich über Optionen, berufliche Anforderungen und Berufsziele häufig noch im Unklaren.⁵³ Hierfür wird die TU Braunschweig mit einheitlichen Entwicklungsvereinbarungen für Postdocs einen Feedbackmechanismus implementieren. So können wir gemeinsam frühzeitig die Reflexion über die weiteren Karrierewege anregen. In diesem Rahmen werden regelmäßig Ihr Potenzial und Ihre Leistungen eingeschätzt.⁵⁴ Auf diese Weise holen wir gemeinsam aus Ihren Stärken das Beste heraus.

Verantwortungskultur ist bei uns auch Fehlerkultur. Dieser Feedbackprozess hilft Ihnen auch dabei, Defizite besser einzuschätzen und gleichzeitig Entwicklungsfelder zu erschließen. Anhand transparenter Kriterien werden Meilensteine definiert und

regelmäßig geprüft, um Fortschritte auf dem Karrierepfad zu markieren.

Um die Internationalisierung voranzutreiben wird ein *Stage-Preferred-Partner*-Modell entstehen, das für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein Austauschnetzwerk bietet: Es ermöglicht, begrenzte Zeiträume außerhalb der TU Braunschweig zu absolvieren und durch eine Rückkehroption die Karriere an der TU fortzusetzen.



R3

Starten Sie durch!

Ziele der Personalentwicklung – Voll auf Sie eingestellt

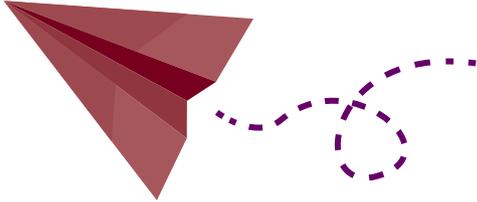
Hinsichtlich der Karrierewünsche ist spätestens in der Phase R3 eine Konsolidierung zu beobachten: Rund 80 Prozent des Nachwuchses strebt eine Weiterbeschäftigung in der Wissenschaft an.⁵⁵ Gleichzeitig bleiben die Chancen auf eine Professur auf Lebenszeit oder eine Festanstellung häufig von Unsicherheiten geprägt.⁵⁶ Der Einstieg in eine Karriere außerhalb des Hochschulsystems auf vergleichbarem Level wird mit dem längeren Verbleib in der R3-Phase ebenfalls zunehmend schwieriger. Gemeinsam arbeiten wir deshalb daran, greifbare Optionen für eine attraktive Zukunft innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu gestalten.

Ihre wissenschaftliche Reputation bauen Sie beispielsweise in Rahmen einer Nachwuchsgruppenleitung, einer Habilitation, einer Juniorprofessur oder einer Tenure-Track-Professur aus. Der wissenschaftliche Nachwuchs in dieser Phase hat einen hohen Stand der Leistungsfähigkeit und Kreativität. Für Ihre Forschung, Lehre und Ihre Transferbemühungen ist dies eine besonders produktive Etappe.⁵⁷

Ihnen stehen alle bereits genannten Angebote aus der R2-Phase offen. Wir sind uns im Klaren darüber, dass wir damit allein Ihren Zielen nicht mehr gerecht werden können. Daher stellen wir uns individuell auf Sie ein. Je nach Ihren Schwerpunkten geht es uns darum, Sie fit für weitergehende Leitungs- und Managementaufgaben zu machen.

Für den den Übergang von der Phase R3 zu R4 müssen Sie je nach Karriereweg unterschiedliche Voraussetzungen erfüllen: Junior- oder Tenuretrackprofessur stellen Sie sich einer Tenure-Evaluation. Als Nachwuchsgruppenleitung oder Habilitierende müssen Sie sich auf das Berufungsverfahren vorbereiten. Auch hier gilt: Unser Ziel in der Personalentwicklung ist es, Ihnen jeweils geeignete Maßnahmen anzubieten.

Das ist uns an der TU Braunschweig wichtig: Wir betrachten Sie auch dann als unser Spitzenpersonal, wenn Sie keine Professur anstreben. Arbeiten Sie als Führungspersönlichkeit im wissenschaftlichen



Management, als Spezialistin oder Spezialist für ein wissenschaftliches Gebiet, sind Sie findig in der Akquise von Drittmitteln oder arbeiten Sie als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler und betreuen dauerhaft ein Großgerät? In jedem Fall leisten Sie entscheidende Beiträge für die TU Braunschweig. Lassen Sie uns gemeinsam darüber nachdenken, welche weiteren Potenziale Sie in Ihrer wissenschaftlichen Karriere erschließen möchten und wie wir Sie mit unserer Personalentwicklung dabei unterstützen können.

Nicht alle von Ihnen bleiben an der Universität oder überhaupt in der Wissenschaft. Die Folge ist, dass wir dadurch einen enormen Erfahrungsschatz verlieren. Für uns heißt dies zweierlei: Erstens wollen wir, dass Sie auch außerhalb der Universität oder der Wissenschaft eine Position erhalten, die Ihnen gerecht wird. Zweitens sind wir daran interessiert, den Kontakt zu Ihnen und damit Netzwerke lebendig zu halten und auch weiterhin von ihren Erfahrungen zu profitieren.

Qualifizierungs- und Bewährungsphase (nach EFRC)⁵⁸

R3

Diese Phase umfasst unter anderem:

- » Habilitierende,
- » Juniorprofessuren (W1),
- » Tenure-Track-Professuren (W1 oder W2) und
- » Nachwuchsgruppenleitungen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der R3-Phase qualifizieren sich für eine Berufung auf eine Professur auf Lebenszeit oder für eine Führungsposition in der Wissenschaft. Diese Phase ist durch eine größere Eigenständigkeit und Unabhängigkeit in der wissenschaftlichen Arbeit geprägt. Diese zeigt sich durch:

- » Vertiefung und Bewährung der fachlichen Leistung, exemplarisch durch eine Habilitation oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe,
- » Übernahme von Leitungsaufgaben mit Personal- und Budgetverantwortung, etwa im Rahmen einer Juniorprofessur oder der Leitung einer Nachwuchsgruppe,
- » Erarbeitung eines eigenständigen und guten Lehrprofils.

Sie als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dieser Phase sind in Ihrem Fach meist international etabliert. Sie erkennen grundsätzliche wissenschaftliche Herausforderungen Ihres Fachs, erarbeiten neue Ansätze und erreichen durch eigenständige Publikationen hohe Sichtbarkeit. Sie können Themen kooperativ, international oder auch mit Partnern aus der Industrie in produktive Forschungsvorhaben übersetzen. Sie betreuen in dieser Phase Ihrerseits studentischen und wissenschaftlichen Nachwuchs und verfügen je nach eingeschlagenem Weg auch über Promotionsrecht. Sie bauen Ihre Lehrkompetenz aus und leisten verstärkt Beiträge im Bereich des Wissens- und Technologietransfers.

R3 an der TU Braunschweig – Ihre Unabhängigkeit stärken. Gemeinsam arbeiten.

An der TU Braunschweig verantworten Sie in dieser Phase eine Nachwuchsgruppen- oder Abteilungsleitung, sind im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Tenure-Track-Professur oder Ihres Habilitationsprojekts beschäftigt. Teil dieser Phase sind auch Personen, die als hochspezialisierte künstlerische Fachkräfte ohne Promotion an die Hochschule zurückkehren und für eine Berufung beispielsweise im Fach Architektur vorbereitet werden.

Für Ihre Karriere bereiten wir, die TU Braunschweig, den Weg. Ein Beispiel: Nachwuchsgruppenleitungen erhalten umfassende personelle und budgetäre Verantwortung. Im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte hat die TU Braunschweig die Agnes-Pockels-Fellowship ausgelobt. Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter, die an die TU Braunschweig wechseln, erhalten dadurch zusätzliche finanzielle Mittel. So können Sie Ihre wissenschaftliche Eigenständigkeit deutlich verbessern. Auch mit den erfolgreich eingeworbenen Exzellenzclustern stehen zusätzliche Ressourcen für die Einrichtung neuer Nachwuchsgruppen zur Verfügung, die ab 2019 wettbewerblich besetzt werden sollen.

Auch wenn Sie formal als weisungsgebunden gelten: Wir haben uns an der TU Braunschweig

darauf verständigt, Sie durch eigene forschungsrelevante Ressourcen unabhängiger zu machen. Uns ist bewusst, dass eine zu geringe Ausstattung in dieser Phase unerwünschte Abhängigkeiten erzeugen und Entwicklungsmöglichkeiten einschränken kann.⁵⁹ Mit der Zusage einer eigenen Ausstattung, hat die TU Braunschweig Ihre Unabhängigkeit gestärkt.

Juniorprofessuren und Tenure-Track-Professuren (W1 und W2) haben Ihre erste Berufung bereits durchlaufen. Dadurch haben Sie Ihre Selbständigkeit in Forschung und Lehre bereits zu einem sehr frühen Karrierezeitpunkt erhalten. Zudem übernehmen Sie die eigenständige Betreuung von Promovierenden. Mit der Tenure-Track-Ordnung von 2018 wird der bereits eingeschlagene Kulturwandel konsequent weitergeführt. Wir ermöglichen mit der Tenure-Track-Professur attraktive Wissenschaftskarrieren zu einem vergleichsweise frühen Zeitpunkt. Sie erhalten so Verlässlichkeit und Planungssicherheit: Eine positive Abschlussevaluation mündet in eine Professur auf Lebenszeit.

Für die Zwischen- und Tenure-Evaluation hat die TU Braunschweig ein transparentes Verfahren mit einheitliche Standards entwickelt. Diese sind durch entsprechende Ordnungen

abgesichert. Qualifizierungen für Kommissionmitglieder sorgen für die Umsetzung in der Praxis. Die Evaluation ist auch für Sie ein Check, in dem Sie von einer hochrangigen Kommission wertvolles Feedback erhalten werden.

Ein Teil unserer Professorinnen und Professoren (W1 bis W3) wird gemeinsam mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen berufen. Wir verankern dadurch unsere Kooperationen auch institutionell. Lehre und Forschung sind eng miteinander verbunden. Die im Rahmen des 1000-Professuren-Programms beantragten Tenure-Track-Professuren sind in den Forschungsschwerpunkten der TU Braunschweig verortet. Hierdurch erhalten Tenure-Track-Professuren Zugriff auf unsere Forschungsinfrastruktur.

Die Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, unsere gemeinsamen Forschungszentren, internationale Hochschulpartnerschaften und Kontakte in Wirtschaft und Gesellschaft bieten Ihnen ein ideales Umfeld, um Ihre methodische und fachliche Spezialisierung zu intensivieren.

Neuer Karrierepfad Tenure-Track-Professur – forschend neue Wege beschreiten

- # An der TU Braunschweig besteht der Karrierepfad der Juniorprofessur (W1) seit 2003. Seitdem wurden 10 Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option berufen. 10 Juniorprofessuren wurden ohne Tenure-Track-Option berufen. Zusätzlich wurden drei Juniorprofessuren gemeinsam mit Außeruniversitären Einrichtungen berufen.
- # Der Senat der TU Braunschweig hat 2018 mit dem Beschluss einer Tenure-Track-Ordnung den bereits vorhandenen Karrierepfad weiterentwickelt.
- # Die Tenure-Track-Professur (W1 oder W2) trägt über die frühzeitige Rekrutierung wissenschaftlicher High Potentials auf einen planbaren und transparenten Karrierepfad entscheidend zur Wettbewerbsfähigkeit der TU Braunschweig bei.
- # Wir werden bis 2032 20 % aller freiwerdenden Professuren als Tenure-Track-Professur besetzen und prägen damit die Struktur und Kultur unserer Universität nachhaltig.
- # Die Berufung erfolgt nach internationaler Ausschreibung über ein qualitätsgesichertes Verfahren mit international besetzter Kommission.
- # Tenure-Track-Professuren nehmen selbständig Aufgaben in Forschung, Lehre und Third Mission wahr. Sie sind aktiv in Weiterbildung und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebunden.
- # Eine erfolgreiche Tenure-Evaluation führt zu einer Professur auf Lebenszeit (W1 auf W2, bzw. W2 auf W3).

Tenure-Track-Professur – Maßnahmen der Personalentwicklung

- # Führungskräfteentwicklungsprogramm
- # Persönliches Coaching mit erfahrenen Trainerinnen und Trainern
- # Fakultatives Mentoring mit etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
- # Qualifizierungen zur Nachwuchsbetreuung
- # Zwischenevaluation (W1) und Abschlussevaluation (W1 und W2)
- # Qualifizierung für Kommissionsmitglieder zur Umsetzung des TT-Verfahrens

Maßnahmen in R3 – Wie die Personalentwicklung Ihre Qualifizierung und Bewährung unterstützt

Wir verstehen Personalentwicklung in dieser Karrierephase als individuelle Unterstützung Ihres Weges. Wir sehen vielfältige Ansatzpunkte, um Ihre wissenschaftliche Profilierung und Eigenständigkeit mitzugestalten. Wir bieten Ihnen Werkzeuge, um Karrierechancen einzuschätzen. Das erlaubt Ihnen im Bedarfsfall, rechtzeitig auf alternative Wege hinzuwirken und diese mit entsprechender Qualifizierung zu unterfüttern.

Wir wissen, Sie sind so hoch qualifiziert, dass *one size fits all*-Ansätze wenig taugen. Kommen Sie auf uns zu, damit wir Sie kennenlernen und erfahren, was Sie für Ihre Weiterentwicklung brauchen: Wenn Sie im Rahmen einer Habilitation forschen, haben Sie andere Bedarfe, als wenn Sie beispielsweise ganz frisch in die Leitungsfunktion einer Nachwuchsgruppe kommen. Als Junior- oder Tenure-Track-Professur müssen Sie sich von Beginn an mit neuen Rechten und Pflichten auseinandersetzen, die mit Ihrem Ruf einhergehen.

Um Ihre individuellen Bedarfe umzusetzen, setzen wir auf ein Peer-System: Austausch und gegenseitiges Lernen von und mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Ihren Weg bereits selbst gegangen sind. So begleitet das DFG-Netzwerk⁶⁰ den wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Profilbildung durch ein Mentoring mit erfahrenen Forschungspersönlichkeiten. Über Coaching-Angebote und

moderierte Netzwerke werden Erfahrungsaustausch und Reflexion angeregt. Diese Angebote werden für Sie im *Early Career Concept* zusammengefasst.⁶¹ Bei Ihrer wissenschaftlichen Profilierung unterstützt Sie die Universitätsbibliothek durch strategische Publikationsberatung, auch für Forschungsdaten, und bibliometrische Services.⁶²

Unsere Angebote zur Unterstützung in der Lehre und zur Nutzung digitaler Tools sind in den vorangegangenen Karrierephasen ausführlich beschrieben – und stehen Ihnen weiterhin offen.⁶³ Wir möchten Sie bei der Entwicklung Ihres persönlichen Lehrprofils mit didaktischer Expertise begleiten. Zusätzlich können Sie eigenständig Mittel aus dem hochschuleigenem und hochschulweitem kompetitiven Innovations- oder Transferprogramm einwerben. So lassen sich Ihre Ideen für die Lehre noch besser umsetzen. Als weiterer Kooperationspartner steht Ihnen bei der Vermittlung von Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens die Universitätsbibliothek zur Seite und entwickelt gemeinsam mit Ihnen das passende Angebot für Ihre Studierenden, um bei diesen früh ein Bewusstsein für das Thema der guten wissenschaftlichen Praxis zu schaffen.

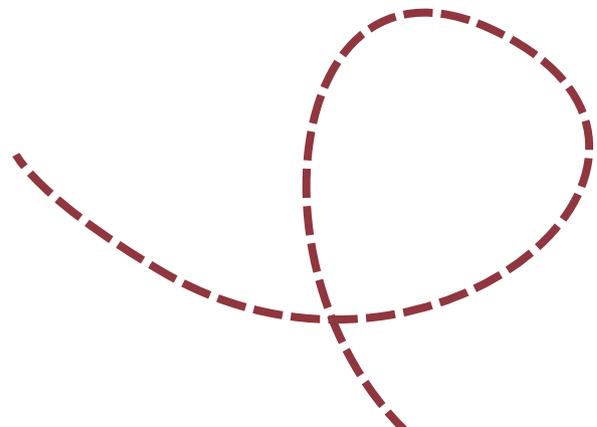
Als Tenure-Track-Professorin und -Professor sowie als Juniorprofessorin und -professor werden Sie zu einem frühen Zeitpunkt in Ihrer Karriere berufen, mit besonderen Rechten und Pflichten in Lehre, Forschung und Qualifizierung des

wissenschaftlichen Nachwuchses. Um Ihre Bewährungsphase auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur bei uns von Anfang an zu unterstützen, steht Ihnen das „Prof.-Programm“ der Projektgruppe Lehre und Medienbildung zur Verfügung – zusätzlich zu allen anderen Angeboten.⁶⁴ Für einen schnellen und produktiven Einstieg in die TU Braunschweig nutzen Sie das Begrüßungsprogramm.⁶⁵ Sobald Sie Leitungs- und Führungsaufgaben übernehmen, erhalten Sie parallel in Coachings und Workshops das passende Rüstzeug. Auf diese Weise können Sie sich auf den neuesten Stand bringen und sicher in Ihre neue Rolle hineinwachsen. Zudem findet ein reger Peer-Austausch innerhalb des Juniorprof.-Netzwerks statt.

Für Frauen ist der Ausbau der Karriere in Stufe R3 und darüber hinaus mit besonderen Herausforderungen verbunden. Die Stabsstelle Chancengleichheit fördert an der TU Braunschweig Ihre Ambitionen durch das „Mentoring für Postdoktorandinnen“.⁶⁶ Professorinnen und Professoren von verschiedenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen Ihnen zur Seite. Als Mentorinnen und Mentoren helfen sie bei Ihrer Karriereplanung und bei der Erweiterung Ihres Netzwerks. Sie als Mentee nutzen exklusive Weiterbildungsangebote zu Themen wie Drittmittelakquise und Verhandlungskompetenz. Sie erhalten

konkrete Kenntnisse zur Vorbereitung auf das Berufungsverfahren – aus erster Hand!

Wir heißen Forscherinnen und Forscher aus aller Welt willkommen. Deshalb schreiben wir international aus. Damit die TU Braunschweig zügig zu Ihrer neuen akademischen Heimat wird, legen wir viel Wert auf adäquate Betreuung. Unsere Konzepte und Aktivitäten dazu wurden bereits mehrfach ausgezeichnet.⁶⁷



Weiterentwicklung der Maßnahmen

Mit Blick auf die Tenure-Track-Professuren greifen wir auf Erfahrungen zurück, die wir aus der Begleitung der Juniorprofessuren gesammelt haben.

Sie werden bereits in einer frühen Karrierephase berufen und erhalten mehr Freiheiten, aber auch mehr Verantwortung in Forschung und Lehre. Wir unterstützen Sie mit einer eigenen Programmlinie im Rahmen des „Prof.-Programms“. Dazu gehört, dass Sie sich durch eine systematische Führungskräfteentwicklung mit den Zielen und Werten der TU Braunschweig vertraut machen.

Sie erhalten die Möglichkeit, an einem eigenen Mentoring-Programm teilzunehmen. Als Mentorinnen und Mentoren stehen herausragende Forschungspersönlichkeiten zur Verfügung, die durch das Präsidium im Einvernehmen mit dem Senat benannt werden. Entlang Ihrer Bedarfe kann diese Liste erweitert werden. Aufgrund der engen persönlichen Beziehung zu Ihnen sind Mentorinnen und Mentoren aus der Tenure-Track-Kommission, die die Evaluationen vornimmt, ausgeschlossen. Sie können auf Ihren Wunsch jedoch eine Stellungnahme im Rahmen Ihrer Evaluation abgeben.

Analog zur R2-Phase sind enge Feedbackmechanismen sinnvoll. Zur transparenten Karriereplanung wird daher die Einführung der Entwicklungsvereinbarung auch auf dieser Karriereebene erprobt. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind zudem begleitende Formate zu Karriereentscheidungen von hoher Relevanz. Kernthemen drehen sich um das Patentrecht, den Rollenwechsel in eine Führungsposition und die damit verbundene neue Verantwortung für eine Forschungsgruppe. Mittelfristig wird für die gesamte Karrierephase von R2 bis R3 mit der Postdoc-Akademie ein eigenes Weiterbildungsprogramm aufgebaut.

Je nach Karrierepfad sind Sie in der R3-Phase selbst in die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebunden. Um unsere Ansprüche an eine hochwertige Nachwuchsbetreuung und gute wissenschaftliche Praxis zu gewährleisten, haben wir hochschulweit geltende Standards zu Prinzipien guter wissenschaftlicher Praxis und zur Nutzung von Betreuungsvereinbarungen etabliert. Hierzu werden wir Ihnen Qualifizierungen anbieten.

Unterstützung von Übergängen:

» In Führung gehen!

In der Phase R3 bereiten Sie sich in der Regel auf eine Professur auf Lebenszeit oder eine vergleichbare Position vor. Der Übergang in außerwissenschaftliche Sektoren wird mit zunehmender Spezialisierung schwieriger. Grundsätzlich haben wir natürlich das Ziel, Sie für attraktive Optionen innerhalb der TU Braunschweig und der Wissenschaft zu gewinnen.

Ihre Voraussetzungen für eine Professur auf Lebenszeit oder eine andere wissenschaftliche Leitungsposition erhalten Sie durch Ihre wissenschaftlichen Aktivitäten und Ihre Bewährung an der Universität. Der tatsächliche Übergang bringt neue Herausforderungen mit sich. Im Rahmen einer Bewerbung an einer anderen Hochschule müssen Sie Ihre didaktische Qualität in einer Lehrprobe und durch ein vollständiges Lehrportfolio auf den Punkt bringen. Berufungsvorträge und anspruchsvolle Verhandlungen sind in dieser Karrierephase normal. Wir bereiten Sie darauf vor, Ihre Talente bei der Bewerbung an einer anderen Hochschule von der besten Seite zu zeigen.

Bei einem Tenure-Track bereiten Sie eine anspruchsvolle Evaluation vor und stellen sich einer internationalen Begutachtung. Je nach Bedarf sind für Sie unterschiedliche Angebote – von Coaching bis Lehrbesuch – hinterlegt. Wir möchten Sie gerne als wissenschaftliches Spitzenpersonal in Forschung und Lehre halten.

Natürlich ist uns bewusst, dass ein Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses einem Ruf oder einer Karrierechance an einem anderen Standort folgen wird. Als Karriereschmiede sind wir stolz darauf, dass andere Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Arbeitgeber von unseren Talenten profitieren. Damit wir an der TU Braunschweig den Kontakt zu Ihnen halten, werden wir Ihre Erfolgsgeschichte weiterverfolgen und systematisch wichtige Netzwerke pflegen.

Die TU Braunschweig wird Sie daher auch dabei unterstützen, Wege außerhalb der Wissenschaft auszuloten. Viele der allgemeinen und individualisierten Maßnahmen aus den Phasen R2 und R3 eignen sich, bei der Gestaltung Ihrer Übergänge zu helfen. Ihr Übergang kann auch in die Wissenschaft hinein erfolgen: Je nach Fachkultur und individueller Ausrichtung können sich auch Leitungen wissenschaftlicher Zentren oder Personen mit Leitungsfunktion aus Forschungseinrichtungen oder Forschungsabteilungen der Industrie auf einen nächsten Karriereschritt an die Hochschule vorbereiten. Nehmen Sie Kontakt zu uns auf.

R4

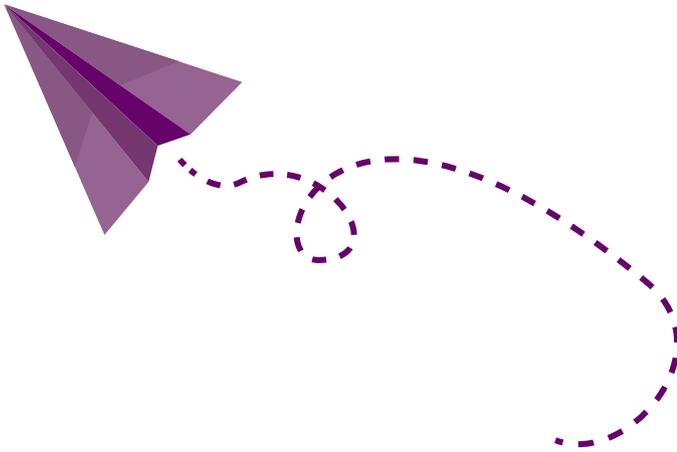
Etabliert – und noch so viel zu entdecken!

Ziele der Personalentwicklung: Weiter entwickeln und Erfahrungen teilen

Sie zählen jetzt nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs und haben dennoch weitere Karriereschritte vor sich, bei denen die Personalentwicklung Sie unterstützt. Sie gelten nun in jedem Fall als eigenständig in Forschung und Lehre. Zusätzlich erhalten Sie auch administrative Verantwortung und leitende Managementaufgaben. Zudem sind Sie intensiver in die akademische Selbstverwaltung eingebunden. Im Rahmen einer Tenure-Track-Professur oder Leitung einer Nachwuchsgruppe haben Sie davon vielleicht schon einen Eindruck gewonnen. Gerade zu Beginn einer ersten Professur verhelfen wir Ihnen dazu, ein persönliches Gleichgewicht zwischen Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement zu

finden. Aber auch in fortgeschrittenen Phasen der Professur zielen wir immer wieder darauf, Ihr Führungsinstrumentarium weiterzuentwickeln. Wir möchten Ihren Arbeitsplatz in eine beständig innovative Wissenschaftswerkstatt verwandeln.

Sie wurden zu uns berufen, um langfristig international sichtbare Exzellenz in den Kernaufgaben der Hochschule – Forschung, Lehre und Third Mission – zu zeigen. Wir sehen Sie daher als tragende Säulen der Zukunft der TU Braunschweig. Sie prägen wissenschaftliche Einrichtungen über lange Zeiträume. Sie fungieren als ihre Botschafterinnen und Botschafter – unabhängig davon, ob Sie an



der TU Braunschweig bleiben oder zu einem späteren Zeitpunkt einem Ruf an eine andere Hochschule folgen.

In dieser Phase ist unsere Mission, Sie dabei zu unterstützen, sich auf neue Themen einzustellen und neue Erkenntnisse umzusetzen, darunter

- » die Digitalisierung der Forschung und der Arbeitswelt,
- » die Weiterentwicklungen in der Personalführung,
- » 21st Century Skills und
- » Resilienz und Agilität.

Zudem sind Sie – für die Personalentwicklung – die wichtigsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind die maßgeblichen Akteurinnen und Akteure bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wir unterstützen Sie durch den Aufbau von Beratungskompetenz und die Verständigung über Betreuungsstandards. Hier legen wir besonderen Wert darauf, dass Sie die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft in allen Karrierephasen bis zur Professur aktiv unterstützen. Die Stabsstelle Chancengleichheit hält hierfür eigenständige Förderinstrumente bereit, die Sie individuell mit ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs nutzen sollten.

**Professur
(nach EFRC)⁶⁸**

R4

Die Phase R4 umfasst alle regulären und auf Lebenszeit berufenen Professorinnen und Professoren (W2 und W3). In dieser Phase werden die Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Wissenstransfer und Führung auf das höchste Anspruchslevel gehoben. Charakteristisch sind nun Führungs- und Managementaufgaben, internationale Vernetzung, große Forschungsvorhaben sowie eine exzellente und eigenständige Lehrposition. Durch herausragende Leistungen strategische und visionäre Entscheidungen haben sich Professorinnen und Professoren in dieser Karrierephase international einen Namen gemacht. Sie erkennen die gesellschaftliche Dimension ihrer Arbeit, übertragen sie in den öffentlichen Diskurs sowie in wirtschaftlich effektive Patente und Unternehmungen. Durch die Betreuung des akademischen Nachwuchses auf allen Karrierestufen sind Professorinnen und Professoren entscheidende Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung.

R4 an der TU Braunschweig – Exzellenz in Bewegung

Ihre Aktivitäten unternehmen Sie immer auch als ein Teil der TU Braunschweig. Sie tragen ganz wesentlich zur Profilbildung und Reputation der Universität und des Wissenschaftsstandorts Braunschweig bei. Als Professorin oder Professor sehen Sie ihre wissenschaftliche Leistung unteilbar mit den Forschungsschwerpunkten, den Zielen und Werten⁶⁹ der TU Braunschweig verbunden. Eine enge, übergreifende und produktive Zusammenarbeit mit Forschungszentren und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sollte für Sie inzwischen selbstverständlich sein. Wie wichtig uns diese intensive Zusammenarbeit ist, zeigen auch mittlerweile über 30 gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Wir profitieren gemeinsam von den Synergien und stärken die Verbundforschung in der Region. Langfristig institutionalisieren wir hier ein Innovationspotenzial mit Leuchtturmeffekt.

Wissenschaft funktioniert für Sie international. Durch gezielte Beziehungen zu strategischen Partneruniversitäten und neuen Kooperationspartnern bauen Sie das Netzwerk aus. Machen Sie gleichermaßen den wissenschaftlichen Nachwuchs damit vertraut. Auslandsaufenthalte bieten dafür den besten Anreiz.

Sie sind sich der gesellschaftlichen Dimension Ihrer Arbeit bewusst. Daher tragen Sie Ihre Ergebnisse auf verschiedenen Wegen in die Gesellschaft – regional, national und

international. Wissenstransfer, Technologietransfer und Gründungsförderung werden von der TU Braunschweig als Kernaufgaben betrachtet: Wir wünschen uns also, dass Sie mit Patenten und Ausgründungen auch wirtschaftlich erfolgreich sind. Die starke Industrielandschaft im Umfeld der TU Braunschweig bietet beste Voraussetzungen dafür. Auch für den Einstieg in den zivilgesellschaftlichen Diskurs bieten wir zahlreiche Schnittstellen:

- » Kontakte und Beratungen der Stabsstelle Presse und Kommunikation,⁷⁰
- » Diskurse im Haus der Wissenschaft,⁷¹
- » TU-Night zur Präsentation aller Einrichtungen der Universität,⁷²
- » Angebote der Zentralstelle für Weiterbildung⁷³ und
- » Fortbildungsangebote für Lehrerinnen oder Lehrer⁷⁴ sowie
- » Berichte und Reportagen im Magazin der TU Braunschweig.⁷⁵

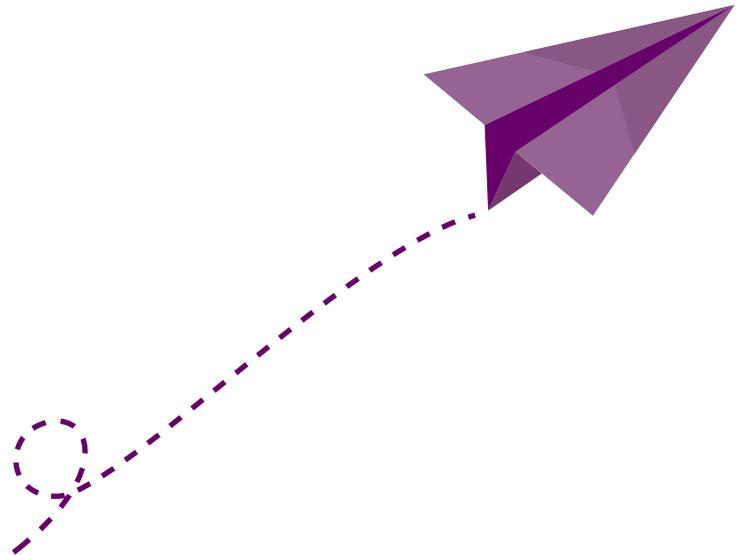
Sie übernehmen eine prominente Rolle als wissenschaftliche Führungskraft. Sie gestalten die Kultur der Universität, ihre Ziele und Werte, mit. Sie pflegen einen partizipativen Führungsstil und fühlen sich – auch als gestandene Persönlichkeiten – dem lebenslangen Lernen verpflichtet.⁷⁶ Damit bleiben Sie in einer sich wandelnden, digitalen Arbeitswelt zukunftsfähig. Damit das alles reibungslos möglich ist,

bieten wir Ihnen, zum Beispiel, durch den Ausbau unseres Kinderbetreuungsangebotes ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Gleichermaßen erwarten wir von Ihnen ein familienfreundliches Verhalten auf allen Ebenen für alle Beschäftigten und Ihre Studierenden.⁷⁷

Wir sehen Sie als wesentliche Stütze unserer akademischen Nachwuchsförderung. Exzellente Lehrleistungen haben daher eine besondere Priorität. Im Gegenzug bieten wir Ihnen Möglichkeiten, innovative Lehrkonzepte zur Ausbildung der Studierenden voranzutreiben. Die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses folgt hochschulweiten Standards, die sich an übergreifenden Empfehlungen der DFG, des Wissenschaftsrats und der Landeshochschulkonferenz orientieren.⁷⁸ Dabei führen Sie Ihren wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig an die nächste Karrierephase heran und geben Orientierung auch für individuelle Wege. Machen Sie

auf die vielfältigen Maßnahmen der Personalentwicklung an der TU Braunschweig aufmerksam und motivieren Sie zur Teilnahme, so wie Sie bereits daran teilgenommen haben.

Sie sind Forschungspersönlichkeiten, eigenständig, managen Ihre Budgets und genießen Autonomie bei Entscheidungen. Damit das effektiv und transparent bleibt, schließt die Universitätsleitung mit allen Neuberufenen Zielvereinbarungen ab. So besteht Zielsicherheit und Einigkeit über Standards und Leistungserwartungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Third Mission und Mitarbeiterführung. Dadurch bleiben Sie mit der Hochschulleitung in Kontakt und besprechen gemeinsam, welche Ziele Sie in Zukunft erschließen möchten.



Maßnahmen in R4 – Gemeinsam fliegen

Eine fest verankerte Willkommenskultur ermöglicht Ihnen einen flüssigen Einstieg an der TU Braunschweig. Alle Neuberufenen nehmen am „Prof.-Programm“ mit auf Sie zugeschnittenen Weiterbildungsangeboten teil.⁷⁹ Zu den Themen gehören:

- » rechtliche Aspekte,
- » Finanzmanagement,
- » Forschungsinfrastrukturen,
- » aktuelle Projekte und Vorhaben aus dem Präsidium,
- » Vernetzung untereinander und mit zentralen Akteurinnen und Akteuren der Hochschule.

In Berufungszielvereinbarungen legt die TU Braunschweig auch die Teilnahme an Weiterbildungen fest: Ihre didaktische und führungsbezogene Qualifizierung ist Teil unseres Selbstverständnisses. Im Rahmen des „Forums Wissenschaft und Führung“ des „Prof.-Programms“ können Sie arbeitsbegleitende und praxisorientierte Angebote nutzen. Das bringt Sie in den Kernbereichen Führung und Management auf den neuesten Stand. Impulsvorträge greifen aktuelle Erkenntnisse aus der Führungsforschung auf. Sie stellen ihre Anwendbarkeit im Wissenschaftsbetrieb der Hochschule auf den Prüfstand. In Workshops werden führungsbezogene Fragen aus der Praxis des Hochschulbetriebs eingehend diskutiert und lösungsorientiert besprochen. Die Themenpalette reicht von Teamführung und

Konfliktmanagement über Rollenidentifikation als Führungskraft bis hin zu Kommunikationsthemen. Zur Vertiefung nehmen die wissenschaftlichen Führungskräfte individuelle Coachings wahr.

Voraussetzung für Ihren Ruf ist die Eignung im Bereich Lehre, die jedoch je nach Karriereweg unterschiedlich ausfallen kann. Wie wir das ausbalancieren? Mit strukturierten Programmen, individuellen Workshop-Konzepten und neuen Formaten. Sowohl Grundlagen als auch neueste Erkenntnisse in der Hochschuldidaktik vermitteln die Projektgruppe Lehre und Medienbildung.⁸⁰ Im Innovationsprogramm „Gute Lehre“ und mit dem Transferprogramm können Sie Mittel akquirieren, um Ihre neuen Lehrideen gleich umzusetzen.⁸¹

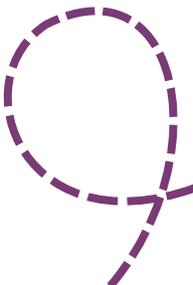
Auch Ihre Forschungsvorhaben und Bemühungen um Drittmittel stehen bei uns im Fokus. Der Forschungsservice und das EU-Hochschulbüro⁸² sowie das Forschungsdatenteam⁸³ schauen sich Ihre Ideen und Anträge an und beraten Sie hinsichtlich der Förderbedingungen und der unterstützenden Infrastrukturen. Das DFG-Netzwerk⁸⁴ knüpft hier nahtlos an: Voranträge und Anträge für koordinierte Programme (SFBs, FOR, GRK) können Sie DFG-erfahrenen Professorinnen und Professoren zur Erörterung vorlegen. Auch bei Vorbereitungen von Vor-Ort-Begutachtungen können Sie die Expertise des DFG-Netzwerks mit an Bord holen.

Die TU Braunschweig begreift sich als Karriereschmiede und als Sprungbrett – dies gilt ebenso für etablierte Professorinnen und Professoren. Auf Ihrem Level sehen wir innerhalb der Universität Entwicklungspfade beispielsweise bei der Besoldung einer Professur. Auf einem erfolgreichen Tenure-Track von W1 auf W2 könnten Sie beispielsweise auch zu einem späteren Zeitpunkt eine Berufung auf W3 anstreben. Für Sie kann auch ein Ortswechsel auf der Ebene der Professur zu einer Weiterentwicklung führen.

Als Universität sehen wir weiterhin die Third Mission als Kernaufgabe und erwarten, dass bei der Forschung die Anwendung und die gesellschaftliche Relevanz reflektiert wird: Dies schafft Offenheit nach außen und kann für Sie attraktive Karriereoptionen auch außerhalb der Universität eröffnen. Die TU Braunschweig unterstützt dies: Erfolgreiche Talente, die an anderen exzellenten Universitäten, in Wissenschaftsorganisationen, in Wirtschaft und Gesellschaft ihre Karrieren fortsetzen, sind für uns Garanten eines stabilen und weitläufigen Netzwerks. Mit individuellen Coachings und persönlichen Beratungen im Rahmen des

„Prof.-Programms“ und des DFG-Netzwerks begleiten wir Ihren Weg.

Als Professorin werden Sie möglicherweise übermäßig in Gremien eingebunden – vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um diesen Aufwand abzufangen, erhalten Sie aus dem Programm „PROfessorin“ Sachmittel oder Mittel für studentische Hilfskräfte. Das Programm fördert die Chancengerechtigkeit an der TU Braunschweig auch durch Unterstützung von Diversität und Perspektivenvielfalt in den Gremien.⁸⁵ Die Realisierung von Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sind auch Leitgedanken des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das eng mit den Institutsleitungen zusammenarbeitet. Professorinnen und Professoren werden in ihrer Führungsrolle durch regelmäßige Erhebungen zur Arbeitssituation und Gesundheit unterstützt. Außerdem bietet das BGM dezentral auf Instituts- und Lehrstuhlebene individuelle Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel an. Hier erhalten Sie individuell passende Optimierungsvorschläge.⁸⁶



Weiterentwicklung der Maßnahmen

Die TU Braunschweig etabliert mit den Tenure-Track-Professuren (W1 zu W2 und W2 zu W3) weitere Karrieremodelle auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur. Wir setzen an unserer Universität damit auf ein transparentes und anschlussfähiges System der Nachwuchsförderung. Hierzu möchten wir Besetzungs-, Berufungs- und Evaluationsverfahren auf höchstem Niveau etablieren. Als Professorin und Professor werden Sie in entsprechenden Kommissionen sitzen, die den Anforderungen aus der Tenure-Track-Ordnung⁸⁷ gerecht werden. Auch hier bieten wir Ihnen Maßnahmen der Personalentwicklung Gelegenheit und schulen Sie als unsere künftigen Kommissionsmitglieder. Bei der Nachwuchsausbildung auf anderen Ebenen werden wir Sie auf Anfrage gleichfalls in die Lage versetzen, Entwicklungsvereinbarungen sinnvoll einzusetzen.

Sie sind etabliert und besitzen Erfahrung: Genau das kommt unserem Mentoring-Programm für Tenure-Track-Professuren zugute. Unsere Aufgabe wiederum sind der Aufbau Ihrer Beratungskompetenzen und Ihre Einstimmung auf die Rolle als Mentorin oder Mentor.

Unsere Führungskultur bildet ein festes Fundament, ist jedoch keinesfalls statisch. Das „Prof.-Programm“ für die Führungskräfteentwicklung erfährt deshalb ständig eine Erneuerung. Wir sind darauf eingestellt, Sie in allen Karrierephasen – von der Neuberufung bis hin zur etablierten Professur – mit neu entwickelten Angeboten und Formaten bestmöglich zu versorgen.

Gemeinsam. Für die Qualität unserer Personalentwicklung.

Wir geben Orientierung, motivieren und unterstützen unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in jeder Phase. Damit das effektiv gelingt, führen wir eine zentrale Qualitätssicherung ein. So können wir überprüfen, ob die Maßnahmen für die Entwicklung des Personals an der TU Braunschweig greifen. Wir können sehen, ob Karrierephasen und -übergänge angemessen gefördert werden.

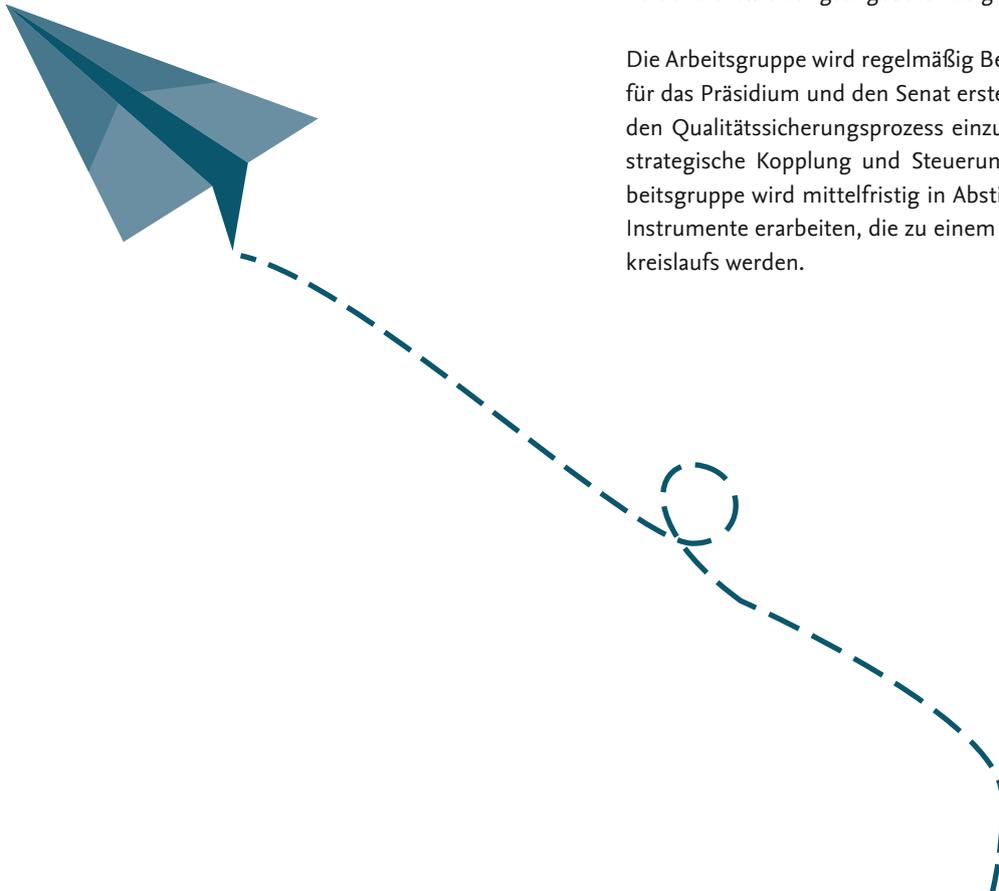
Gegenwärtig folgt die Qualitätssicherung einem dezentralen Ansatz: Die Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung nutzen jeweils eigene, aber im Querschnitt vergleichbare Mechanismen. Die Gesamtergebnisse bilden die Diskussionsgrundlage im jeweiligen Lenkungs-/Kontrollgremium⁸⁸. Jene Gremien sind in alle wesentlichen Entscheidungen einbezogen. Damit bilden sie auch eine erste Kopplungsschleife, um Programmziele mit hochschulweiten Zielen der Personalentwicklung abzugleichen. Die Vorsitzenden der

Gremien berichten kontinuierlich in die zentralen Hochschulgremien und tragen die Diskussionen zur Qualitätssicherung wieder in die jeweilige Einrichtung zurück. Diese Mechanismen bestehen bei allen Akteurinnen und Akteuren der Personalentwicklung. Auf diese Weise erfolgen dezentral eine regelmäßige Überprüfung und gleichzeitig eine Synchronisation mit hochschulweiten Zielen.

Eine zentrale strategische Qualitätssicherung über die Einzelmaßnahmen hinaus wird im Rahmen dieses Konzepts eingerichtet:⁸⁹ Die Arbeitsgruppe Personalentwicklung unter dem Vorsitz des für den wissenschaftlichen Nachwuchs zuständigen Präsidiumsmitglieds prüft, inwieweit Leitziele unseres Personalentwicklungskonzepts realisiert werden. Dabei wird unter anderem auch beleuchtet, ob die Gesamtheit der Maßnahmen zu frühzeitigeren und besser fundierten Karriereentscheidungen beiträgt.

Ausgehend davon werden wir prüfen, ob informelle und formelle Austauschformate mit relevanten Stakeholdern ebenfalls zur Qualitätssicherung beitragen. Weitere aussichtsreiche Instrumente sind karrierephasenspezifische oder thematische Formate, Interviews mit ehemaligen Angehörigen der TU, Vernetzung und Ausbau der Alumni-Programme oder andere dialogorientierte Verfahren. Sie können Aufschluss darüber geben, in welchem Maß die im Personalentwicklungskonzept formulierten Ziele erreicht werden. Ein intendierter Effekt der Arbeitsgruppe: Sie dient der noch stärkeren Vernetzung der verschiedenen Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung an der TU Braunschweig. Die Vernetzung wird sich in Zukunft auch in einem einheitlichen Zugang zu den Personalentwicklungsangeboten zeigen.

Die Arbeitsgruppe wird regelmäßig Berichte und Entscheidungsvorlagen für das Präsidium und den Senat erstellen, um die Hochschulgremien in den Qualitätssicherungsprozess einzubinden. Auf diesem Weg wird die strategische Kopplung und Steuerungsfähigkeit gewährleistet. Die Arbeitsgruppe wird mittelfristig in Abstimmung mit der Hochschulleitung Instrumente erarbeiten, die zu einem festen Bestandteil eines Qualitätskreislaufs werden.



Sprachenzentrum

EU-Hochschulbüro und Forschungsservice

Zentralstelle für Weiterbildung

DFG-Netzwerk

Abt. 13 – Personalentwicklung

International Office

Projektgruppe Lehre und Medienbildung

Career Service

Projekt teach4TU, Prof.-Programm, Bereich Medienbildung

**Akteure und Programme im Bereich
der Personalentwicklung⁹⁰**

Entrepreneurship Hub

Stabsstelle Chancengleichheit

Early Career Concept

Grad^{TUBS}

Gauß-IT-Zentrum

Mentoring-Programm für Tenure-Track-Professuren

Universitätsbibliothek

**Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik
für Niedersachsen**

Quellen

- 1 Beschluss des Präsidiums der TU Braunschweig vom 20.06.2018.
- 2 Siehe Anlage: Diskussionspapier zum Kulturwandel an der TU Braunschweig im Kontext des „Tenure-Track-Programms.“
- 3 Mobilität: Niedersächsisches Forschungszentrum Fahrzeugtechnik (NFF), Open Hybrid LabFactory (OHLF), Battery LabFactory (BLB) und Niedersächsisches Forschungszentrum für Luftfahrt (NFL). Infektion und Wirkstoffe: Braunschweiger Zentrum für Systembiologie (BRICS) und Zentrum für Pharmaverfahrenstechnik (PVZ). Stadt der Zukunft: Zentrum für Brandforschung (ZeBra, in Planung), Energieforschungsknoten Braunschweig im Energie-Forschungszentrum Niedersachsen (EFZN) und Center for Mechanics, Uncertainty and Simulation in Engineering (MUSEN). Metrologie: Laboratory for Emerging Nanometrology (LENA), Epitaxy Competence Center (ec²) und Indonesian-German Center for Nano and Quantum Technologies (IG-Nano).
- 4 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/forschung>, eingesehen am 22.10.2018.
- 5 Eurostat Regional Yearbook. 2018 Edition, hrsg. v. Europäische Union, Luxemburg 2018, S. 114ff. ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9210140/KS-HA-18-001-EN-N.pdf#page=116, eingesehen am 08.11.2018.
- 6 Das Motto der Gründer unserer Universität wird übersetzt mit „Auch Widrigkeiten schrecken uns nicht.“
- 7 Vgl. Towards a European Framework for Research Career, hrsg. v. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Brüssel 2011 URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 8 Vgl. Towards a European Framework for Research Career, hrsg. v. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Brüssel 2011 URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 9 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 12, eingesehen am 22.10.2018.
- 10 Alphanetische Reihung, für einen Überblick über die Forschungslandschaft siehe URL: https://www.braunschweig.de/wirtschaft_wissenschaft/wissenschaftsportal/forschungslandschaft/index.html, eingesehen am 22.10.2018. Zum Wirtschaftsstandort siehe URL: https://www.braunschweig.de/wirtschaft_wissenschaft/wirtschaftsstandort/wirtschaftsstruktur.html, eingesehen am 12.11.2018.
- 11 <https://www.tu-braunschweig.de/wirueberuns/fakten/zahlen>
- 12 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 62, eingesehen am 22.10.2018.
- 13 Vgl. Leitlinien zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, Gemeinsame Position der Landeshochschulkonferenz Niedersachsens und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, o.O. 2015, URL: https://www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/Gemeinsame_Position_Leitlinien_Promotion_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018; Empfehlungen zur Doktorandenausbildung, Wissenschaftsrat, Saarbrücken 2002, URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf>, eingesehen am 22.10.2018.
- 14 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/forschung/graduiertenschulen>, eingesehen am 22.10.2018.
- 15 Vgl. Towards a European Framework for Research Career, hrsg. v. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Brüssel 2011 URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 16 Die TU Braunschweig hat sich 2013 dazu verpflichtet, die durchschnittliche Laufzeit der Arbeitsverträge von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden von durchschnittlich 9,4 auf 13 Monate zu erhöhen. 2017 lag die durchschnittliche Vertragsdauer bereits bei 16,3 Monaten. Differenziert nach Geschlechtern zeigt sich, dass die durchschnittliche Vertragslaufzeit für Männer 16,3 und für Frauen 16,4 Monate beträgt.
- 17 Vgl. Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Denkschrift, Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013, URL: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 18 Ordnung „Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ an der TU Braunschweig, TU Braunschweig, 2013, URL: <https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gbl/nr-887.pdf>, eingesehen am 22.10.2018.

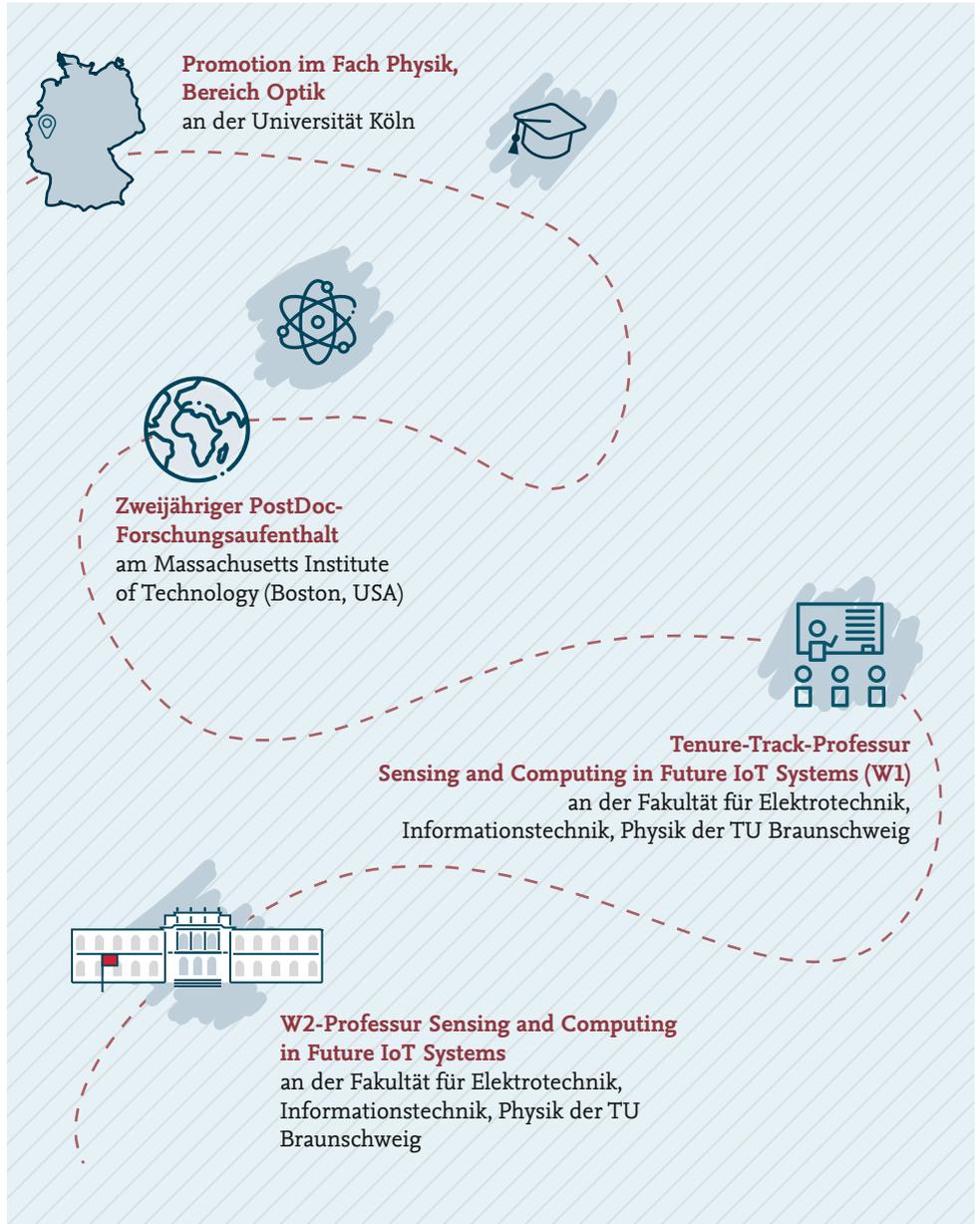
- 19 Vgl. Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Denkschrift, Deutsche Forschungsgemeinschaft 2013, Url: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 20 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/struktur/verwaltung/praesidium/kommissionen/gutepraxis>, eingesehen am 22.10.2018.
- 21 Vgl. https://ub.tu-braunschweig.de/publizieren_openaccess/forschungsdaten/forschungsdatenleitlinie.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 22 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit>, eingesehen am 22.10.2018
- 23 Grad^{TUBS}, Url: <https://www.tu-braunschweig.de/gradtubs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 24 Sprachenzentrum der TU Braunschweig, Url: <https://www.tu-braunschweig.de/sprachenzentrum>, eingesehen am 22.10.2018.
- 25 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/international>, eingesehen am 22.10.2018.
- 26 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung>, eingesehen am 22.10.2018.
- 27 <https://www.tu-braunschweig.de/khn>, eingesehen am 05.11.2018
- 28 Vgl. https://ub.tu-braunschweig.de/fuehrungen_kurse, eingesehen am 22.10.2018.
- 29 Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2017, S. 185, Url: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, eingesehen am 22.10.2018.
- 30 Für einen Einblick vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/wirueberuns/partner>, eingesehen am 22.10.2018.
- 31 Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Stifterverband, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2016, S. 5; Url: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/2151>, eingesehen am 22.10.2018.
- 32 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/gradtubs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 33 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/career>, eingesehen am 22.10.2018.
- 34 Der Entrepreneurship hub ist eine Einrichtung der TU Braunschweig, der Hochschule für Bildende Künste und der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften, vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/entrepreneurship>, eingesehen am 22.10.2018.
- 35 Vgl. Towards a European Framework for Research Career, hrsg. v. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Brüssel 2011 URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 36 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/forschung>, eingesehen am 22.10.2018.
- 37 Mobilität: Niedersächsisches Forschungszentrum Fahrzeugtechnik (NFF), Open Hybrid LabFactory (OHLF), Battery LabFactory (BLB) und Niedersächsisches Forschungszentrum für Luftfahrt (NFL). Infektion und Wirkstoffe: Braunschweiger Zentrum für Systembiologie (BRICS) und Zentrum für Pharmaverfahrenstechnik (PVZ). Stadt der Zukunft: Zentrum für Brandforschung (ZeBra, in Planung), Energieforschungsknoten Braunschweig im Energie-Forschungszentrum Niedersachsen (EFZN) und Center for Mechanics, Uncertainty and Simulation in Engineering (MUSEN). Metrologie: Laboratory for Emerging Nanometrology (LENA), Epitaxy Competence Center (ec²) und Indonesian-German Center for Nano and Quantum Technologies (IG-Nano).
- 38 Open Hybrid Lab Factory, Url: <https://open-hybrid-labfactory.de/>, eingesehen am 22.10.2018.
- 39 Vgl.: Forschungscampus - öffentlich-private Partnerschaft für Innovationen, Förderinitiative des BMBF, Url: <https://www.forschungscampus.bmbf.de>, eingesehen am 22.10.2018.
- 40 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/familienbuero/familie>, eingesehen am 22.10.2018.
- 41 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 36f, eingesehen am 22.10.2018.
- 42 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/familienbuero/familie>, eingesehen am 22.10.2018.
- 43 Siehe hierzu die Dienstvereinbarung 37: Arbeitszeit im wissenschaftlichen Dienst zwischen dem Personalrat und der Hochschulleitung, vgl. Url: <https://www.tu-braunschweig.de/personalrat/dienstvereinbarungen/dv37>, eingesehen am 12.11.2018.
- 44 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/familienbuero/familie/leitlinienfamilienfreundlichesfuehren>, eingesehen am 22.10.2018.
- 45 Vgl. Early Career Concept der TU Braunschweig, 2016, Url: <https://www.tu-braunschweig.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 46 Vgl. DFG-Netzwerk der TU Braunschweig, Url: <https://www.tu-braunschweig.de/struktur/verwaltung/praesidium/vp-forschung/dfg-netzwerk>
- 47 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/eu-buero>, eingesehen am 22.10.2018
- 48 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/forschung/forschungsdaten>, eingesehen am 22.10.2018.
- 49 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung>, eingesehen am 22.10.2018
- 50 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/khn>, eingesehen am 22.10.2018

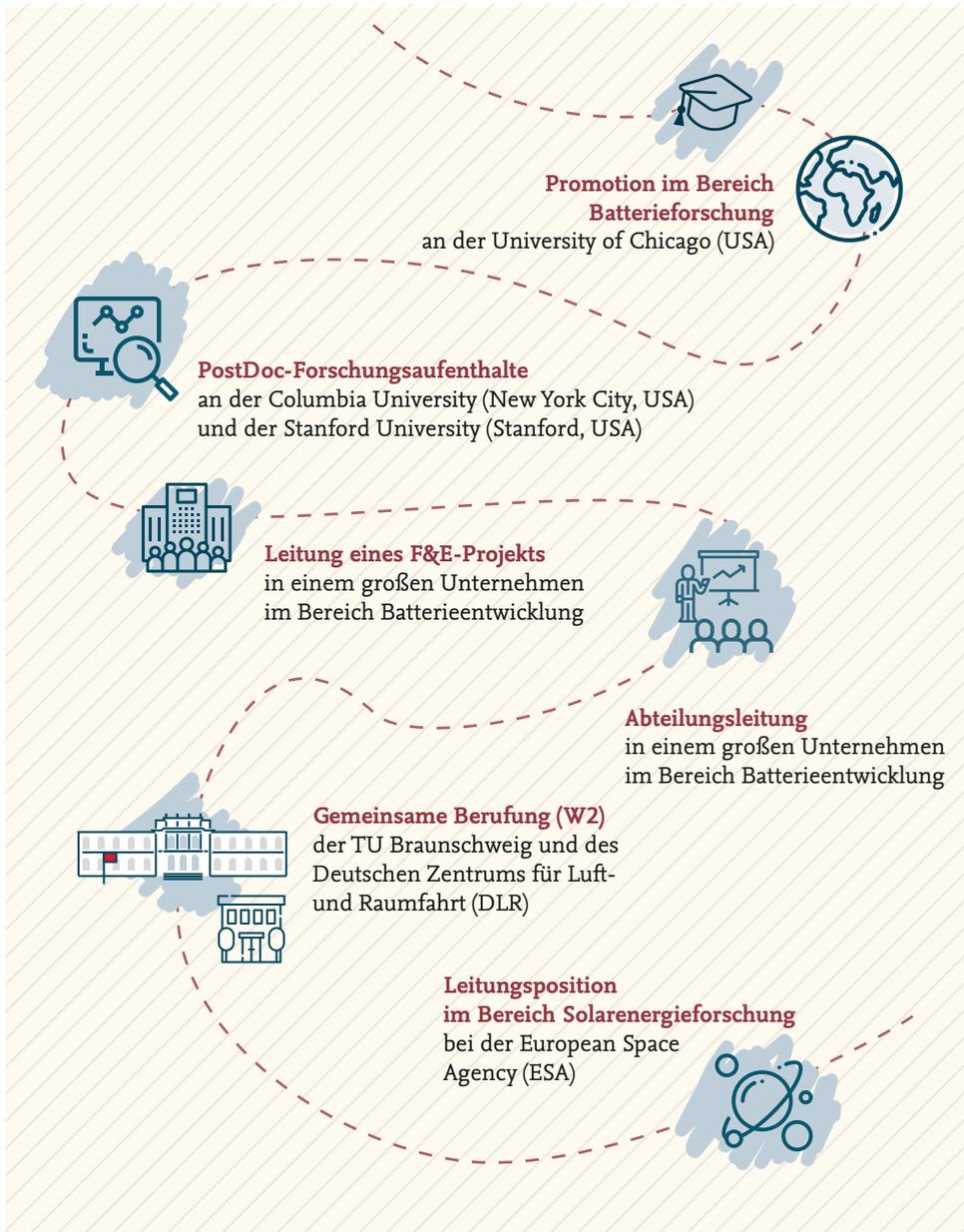
- 51 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/international>, eingesehen am 22.10.2018
- 52 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/gradtubs>, eingesehen am 22.10.2018
- 53 Vgl. dazu Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Stifterverband, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2016, S. 33; Url: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/2151>, eingesehen am 22.10.2018.
- 54 Vgl. dazu Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 65, eingesehen am 22.10.2018.
- 55 Vgl. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2017, S. 180, Url: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, eingesehen am 22.10.2018.
- 56 Vgl. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, Hochschulrektorenkonferenz, Bonn 2014, S. 3; Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 62, eingesehen am 22.10.2018.
- 57 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 34, eingesehen am 22.10.2018.
- 58 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 34, eingesehen am 22.10.2018.
- 59 Vgl. Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Wissenschaftsrat, Dresden 2014, Url: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, S 14, eingesehen am 22.10.2018.
- 60 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/struktur/verwaltung/praesidium/vp-forschung/dfg-netzwerk>, eingesehen am 22.10.2018.
- 61 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 62 Vgl. https://ub.tu-braunschweig.de/publizieren_openaccess/, eingesehen am 08.11.2018.
- 63 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung>, eingesehen am 22.10.2018.
- 64 Das Prof. Programm steht allen Professorinnen und Professoren offen, z.B. unter anderem auch Tenure-Track-Professuren, Professuren auf Zeit, Juniorprofessuren, apl. Professuren.
- 65 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung/angebote/profprogramm>, eingesehen am 22.10.2018.
- 66 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/karrierewege/mentoringpostdocs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 67 Vgl. https://www.international.tu-braunschweig.de/more/html/more_2013.html, eingesehen am 12.11.2018.
- 68 Vgl. Towards a European Framework for Research Career, hrsg. v. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Brüssel 2011 URL: https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf, eingesehen am 22.10.2018.
- 69 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/wirueberuns/ziele-werte>, eingesehen am 22.10.2018.
- 70 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/presse>, eingesehen am 22.10.2018
- 71 Vgl. <https://www.hausderwissenschaft.org/>, eingesehen am 22.10.2018.
- 72 Vgl. <https://tunight.tu-braunschweig.de/>, eingesehen am 22.10.2018.
- 73 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/zfw>, eingesehen am 22.10.2018.
- 74 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/fk6/klbs>, eingesehen am 22.10.2018.
- 75 Vgl. <https://magazin.tu-braunschweig.de/>, eingesehen am 22.10.2018.
- 76 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/wirueberuns/ziele-werte>, eingesehen am 22.10.2018.
- 77 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/leitlinienfamilie.pdf>, eingesehen am 22.10.2018.
- 78 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf>; http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf; https://www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Gemeinsame_Position_Leitlinien_Promotion_final_02.pdf
- 79 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung/angebote/profprogramm>, eingesehen am 22.10.2018.
- 80 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung/angebote>, eingesehen am 22.10.2018.
- 81 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung/angebote/foerderung>, eingesehen am 22.10.2018.
- 82 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/eu-buero>, eingesehen am 22.10.2018.
- 83 Vgl. https://ub.tu-braunschweig.de/publizieren_openaccess/forschungsdaten/, eingesehen am 08.11.2018.

- 84 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/struktur/verwaltung/praesidium/vp-forschung/dfg-netzwerk>, eingesehen am 22.10.2018.
- 85 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/professorin>, eingesehen am 22.10.2018.
- 86 Vgl. <https://www.tu-braunschweig.de/abt13/bgm>, eingesehen 25.20.2018.
- 87 Siehe hierzu auch die Bestimmungen in der Tenure-Track Ordnung.
- 88 Beispiel Lenkungsgremium teach4TU: Mit dem zuständigen Vizepräsidenten, bzw. der zuständigen Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Vertretungen aller Statusgruppen und mit einer Studierendenvertretung bildet das Lenkungsgremium einen Querschnitt der Hochschule ab.
- 89 Vgl. dazu Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Stifterverband, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung 2016, S. 63; Url: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/2151>, eingesehen am 22.10.2018.
- 90 Auswahl, siehe auch Url: <https://www.tu-braunschweig.de/service/weiterbildung>, eingesehen am 14.11.2018.

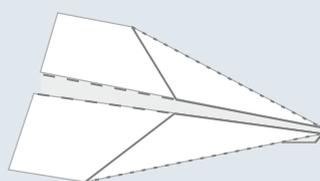
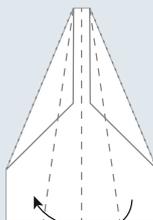
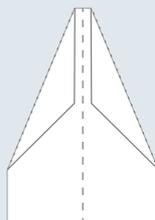
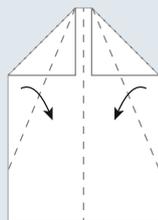
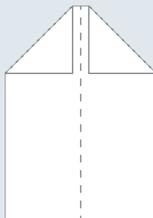
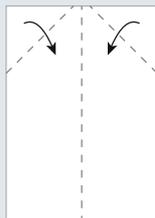


Philipp T.,
Professor an der
TU Braunschweig





Hannah S.,
Professorin an der
TU Braunschweig



Stand: 15.01.2019

Layout und Satz

Daniel Götjen, Projektgruppe Lehre und Medienbildung

Zeichnungen

Papierflieger: Susann Schwaß, Projektgruppe Lehre und Medienbildung

Porträts: Nicola Feuerhahn, Projektgruppe Lehre und Medienbildung

Icons

Freepik; Flaticon; Daniel Götjen und Susann Schwaß, Projektgruppe Lehre und Medienbildung