



1. Leistungsbericht der TU Berlin über die Umsetzung der Hochschulverträge 2018 - 2022

Inhalt

1.	Vorwort.....	4
2.	Lehre und Studium - Bereitstellung von Studienplätzen / Hochschulpakt 2020 / Offene Hochschulen.....	5
2.1.	Stiftung für Hochschulzulassung	5
2.2.	Übergang Schule / Hochschule.....	6
2.3.	Bessere Studierbarkeit mit Bologna Leitbild für die Lehre und Qualitätsmanagement.....	6
2.4.	Studienreformaßnahmen	6
2.5.	Neue Studienangebote	6
2.6.	Berliner Zentrum für Hochschullehre.....	7
2.7.	Geflüchtete	7
2.8.	Inklusion	8
2.9.	Lehrkräftebildung	9
2.9.1.	Einrichtung neuer Quereinstiegsmasterstudiengänge	9
2.9.2.	Neue Fächer und Erhöhung von Kapazitäten	9
2.9.3.	Praxissemester.....	9
2.9.4.	BMBF-Programm Qualitätsoffensive Lehrerbildung.....	9
3.	Forschung	10
3.1.	Spitzenforschung in der TU Berlin.....	10
3.2.	Forschungs- und Entwicklungskooperationen ausbauen.....	10
3.3.	Wissenschaftlichen Nachwuchs für die Forschung qualifizieren.....	11
3.4.	Dialog mit der Stadtgesellschaft.....	12
4.	Internationalisierung	12
4.1.	Studium und Lehre.....	13
4.2.	Forschung und Nachwuchsförderung.....	13
4.3.	Kultur und Strukturen	14
5.	Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	14
5.1.	Wissenschaftliches Hochschulpersonal (Säulen 1 und 2)	15
5.1.1.	Gute Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs	16

5.2.	Nicht-wissenschaftliches Personal (Säule 3).....	16
5.2.1.	Strategisches Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal	16
5.2.2.	Qualifizierung: Weiterbildungsstudiengang „Wissenschaftsmarketing/Wissenschaftsmanagement“.....	16
5.2.3.	Netzwerk.....	17
5.2.4.	Personalentwicklungsinstrumente: Das Jahresgespräch.....	17
6.	Chancengleichheit.....	17
6.1.	Geschlechtergerechtigkeit.....	18
6.1.1.	Umsetzung des Gleichstellungskonzepts	18
6.1.2.	Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung.....	20
6.2.	Diversität.....	21
7.	Nachhaltigkeit.....	22
7.1.	Nachhaltigkeitsrat der Technischen Universität Berlin.....	22
7.2.	Über Nachhaltigkeit berichten - Nachhaltigkeitsbericht.....	23
7.2.1.	Vom Umweltbericht zum Nachhaltigkeitsbericht	23
7.2.2.	Kennzahlen zum nachhaltigen Betrieb der TU Berlin	23
7.3.	Nachhaltigkeit lehren und lernen.....	24
7.3.1.	Projektwerkstätten und tu projects	24
7.3.2.	Orientierungsstudium MINTgrün	25
7.3.3.	Statistische Auswertung von Lehrveranstaltungen	25
7.4.	Nachhaltigkeitswettbewerb der TU Berlin - erste Ergebnisse und Bezüge zur Lehre.....	26
8.	Digitalisierung.....	27
8.1.	Einführung eines neuen Campusmanagementsystems	27
8.2.	Zentraleinrichtung Campusmanagement	27
8.3.	Open Science	28
8.4.	Einstein Center Digital Future (ECDF)	28
8.5.	Das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft	29
9.	Wirtschaftlichkeit der Verwaltung	30
9.1.	Rücklagenmanagement	31
9.2.	Flächenmanagement	31

1. Vorwort

Die Technische Universität Berlin zählt mit ihren rund 35.000 Studierenden, ca. 140 Studienangeboten und 40 Instituten zu den großen, international renommierten und traditionsreichen technischen Universitäten in Deutschland. Herausragende Leistungen in Forschung und Lehre, die Qualifikation von sehr guten Absolvent*innen und eine moderne, serviceorientierte Verwaltung kennzeichnen die Universität in Deutschlands Hauptstadt – im Zentrum Europas. Das Leistungsspektrum ihrer sieben Fakultäten steht für eine einzigartige Verbindung von Natur- und Technikwissenschaften mit Planungs-, Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften an einer technischen Universität.

Die TU Berlin betreibt Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung auf internationalen Spitzenniveau. Unter Nutzung des gesamten Fächerspektrums in der Kombination von Natur-, Ingenieur- und Geisteswissenschaften werden Zukunftsfelder etabliert und fakultätsübergreifende, mit externen Akteuren vernetzte Forschungsaktivitäten auf regionaler und auch internationaler Ebene gefördert.

Die TU Berlin ist eine attraktive Bildungsstätte, in der sich Studierende fachliche und soziale Kompetenzen aneignen, mit denen sie ihre persönliche und unsere gesellschaftliche Zukunft aktiv gestalten können. Das breite Fächerspektrum der TU Berlin ermöglicht den Studierenden eine transdisziplinäre wissenschaftliche Ausbildung, die der gesellschaftlichen und globalen Verantwortung der Universität Rechnung trägt. Wissenschaftliche Weiterbildung ist integrativer Bestandteil der Lehre und ermöglicht lebensbegleitendes Lernen. Die Mitglieder der TU Berlin sind offen für Innovationen als Basis der ständigen Erneuerung der Universität.

Als Technische Universität legt die TU Berlin besonderen Wert auf die Förderung des Wissens- und Technologietransfers zwischen der Universität einerseits und Wirtschaft und Gesellschaft andererseits. Die TU Berlin unterhält strategische Allianzen mit Unternehmen und zahlreichen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sie ist die am besten vernetzte Forschungsinstitution Berlins.

Im Rahmen der Beantragung der Exzellenzstrategie der Bund und Länder hat die TU Berlin 3 Cluster eingeworben, bei den sie allein oder im Konsortium antragstellende Hochschule war. Das war der Auftakt für die Einreichung eines gemeinsamen Verbundantrages mit unseren Partnerinnen – unter dem Titel „Berlin University Alliance – Crossing Boundaries toward an Integrated Research Environment“ für die Förderlinie Exzellenzuniversitäten.

Die TU Berlin nimmt Ihre Verantwortung für die Qualifizierung des Fachkräfte-Nachwuchses wahr. Mit den in der jüngsten Vergangenheit deutlich gestiegenen Studierendenzahlen zeigt sie die Bereitschaft und Fähigkeit, ihren Bildungsauftrag zu erfüllen.

In der Lehrkräftebildung wurden zudem vier neue Quereinstiegsmasterstudiengänge für das Lehramt an beruflichen Schulen im Jahr 2018 entwickelt.

Die TU Berlin hat das Nachhaltigkeitszertifikat für Studierende eingeführt. Das Zertifikatsprogramm bietet die Möglichkeit in ihrem regulären Studium einen individuellen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit zu setzen.

Seit dem Wintersemester 2018/19 bietet die TU Berlin einen berufsbegleitenden Weiterbildungsstudiengang „Wissenschaftsmanagement“ an.

Die Mitglieder der Universität setzen sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und schaffen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen. Die TU Berlin gewährleistet Chancengleichheit ebenso wie Diskriminierungsfreiheit auf allen Ebenen der universitären Organisation.

2. Lehre und Studium - Bereitstellung von Studienplätzen / Hochschulpakt 2020 / Offene Hochschulen

Die TU Berlin hat die Halteverpflichtung von 5.440 Studierenden im 1. Hochschulsemester im bisherigen Vertragszeitraum übererfüllt. Damit einher gehen die Aufnahme von mehr als 11.400 Studierenden im 1. Fachsemester, da das hochschulweite Verhältnis der ersten Hochschulsemester zu den ersten Fachsemestern etwa 1 zu 2 beträgt. Seit dem Jahr 2015 hat die Gesamtzahl der Studierenden von 31.350 bis auf 34.550 im Jahr 2018 zugenommen. Darüber hinaus hat sich der Anteil der internationalen Studierenden seit dem Jahr 2015 um 5,2 % auf insgesamt 24,5 % im Jahr 2018 erhöht. Das belegt, dass die internationale Attraktivität der TU Berlin weiter zugenommen hat. Obwohl die TU Berlin nach wie vor die Politik der offenen Hochschule verfolgt und in ca. 42 % der Bachelor- und 52 % der Masterstudiengänge auf Zulassungsbeschränkungen verzichtet, musste in der Informatik im Bachelor zum Wintersemester 2018/19 erstmals ein numerus clausus neu eingeführt werden, da die Betreuung von 700 Studierenden im 1. Fachsemestern nicht mehr geleistet werden konnte.

2.1. Stiftung für Hochschulzulassung

Die TU Berlin nimmt in den zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengängen seit 2013 am Dialogorientierten Serviceverfahren (DoSV) der Stiftung für Hochschulzulassung teil. Diese Teilnahme hat sich für die TU Berlin sehr bewährt. Die Verfahren erfolgen deutlich effizienter und für die Bewerber*innen transparenter. Insbesondere seit dem Wintersemester 2015/16 zeigt sich der intendierte Koordinierungseffekt deutlich, da nunmehr deutschlandweit eine kritische Masse an teilnehmenden Hochschulen erreicht wurde und in Berlin inzwischen der Großteil der Hochschulen mit allen Studiengängen am DoSV teilnimmt.

2.2. Übergang Schule / Hochschule

Das seit sechs Jahren bestehende einjährige Orientierungsstudium „MINTgrün“ hat sich erfolgreich etabliert und verzeichnet weiterhin eine steigende Nachfrage. Aktuell haben 591 Studierende das Studium zum Wintersemester 2018/19 aufgenommen.

2.3. Bessere Studierbarkeit mit Bologna Leitbild für die Lehre und Qualitätsmanagement

Der Akademische Senat der TU Berlin hat im November 2018 einstimmig ein Leitbild für die Lehre verabschiedet. Es bildet im Sinne einer „Lehrverfassung“ die Grundlage für alle Ordnungen, Regelwerke und Strategien, die die Lehre an der TU Berlin bestimmen. Die im Hochschulvertrag angesprochenen Themen Internationalisierung, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Nachhaltigkeit und Digitalisierung sind eigene Unterkapitel im Leitbild. Aktuell wird an einer Umsetzungsstrategie gearbeitet und erste Anpassungen des Qualitätsmanagementsystems wurden vorgenommen.

2.4. Studienreformmaßnahmen

Trotz der Überlast konnte die Qualität der Lehre durch Studienreformmaßnahmen und durch Sonderprogramme wie den Qualitätspakt Lehre (Fördersumme 11 Mio. € 2016-2020) und die Qualitäts- und Innovationsoffensive (QIO) weiter verbessert werden. Mit den Mitteln der beiden Drittmittelprogramme konnten innovative Lehr- und Lernformate initiiert und etabliert werden.

Im Bereich der innovativen Lehre konnten im Fellowship Programm des Stifterverbands zwei Förderungen im Jahr 2018 erreicht werden. Mit insgesamt sechs geförderten Lehrfellows seit dem Jahr 2011 ist die TU Berlin eine der erfolgreichsten Hochschulen Deutschlands in diesem Programm.

2.5. Neue Studienangebote

Der Akademische Senat hat die Einrichtung des Masterstudiengangs „Theorie und Geschichte der Wissenschaft und Technik“ beschlossen, der zum Wintersemester 2019/20 startet und die beiden Masterstudiengänge „Philosophie des Wissens und der Wissenschaften“ und „Geschichte und Kultur der Wissenschaft“ ablöst. Die neuen Angebote in der Lehrkräftebildung werden weiter unten dargestellt.

Um den Studierenden die Möglichkeit zu geben, studienbegleitend weitere Kompetenzen zu erwerben, hat die TU Berlin neben dem etablierten Zertifikatsprogramm GenderProMINT zwei weitere Programme aufgelegt. Zum Sommersemester 2018 hat die TU Berlin das Nachhaltigkeitszertifikat gestartet. Neben dem Besuch des Pflichtmoduls „Kritische Nachhaltigkeit“ müssen die Studierenden weitere 12 Leistungspunkte von Modulen mit Nachhaltigkeitsaspekten belegen, um das Zertifikat studienbegleitend zu erwerben. Am Programm haben

inzwischen 143 Studierende teilgenommen. Im Sommersemester 2019 soll das Programm weiter ausgebaut werden. Des Weiteren wird im Wintersemester 2019/20 das Digitalisierungszertifikat beginnen. Bestandteile sind u. a. eine Ringvorlesung „Digital Future“, die erstmals zum Wintersemester 2018/19 mit etwa 350 Teilnehmern stattgefunden hat und die Veranstaltung „Data Science for all“, die im Sommersemester 2019 gestartet ist.

2.6. Berliner Zentrum für Hochschullehre

Das Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) konnte im November 2018 sein 10-jähriges Bestehen feiern. Organisatorisch angegliedert an die TU Berlin bietet es hochschuldidaktische Weiterbildung für Lehrende aller öffentlichen Berliner Hochschulen. Die Grundfinanzierung erfolgt durch den Berliner Senat, bisher im Rahmen der Qualitäts- und Innovationsoffensive, zukünftig jedoch über die Hochschulverträge. Die Kursgebühren werden von den Hochschulen getragen. Ein auf die aktuellen Bedarfe der unterschiedlichen Hochschultypen zugeschnittenes Angebot erfreut sich hoher Nachfrage. Das BZHL hat sich als ein Ort entwickelt, an dem ein Dialog über gute Lehre über Hochschulgrenzen hinweg stattfindet. Durch Publikationen und Vorträge auf einschlägigen Konferenzen hat es sich auch bundesweit einen Namen gemacht.

2.7. Geflüchtete

Seit Herbst 2015 engagiert sich die TU Berlin in besonderem Maße für die Belange geflüchteter Studieninteressierter, Studierender und Wissenschaftler*innen. Mit „In(2)TU Berlin“ wurde ein regional, überregional und international viel beachtetes Programm ins Leben gerufen und in den vergangenen Jahren weiterentwickelt, um den Anforderungen dieser Gruppe gerecht zu werden. Mit dem Flüchtlingsbeauftragten der TU Berlin wurde darüber hinaus eine zentrale Ansprechperson etabliert, bei der die zentralen und dezentralen Aktivitäten rund um diese Zielgruppe zusammenlaufen. Die Allgemeine Studienberatung ist dabei die bewährte Erstanlaufstelle für alle Ratsuchenden mit fluchtbedingten Fragen.

Seit 2015 konnten an der TU Berlin 21 Sprachkurse angeboten und durchgeführt werden, welche prinzipiell studierberechtigte Geflüchtete auf das für die Fortführung notwendige Sprachniveau vorbereiten. Die aus Mitteln des DAAD und Bundesministeriums geförderten Sprachkurse wurden bisher von 465 Geflüchteten besucht und sind mit einer Abschlussquote von ca. 85% im deutschlandweiten Vergleich überdurchschnittlich und außerordentlich erfolgreich.

An dem in der Allgemeinen Studienberatung angesiedelten und koordinierten Gaststudium „In(2)TU Berlin“ haben in den vergangenen Jahren fast 600 Personen teilgenommen, darunter 11% Frauen. Die Anzahl von Studienanfängern aus den momentan relevanten Regionen (bspw. Syrien, Iran, Irak, Afghanistan) ist in den vergangenen Jahren signifikant angestiegen. Darunter fallen eine Vielzahl von Studierenden, die an dem MINT-Sprachkurs von ZEMS und Studienkolleg, dem Gaststudium an der TU Berlin, der in der Studienberatung begleiteten Bewerbung, den Informationsveranstaltungen und vor allem der Beratung und Unterstützung in

der Allgemeinen Studienberatung profitiert haben. Diese Zahlen und Erfolgsquoten sind im bundesweiten Vergleich herausragend und tragen nicht unerheblich zur Förderung der Identifikation aller Beteiligten mit dem Hochschulstandort Berlin, der TU Berlin und der Demonstration gesellschaftlicher Verantwortung in turbulenten Zeiten bei.

Die Rolle des Flüchtlingsbeauftragten ist derzeit bei der Leitung des Referats „IE - Allgemeine Studienberatung“ angesiedelt. In der Studienberatung werden alle Beratungen durchgeführt und aktuelle Themen in regelmäßigen Abständen in die ZUV und Fakultäten zurückgespielt.

Darüber hinaus hat es bei allen Beteiligten einen erheblichen Zuwachs an Fachwissen, interkultureller Kompetenz und institutionell übergreifender Zusammenarbeit gegeben, der dazu führt, dass die Kompetenzen erhalten bleiben, auch wenn sich Krisenregionen oder thematische Schwerpunkte verändern. Die im Augenblick rückläufigen Zahlen Asylsuchender manifestieren sich nicht nennenswert in der Nachfrage der Beratung, lediglich die Themen verschieben sich von der akuten Erstinformation Neuankommender hin zu Fragen der Integration und nachhaltigem Studienerfolg bis hin zu entsprechender Karriereplanung.

Mit den aus der Qualitäts- und Innovationsoffensive (QIO) zur Verfügung stehenden Mitteln und dem für die Jahre 2019-2020 bewilligten Antrag sollen die Angebote der TU Berlin bei der Beratung und Betreuung Geflüchteter weiter ausgebaut und etabliert werden. Bis Ende 2020 sollen die Mittel eingesetzt werden, um einerseits den vorhandenen Nachfragen angemessen und vor allem zeitnah begegnen zu können, andererseits auch, um die mittel- und langfristigen Strukturen zu schaffen, die notwendig sind, um aus dem Reagieren ins Agieren zu kommen.

2.8. Inklusion

Die Beratung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten wird ebenso inhaltlich und personell aufgestockt werden, um ähnlich vorzugehen. Hier wird der Schwerpunkt darüber hinaus auch auf der Vernetzung mit den zuständigen Berliner Behörden liegen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass bei Inklusionsmaßnahmen noch viele weitere Akteure eine Rolle spielen, die eine Teilhabe und den Ausgleich von Nachteilen ermöglichen sollen. Auch hier gilt es, diese Akteure zu identifizieren und nachhaltig in ein Betreuungskonzept zu integrieren.

2.9. Lehrkräftebildung

2.9.1. Einrichtung neuer Quereinstiegsmasterstudiengänge

Im Vertragszeitraum hat der Akademische Senat die Einrichtung von vier Quereinstiegsmasterstudiengängen für die Studiengänge der beruflichen Bildung beschlossen, deren Konzeption im Hochschulvertrag verabredet war und die im Jahr 2018 erarbeitet wurden. Die Studiengänge „Bautechnik/Mathematik“, „Informationstechnik/Mathematik“ sowie „Metalltechnik/Mathematik“ richten sich an Absolvent*innen ingenieurwissenschaftlicher Bachelorstudiengänge, geplanter Start ist das Wintersemester 2019/20.

2.9.2. Neue Fächer und Erhöhung von Kapazitäten

Im Beruflichen Lehramtsstudium wurden „Fahrzeugtechnik“, „Medientechnik“ und „Informationstechnik“ als neue Erst- und Zweitfächer eingerichtet, die im Wintersemester 2016/17 erfolgreich gestartet sind. Darüber hinaus wurden die Kapazitäten in den zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengängen „Arbeitslehre“ von 60 auf 90 und „Ernährung/Lebensmittelwissenschaft“ von 25 auf 48 zum Wintersemester 2018/19 signifikant erhöht, um dem im Hochschulvertrag geforderten Aufwuchs bei den Absolventenzahlen gerecht zu werden.

2.9.3. Praxissemester

Die durch Mittel der Qualitäts- und Innovationsoffensive an allen Partneruniversitäten geförderte Mentoringqualifizierung (Qualifizierung von Lehrkräften, die Praxissemesterstudierende betreuen) wird an der TU Berlin seit dem Wintersemester 2016/17 lückenlos in allen Fächern durchgeführt. Dies gilt auch für das neue Element der Fachberatung.

2.9.4. BMBF-Programm Qualitätsoffensive Lehrerbildung

Aufbauend auf dem erfolgreichen Antrag der ersten Förderphase (2016-2019, 1,7 Mio.) wurde auch der zweite Antrag (2019-2023, 1,7 Mio.) positiv begutachtet. „TUB Teaching 2.0 Innovative Einstiege, Professions- und Forschungsorientierung im berufsbezogenen Lehramtsstudium“ stellt die Gewinnung von Lehramtsstudierenden und die Weiterentwicklung des Studiums in den Mittelpunkt.

3. Forschung

3.1. Spitzenforschung in der TU Berlin

Die TU Berlin hat ihre Profilbildung durch die Setzungen von Schwerpunkten im Rahmen der Exzellenzstrategie weiter vorangetrieben und erfolgreich drei Exzellenzcluster eingeworben. Diese werden nun ab 2019 bis Ende 2025 (Ende 2032) gefördert.

Das Cluster der Berliner Mathematik Berlin Mathematics Research Center (MATH+) baut maßgeblich auf der erfolgreichen Arbeit des Forschungszentrums Matheon auf und bündelt die Kompetenzen der drei großen Universitäten sowie des Weierstrass-Institut für Angewandte Analysis und Stochastik (WIAS) und des Zuse-Institut Berlin (ZIB). Bei der Nachwuchsförderung können die Mathematiker*innen des Clusters auf die international renommierte Berlin Mathematical School (BMS) aus der vorangegangenen Exzellenzinitiative zurückgreifen.

In dem Exzellenzcluster Science of Intelligence (SCIoI) werden die Gesetze und Prinzipien unterschiedlicher Formen von Intelligenz erforscht. Ziel ist es, unterschiedliche Methoden, Erkenntnisse, Theorien und Konzepte der Intelligenzforschung in einer Sprache zusammenzuführen, um das Verständnis von Intelligenz grundlegend voranzutreiben.

Der Cluster Unifying Systems in Catalysis (UniSysCat) baut auf dem sehr erfolgreichen Vorgängercluster aus der Exzellenzinitiative UniCat auf. Zentraler Forschungsfokus ist die Katalyse als einer der wesentlichen wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Schlüsselfaktoren für nachhaltiges und ressourcenschonendes Wirtschaften. Ziel ist es, einzelne katalytische Prozesse sinnvoll zu einem Gesamtsystem zu koppeln. Im Rahmen der UniSysCat ist die Chemical Invention Factory (CIF) entstanden, es wird das deutschlandweit erste Gründerzentrum für Start-ups aus der grünen Chemie entstehen. Das neuen Gebäude wird auf dem Campus Charlottenburg der TU Berlin als wesentliche Strukturmaßnahme des Exzellenzclusters UniSysCat angesiedelt sein.

Individuelle Spitzenforschung wird an der TU Berlin auch im Rahmen von European Research Council (ERC Grants) durchgeführt. Dabei ist erkennbar, dass die TU Berlin international attraktiver wird, da in den letzten Jahren zunehmend mehr externe ERC Grantees mit Ihrem Grant an die TU Berlin kommen – allein 2018 waren es drei Forscher*innen. Insgesamt konnten von Wissenschaftler*innen der TU Berlin bisher 22 ERC Grants (Starting, Consolidator und Advanced Grants) eingeworben werden oder werden hier durchgeführt.

3.2. Forschungs- und Entwicklungskooperationen ausbauen

Insgesamt sieben eingeworbene Berliner Exzellenzcluster bilden die einzigartige Voraussetzung für eine gemeinsame Bewerbung der drei großen Berliner Universitäten zusammen mit der Charité - Universitätsmedizin Berlin als Berlin University Alliance (BUA). Mit dem Titel „Crossing Boundaries toward an Integrated Research Environment“ hat der Berliner Exzellenzverbund im Dezember 2018 einen Antrag beim Wissenschaftsrat eingereicht, der im Februar 2019 einer Seite **10** von **33**

internationalen Gutachter*innen-Gruppe vorgestellt wurde. Eine Förderentscheidung fällt am 19. Juli 2019. In dieser Allianz werden von der Berliner Wissenschaft die großen Herausforderungen (Grand Challenges) unserer Zeit, wie z. B. die Digitale Transformation oder der Soziale Zusammenhalt der Gesellschaften, unter anderem in Research Foren bearbeitet. Mit oder ohne der Förderung aus der Exzellenzstrategie stellt die Überwindung von Grenzen zwischen Institutionen und Disziplinen für einen integrierten Berliner Forschungsraum die gemeinsame Mission des Berliner Exzellenzverbundes dar. Berlin ist ein herausragender Standort für Wissenschaft, Innovation, Bildung, Kultur und Politik und bildet dadurch optimale Rahmenbedingungen für die Steigerung der internationalen Attraktivität der Berliner Universitäten auf dem Weg, gemeinsam Berlin zu einem führenden Wissenschaftszentrum Europas weiterzuentwickeln.

Die Zusammenarbeit von Freier Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technischer Universität Berlin, Charité - Universitätsmedizin Berlin und Universität der Künste im Rahmen der Entwicklung des Einstein Zentrums Digitale Zukunft (ECDF) seit 2015/16 kann in diesem Zusammenhang als wegweisend betrachtet werden. Durch diese einzigartige Kooperation auch mit weiteren Hochschulen (Beuth Hochschule für Technik Berlin, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin u.a.) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Region konnten 50 neue Professuren realisiert werden, davon 30 durch die Industrie finanzierte Stiftungsprofessuren (siehe auch 8. Digitalisierung).

Eine besondere, sichtbare und langfristige Kooperation ist die mit der Fa. Siemens, die zusammen mit der TU Berlin, der Fraunhofer Gesellschaft und der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) in Siemenstadt den Industrie- und Wissenschaftscampus Berlin (IWCB) entwickeln wird. Die TU Berlin bringt ihre Forschungsexpertise und eine lebendige Start-up-Kultur in die einzigartige Entwicklung eines neuen Campus ein, um gemeinsam mit den Partnern Lösungen für aktuelle Themen wie neuartige Materialien und Beschichtungen, Additive Fertigungsverfahren wie 3-D-Druck oder den Digitalen Zwilling zu finden.

3.3. Wissenschaftlichen Nachwuchses für die Forschung qualifizieren

Im Jahr 2018 wurde vom Akademischen Senat der TU Berlin das neue Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beschlossen, das explizit Ziele zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses enthält (siehe auch Kapitel 5).

Der wissenschaftliche Nachwuchs der TU Berlin profitiert – neben der engen Betreuung durch die Betreuer*innen und Mentor*innen – von zahlreichen fachspezifischen und überfachlichen Qualifizierungsangeboten in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung sowie Projekt- und Forschungsmanagement. Die TU Berlin legt dabei großen Wert auf die individuelle und bedarfsgerechte Förderung in allen Karrierestufen und für multiple Karrierewege. Viele dieser Angebote sind daher für Nachwuchswissenschaftler*innen aller Phasen und allen disziplinären Zuordnungen offen.

3.4. Dialog mit der Stadtgesellschaft

Die TU Berlin hat sich im Hochschulvertrag im Rahmen der Forschung zum Dialog mit der Stadtgesellschaft verpflichtet. Gemäß ihrem Leitbild, Wissenschaft und Technik zum Nutzen der Gesellschaft weiterzuentwickeln, fördert und unterstützt sie herausragende "Citizen Science"-Projekte. Citizen Science beschreibt einen Forschungsansatz, bei dem wissenschaftliche Erkenntnisse von Personen, die nicht hauptberuflich in der fachzugehörigen Wissenschaft tätig sind, gewonnen werden. Diese Beteiligung kann z.B. bei der Datenerhebung und -auswertung oder bereits bei der Entwicklung einer Fragestellung erfolgen. Mit der Projektförderung wird gezielt zur Verbreitung dieses partizipativen Ansatzes beigetragen.

Die Entwicklung eines transdisziplinären Profils hat angesichts der Diskurse um die Öffnung der Wissenschaft und um große gesellschaftliche Herausforderungen wie Digitale Transformation, Klimawandel oder Urbanisierung sowie entsprechender Erwartungen an einen Lösungsbeitrag der Wissenschaft einen besonders hohen strategischen Wert für die TU Berlin. Transdisziplinarität bedeutet, thematisch und methodisch nicht in einer einzelnen Disziplin oder in der akademischen Welt zu verharren, sondern Forschungsfragen aus mehreren Perspektiven in kritischer Reflexion mit außeruniversitären Partnern zu formulieren und zu bearbeiten. Der Bedarf nach einer Öffnung der Wissenschaft für diese Fragen zeigt sich auch in der Förderlandschaft: Bei Fördermittelgebern gilt Transdisziplinarität zunehmend als zukunftsweisendes Forschungsprinzip.

Die TU Berlin entwickelt neue Strategien und Formate für das gemeinsame Forschen mit außeruniversitären Akteuren, vernetzt und qualifiziert ihre Wissenschaftler*innen und öffnet neue Zugänge für gemeinsames Forschen. Diese strategische Entwicklung ist derzeit direkt beim Präsidium angesiedelt.

Durch die Bündelung ihrer fachlichen Kompetenzen und die Öffnung für außer-universitäre Akteure möchte die TU Berlin den gemeinwohlorientierten Austausch insbesondere in Zusammenarbeit mit der Stadtgesellschaft Berlins stärken. Dazu werden transdisziplinäre Projekte initiiert und durchgeführt, zum Beispiel das Projekt „Neue Urbane Agenda Berlin“, das aus Eigenmitteln und Mitteln der LOTTO-Stiftung Berlin umgesetzt wird.

4. Internationalisierung

Die TU Berlin hat in den folgenden drei Handlungsfeldern die Internationalisierung maßgeblich vorangetrieben: Studium und Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung sowie Kultur und Struktur. Zur Unterstützung dieses Prozesses hat die TU Berlin von 2015 – 2018 das HRK-Re-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ erfolgreich durchlaufen und Anfang 2019 das HRK-Re-Audit Siegel verliehen bekommen.

Einen besonderen Schwerpunkt legt die TU Berlin auf die strukturellen Veränderungen, die eine erfolgreiche Internationalisierung ermöglichen, sowohl intern, z. B. in Bezug auf die Verwaltung, als auch extern durch den Ausbau ihrer internationalen Präsenz und Partnerschaften.

4.1. Studium und Lehre

Die Internationalisierung der Lehre fokussiert vor allem auf zwei Aspekte: Mobilität und Internationalisierung der Curricula. Die Mobilität umfasst a) die Mobilität internationaler Studierender an die TU Berlin, für Austausch und Vollstudium, sowie b) von TU Studierenden an Partnerinstitutionen. Ein Buddy Programm verbessert die Integration internationaler Austauschstudierender (a) und erlaubt gleichzeitig Studierenden der TU Berlin interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. Um die Mobilität ins Ausland zu erleichtern hat die TU Berlin (b) eine Annerkennungsdatenbank der Lehrleistungen entwickelt, die durch einen Preis des Stifterverbandes ausgezeichnet wurde. Zudem erhalten alle Studierenden die Möglichkeit, im Wahlbereich ihrer Studiengänge, Module zu Interkultureller Kompetenz zu erarbeiten.

Die TU Berlin fördert aktiv die inhaltliche Internationalisierung der Curricula, zum Beispiel durch Fortbildungsangebote für Lehrende. Eine gemeinsam mit der HRK organisierte Konferenz hat dieses Thema in den Fokus der Dozierenden gerückt.

Durch eine sukzessive Umstellung von Lehrangeboten in Masterprogrammen von Deutsch auf Englisch wird eine zusätzliche Attraktivität für internationale Studierende erreicht. Zudem erleichtert eine seit kurzem einheitliche Kategorisierung der internationalen Studiengänge den Zugang zum Studium für internationale Studierende.

4.2. Forschung und Nachwuchsförderung

Alle Wissenschaftler*innen der TU Berlin haben zahlreiche internationale Forschungskontakte. Durch Anschubfinanzierung und „Seed Money Calls“ unterstützt die TU Berlin vor allem die Forschungskontakte zu den strategischen Partnern. Hervorzuheben sind hierbei die Partnerschaften im Verbund der Berliner Universitäten, vor allem mit der University of Oxford, aber auch mit der University of Melbourne. Zudem wurde mit der University of Technology Sydney bereits 2017 eine weitere wichtige strategische Universitätspartnerin gewonnen.

Die TU Berlin hat in der Forschung nicht nur ein Augenmerk auf die Kooperationen mit den Institutionen weltweit, die die Rankings dominieren, sondern unterstützt auch die Forscher*innen, die zu global relevanten Fragestellungen arbeiten in ihrer Kooperation mit Institutionen im Globalen Süden und dem Wissensaustausch vor Ort.

Im 2018 entwickelten Konzept zur Nachwuchsförderung wird explizit die Steigerung der internationalen Mobilität von Nachwuchswissenschaftler*innen als Ziel benannt. Im Zuge der Umsetzung des Konzepts werden weitere konkrete Maßnahmen implementiert, Nachwuchswissenschaftler*innen dabei zu unterstützen, Auslandserfahrungen zu sammeln.

4.3. Kultur und Strukturen

Ein entscheidender Schritt zur Stärkung der Internationalisierung der TU Berlin war die Gründung von *Internationales*, einer Abteilung, die vorhandene Services zur Unterstützung der Internationalisierung in eine Einheit zusammenführt, von der Betreuung internationaler Studierender bis zur strategischen Weiterentwicklung von Partnerschaften. Ein weiterer Fokus ist die Internationalisierung der Verwaltung, die *Internationales* durch den 2016 eingerichteten Übersetzerservice und die Förderung von Personalmobilität auf Verwaltungsebene vorantreibt.

Um die Diversität der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professor*innen zu erhöhen, hat die TU Berlin eine Position zur aktiven Rekrutierung eingerichtet. Für internationale (Gast-)Wissenschaftler*innen bietet der Welcome Service Informationen und Hilfe für einen gelungenen Start an der TU Berlin an.

Die im Zuge des HRK Re-Audits geschaffenen Strukturen, wie die Pro-Dekan*innen-Runde für Internationales und der Internationale Beirat, haben die Internationalisierung in der Universität auf ein breiteres Fundament gestellt. Während der jährlichen *International Week* demonstriert und bewirbt die TU Berlin ihre weit gefächerten internationalen Aktivitäten.

5. Personalentwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das Personalentwicklungsmodell der TU Berlin berücksichtigt das gesamte wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal und basiert auf drei Personalsäulen:

1. Wissenschaftlicher Nachwuchs (Säule 1)
2. Dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal (Professor*innen & wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Daueraufgaben) (Säule 2)
3. Wissenschaftsunterstützendes Personal (Säule 3)

Mit diesem Drei-Säulen-Modell soll eine ganzheitliche und zukunftsorientierte Personalentwicklung gewährleistet werden, die in die Gesamtstrategie der TU Berlin eingebettet ist. Die Personalentwicklungsangebote orientieren sich an den Zielen und Anforderungen der Universität und nehmen zugleich in partizipativ angelegten Prozessen die Bedarfe der Beschäftigten kontinuierlich mit auf.

Neben der Etablierung eines umfassenden Dachkonzepts der Personalentwicklung sollen die spezifischen Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen speziell auf der Maßnahmenebene in gesonderten Konzepten berücksichtigt werden.

5.1. Wissenschaftliches Hochschulpersonal (Säulen 1 und 2)

Im Jahr 2018 wurden mit den Konzepten für die Zielgruppen „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (Säule 1) und „Dauerhaft beschäftigtes wissenschaftliches Personal“ (Säule 2) zwei neue Personalentwicklungskonzepte entwickelt und vom Akademischen Senat beschlossen:

- Das Konzept zur Nachwuchsförderung an der TU Berlin wurde vom Akademischen Senat am 18.07.2018 beschlossen.
- Das Personalentwicklungskonzept für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal an der TU Berlin wurde vom Akademischen Senat am 05.12.2018 beschlossen.

Die wichtigsten Ziele der Konzepte zur Nachwuchsförderung sind:

- Systematische und konzeptgeleitete Bündelung der bestehenden Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Ausbau in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung und Projektmanagement anhand von partizipativ entwickelten Maßnahmen.
- Professionelle Beratung in allen Qualifizierungsphasen und von Qualifizierungsangeboten für ein breites Spektrum von Karrieremöglichkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems.
- Strukturierte Vernetzung der Angebote im Verbund der Berliner Universitäten und Etablierung gemeinsamer Qualitätsstandards in Forschung und Lehre.

Die wichtigsten Ziele im Personalentwicklungskonzept für das dauerhaft beschäftigte wissenschaftliche Personal sind:

- Systematische Bündelung und Entwicklung von Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Lehre, akademischer Selbstverwaltung, Führung bzw. Teammanagement.
- Zielgruppengerechte sowie individualisierte Personalentwicklungsangebote, die den unterschiedlichen Karrierewegen der einzelnen Personen mit ihren jeweiligen Stärken und Entwicklungspotenzialen gerecht werden.
- Besonderen Wert legt die TU Berlin auf die Entwicklung der Führungs- und Förderkompetenzen ihres dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals. Ein transparenter, kompetenzorientierter, zukunftsorientierter Führungsstil trägt maßgeblich zur Ausbildung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses der TU Berlin bei.

Aufbauend auf den strategischen Zielen der TU Berlin sind wichtige Querschnittsthemen aller Angebote: Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung.

5.1.1. Gute Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die seit 1992 an der TU Berlin existierende Verwaltungsvorschrift, nach der Promovierenden i. d. R. die Wahrnehmung einer Vollzeitstelle mit einer Vertragslaufzeit von 5 Jahren angeboten wird, wurde im Jahr 2018 aktualisiert und erneut vom Kuratorium beschlossen. Damit setzt die TU Berlin weiterhin bundesweit Maßstäbe in der Umsetzung guter Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

5.2. Nicht-wissenschaftliches Personal (Säule 3)

5.2.1. Strategisches Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal

Das Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal wurde im Jahr 2018 entscheiden vorangetrieben. Die Bedarfe von Stakeholdern aus allen wissenschaftsunterstützenden Bereichen der TU Berlin werden aktuell noch in Großgruppenformaten erfasst und in abschließend einem Rahmenkonzept gebündelt. Bis zum 30.06.2019 wird der Senatskanzlei ein strategisches Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal vorgelegt.

5.2.2. Qualifizierung: Weiterbildungsstudiengang „Wissenschaftsmarketing/Wissenschaftsmanagement“

Die sich stetig ändernden Rahmenbedingungen in der Hochschullandschaft führen zu einem wachsenden Bedarf an Professionalisierung in der Verwaltung und dem Management von Wissenschaft. Die TU Berlin möchte durch die Einführung dieses berufsbegleitenden 4-semesterigen Weiterbildungsstudiengangs ihren Beschäftigten, als auch Beschäftigten anderer Hochschulen eine systematische Qualifizierung in diesem Bereich ermöglichen.

Die Vertiefungsrichtung „Wissenschaftsmanagement“ wird seit dem Wintersemester 2018/19 angeboten. Das Curriculum verbindet Managementgrundlagen basierend auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen mit Praxisbeispielen aus dem Wissenschaftsumfeld. Teilnehmer*innen erarbeiten selbständig Konzepte für reale Auftraggeber*innen.

5.2.3. Netzwerk

Seit 2018 trifft sich in regelmäßigen Abständen zum moderierten Austausch ein Netzwerk aus Verantwortlichen der Personalentwicklungs- und Weiterbildungsbereiche der Verbundantragsuniversitäten FU, HU, Charité und TU. Ziel ist es, den Informationsaustausch zwischen den Berliner Universitäten in diesem Themenbereich zu stärken und mögliche Felder für eine übergreifende Zusammenarbeit zu definieren (z.B. Personalentwicklungskonzept, Führung, Wissenschaftsmanagement, Lehrgang „Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung“, etc.).

5.2.4. Personalentwicklungsinstrumente: Das Jahresgespräch

Das Jahresgespräch (JG) bietet eine wesentliche Grundlage, um systematisch und kontinuierlich die Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Hochschule zu fördern. Das JG wird in einem partizipativen Prozess seit 2018 an der TU Berlin neu aufgelegt. Es wird in den Bereichen Internationales und der Universitätsbibliothek aktuell pilothaft eingeführt. Nach einer Evaluation und Anpassung des Instruments ist eine flächendeckende Implementierung geplant.

6. Chancengleichheit

Die TU Berlin setzt sich für die Herstellung von Chancengleichheit ein und erzielte in den vergangenen Jahren mehrfach Erfolge bei der Gleichstellung von Frauen in Forschung und Lehre. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sowie die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf sind zentrale Ziele, deren Erreichung durch einen umfassenden Maßnahmenkatalog unterstützt werden. Nicht weniger ist Diversität ein bedeutender Teil des Selbstverständnisses als Technische Universität in der Metropole Berlin. Diversität prägt die Organisation und ist der Motor einer kreativen wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Arbeit, Lehre und Lernens mit Blick auf das Ziel, Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen zu erarbeiten.

An der TU Berlin geht die Gewährleistung von Chancengleichheit mit dem flächendeckenden Abbau von Diskriminierung einher. So die Universität alle die Mitglieder zu einer möglichst großen Teilhabe an Studium, Forschung und Verwaltung und möglichst breiten Beteiligung an der (Mit-)Gestaltung der Hochschule einladen und befähigen. Dies sollen handlungsleitende Ziele für die Institution und für alle Universitätsangehörige sein.

Als eine Universität, die ihre Aufgabe auch als das positive Wirken in die Gesellschaft hinein versteht, soll nicht nur nach innen eine Kultur und Organisation des Lehrens und Lernens, Forschens und Arbeitens fördern, die ein größtmögliches Spektrum an Meinungen, Perspektiven und Erfahrungen ermöglicht und ermutigt, sondern auch dazu beitragen, diese Werte aktiv in die Umwelt zu tragen.

Eine erfolgreiche Förderung der Chancengleichheit verfolgt die TU Berlin sowohl den bewussten Umgang mit Vielfalt als Potential, die aktive Befähigung jedes*jeder

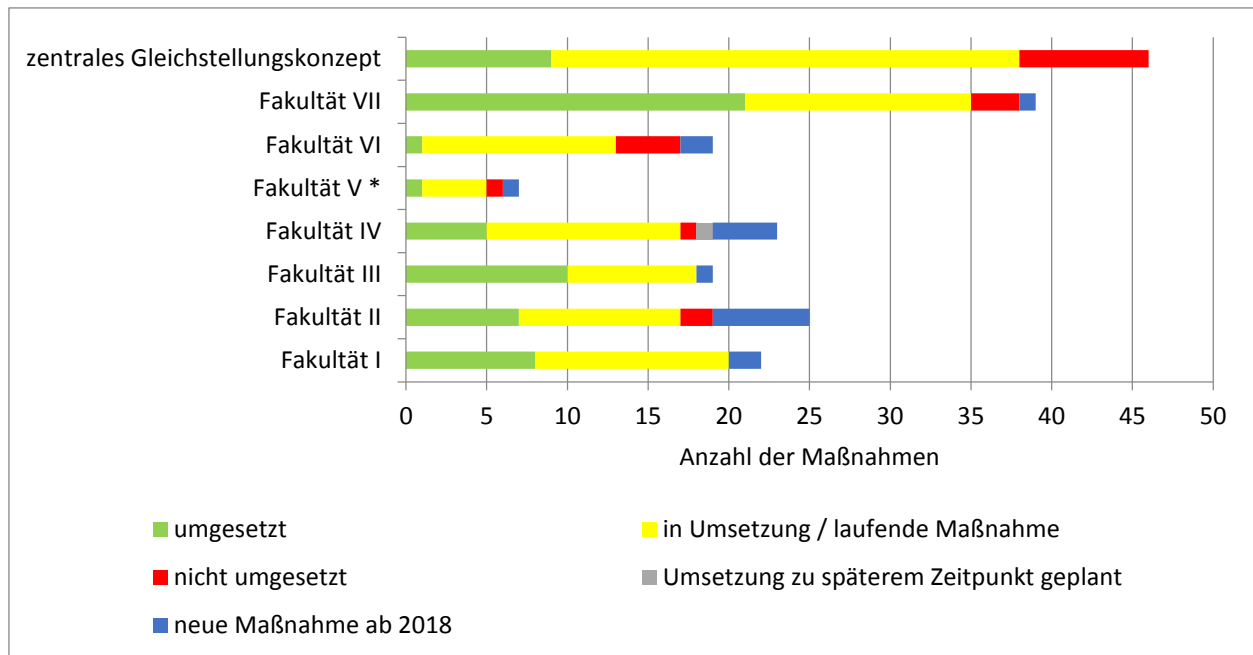
Einzelnen die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entfalten, als auch den konsequenten Abbau diskriminierender Strukturen, Prozesse und Konzepte. Im Bewusstsein, dass ein Ort an dem viele Menschen zusammen arbeiten, lernen und forschen letztendlich nur möglichst diskriminierungskritisch, -arm und -abbauend, und chancengleich sein kann, wird die TU Berlin organisatorische und kulturelle Selbstreflexion und Entwicklung in Richtung einer inklusiven Institution mit großem Nachdruck weiterverfolgen.

6.1. Geschlechtergerechtigkeit

6.1.1. Umsetzung des Gleichstellungskonzepts

Die TU Berlin hat 2015 unter breiter Beteiligung ihr Gleichstellungskonzept für die Jahre 2016-2020 erarbeitet. Im Rahmen der Antragstellung zum Professorinnenprogramm III im Mai 2018 wurden Maßnahmen weiterentwickelt und die Weiterfinanzierung erfolgreicher Projekte beschlossen. Im November 2018 wurde die erste Gleichstellungsklausur mit allen Gleichstellungsakteur*innen an der TU Berlin durchgeführt und die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts diskutiert. Zusammen mit der Zwischenevaluation zu den Frauenförderplänen auf dezentraler Ebene wird die Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes ebenfalls 2019 im Akademischen Senat der TU Berlin behandelt. Die im Rahmen der Gleichstellungsklausur empfohlenen neuen Maßnahmen auf struktureller, individueller und kultureller Ebene sollen dann in das Konzept integriert werden.

Seit Verabschiedung des Gleichstellungskonzeptes wurde intensiv an dessen Umsetzung gearbeitet, auch wenn bis zum Ende dessen Laufzeit 2020 verständlicherweise noch nicht alle geplanten Maßnahmen umgesetzt sind. Graphik 1 zeigt zusammengefasst den Umsetzungsstand der Maßnahmen des zentralen Gleichstellungskonzeptes sowie der Maßnahmen in den Fakultäten, die in den Frauenförderplänen festgelegt sind. Die Graphik zeigt, dass der Umsetzungsstand gut vorangeschritten ist. Nur in Ausnahmefällen haben sich bis dato Maßnahmen nicht realisieren lassen. Noch offene Maßnahmen werden bis Ende der Laufzeit des Konzeptes umgesetzt werden.



Graphik 1: Umsetzungsstand der Maßnahmen des zentralen Gleichstellungskonzeptes (2016-2020) und der Frauenförderpläne der Fakultäten (2016-2021), Stand 2018.

* Stand 2017

Einige der im Konzept festgelegten Maßnahmen sollen hier gesondert betrachtet werden, da sie von besonderer Relevanz für die TU Berlin mit ihrem klaren Profil im MINT-Bereich sind bzw. als Steuerungsinstrumente weitreichende Wirkung erzielen.

Um Maßnahmen im Gleichstellungsbereich gezielt (weiter-)entwickeln zu können, bedarf es einer umfassenden und transparenten Darstellung der vorhandenen Gleichstellungsdaten und eines Monitoring der durchgeführten Programme und Projekte. Jährlich werden den Fakultäten umfangreiche Datensets zur Verfügung gestellt. Die Festlegung der Zielzahlen erfolgt auf Basis eines umfassenden Benchmarkingprozesses mit bundesweiten Vergleichsdaten. Durch die jährlich durchgeführten Zwischenevaluationen zu den Frauenförderplänen der Fakultäten und Einrichtungen, sind die Einrichtungen zur regelmäßigen Reflektion und ggf. Anpassung ihrer Aktivitäten verpflichtet.

Die (Weiter-)Entwicklung von Steuerungsinstrumenten insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren stellen einen Fokus der Gleichstellungsaktivitäten der TU Berlin dar. Die im Jahr 2018 entwickelte Berufsordnung der TU Berlin sieht vor, dass in Instituten mit einem Frauenanteil von weniger als 30 % unter den Strukturprofessuren Maßnahmen zur aktiven Gewinnung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren zu unternehmen sind.

Um die Fachgebiete bei der Aufgabe der aktiven Rekrutierung zu unterstützen, wurde vom Präsidium der TU Berlin im Juli 2018 die „Servicestelle Aktive Rekrutierung“ eingerichtet. Ein dezidierter Fokus der Servicestelle liegt auf der Suche und Ansprache von Wissenschaftlerinnen. Dies ist begründet durch den noch immer geringen Frauenanteil unter den Professuren an der TU Berlin.

Die Vermittlung von Genderkompetenz insbesondere in Berufungsverfahren ist ebenso ein wichtiges Instrument, um den Frauenanteil auf breiter Basis durch Verbesserungen im Auswahlprozess zu steigern. Zur kritischen Reflexion bisheriger Instrumente der Leistungsbewertung in Auswahlprozessen in der Wissenschaft mit besonderem Fokus auf Genderaspekte fand 2018 ein Strategieworkshop zur Zukunftspotenzialanalyse in Auswahlverfahren statt, der die Grundlage für neue Weiterbildungsangebote für Personen mit Verantwortung für Personalauswahlprozesse ebnete. Es wurde festgelegt, dass dazu mindestens vier Weiterbildungsangebote jährlich auf zentraler Ebene angeboten werden.

Im Bereich der individuellen Förderung von Frauen wurden wichtige Maßnahmen, die insbesondere auf die Karrierephase ab der Postdoc-Ebene zielen, auch über die im Gleichstellungskonzept festgelegten Ziele hinaus weitergeführt. Besonders hervorgehoben werden sollen hier die interne Weiterführung des Programms „IPODI – Internationale Postdoc-Initiative“ der TU Berlin – zur Gewinnung internationaler weiblicher Postdocs und das Programm „Joint Programms“ zur Gewinnung von Frauen aus der Industrie im Rahmen von Gastprofessuren. Die Förderformate des internen Frauenförderprogramms wurden ergänzt um die Möglichkeit für Fakultäten, Unterstützung im Falle einer Rufabwehr einer im Frauenförderprogramm geförderten, befristeten Professur zu erhalten. Eine Familienkomponente wurde ebenso eingefügt für Maßnahmen im Rahmen von externen Frauenförderprogrammen in denen keine Verlängerungsmittel in Fällen von Mutterschutz und Elternzeit vorgesehen sind. Wie im Gleichstellungskonzept festgelegt, ist die TU Berlin weiterhin sehr aktiv in der Antragstellung zusätzlicher Professuren im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP). Hier konnten in der aktuellen Förderlaufzeit befristete W2-Professuren, die über das Programm anfinanziert wurden, in unbefristete Professuren an der TU Berlin überführt werden.

6.1.2. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung

2012 hat die TU Berlin mit der Einrichtung des fakultätsübergreifenden Studienangebots GENDER PRO MINT Studierenden und Promovierenden der MINT-Fächer die Möglichkeit eröffnet, sich grundlegend mit Gender-Studies-Inhalten zu befassen und diese in ihren jeweiligen Studienfächern anzuwenden. Begleitet wird die praktische Umsetzung des erworbenen Genderwissens in Fachstudienprojekten. Im Gleichstellungskonzepts war die Prüfung der Entfristung des Programms festgelegt. 2016 wurde das Programm verstetigt.

Im Rahmen der Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Fächer wurde durch die Analyse der bisher erfolgten Maßnahmen deutlich, dass sich die Anstrengungen von der individuellen Schülerinnenarbeit stärker auf die strukturelle Ebene verlagern müssen. Neues zentrales Element dieser Weiterentwicklung ist das Projekt Fixing IT for Women (FixIT) (BMBF-Förderung, 2017-2020). Im Zuge der Digitalisierungsstrategien wurde das Projekt initiiert, um frühzeitig gesellschaftliche Wandlungsprozesse zu adressieren und in die gendergerechte curriculare Entwicklung und die Schülerinnenarbeit zu integrieren. In einem interdisziplinären Team aus Geschlechterforscher*innen, Informatiker*innen, Bildungsforscher*innen

und Praktiker*innen aus Schüler*innenlaboren wird eine neue Vision von Digitalisierung erarbeitet, mit dem Ziel, bestehende Stereotype und Rollenvorstellungen von Frauen in der Informatik aufzubrechen. Ziel ist es, mehr Studentinnen für hochattraktive MINT-Studiengänge zu gewinnen. Die Frauen- und Geschlechterforschung liefert hier wichtige Impulse in die Gleichstellungspraxis und die Studieninhalte hinein.

Das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) als wesentlicher Motor der Bearbeitung der Schnittstellen von MINT-Wissenschaften und Geschlechterforschung soll auch strategisch durch die Realisierung einer vorgezogenen Nachfolgeberufung der Zentrumsleitung im Professorinnenprogramm III gestärkt werden.

6.2. Diversität

Das Ziel, eine plurale, inklusiv und partizipative Institution zu sein, hat die TU Berlin seit 2011 fest in ihrem Leitbild verankert und mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2013 sowie Beitritt zum Bündnis gegen Homophobie in 2018 weiter bestärkt. Diversität ist im Präsidium als Ressortzuständigkeit und im Strategischen Controlling als Handlungsfeld fest verankert.

Zentrale Ziele der Diversitätspolitik an der TU Berlin sind dabei ein wertschätzender und respektvoller Umgang mit Verschiedenartigkeit in der ganzen Universität, Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung, Begreifen der Vielfalt als Potential und eine breite Beteiligung aller an der (Mit-)Gestaltung der Hochschule.

Die Entwicklung der Diversitätsstrategie sowie die Koordination von Maßnahmen und der relevanten Akteur*innen im Diversitätsbereich ist im Strategischen Controlling verankert. Bisher wurden vorhandene Strukturen und Aktivitäten aufgenommen und die Analyse der Bedarfe und Anliegen der Hochschulangehörigen gemeinsam mit den entsprechenden Expert*innen und Akteur*innen systematisch vorangetrieben. Im Besonderen die Aufbereitung der bestehenden Strukturen und Maßnahmen für den in 2018 erfolgreich eingereichten Total E-Quality Antrag (inkl. Add-on Diversität) zeigte eindrucksvoll, wie viele Maßnahmen im Handlungsfeld Diversität bereits umgesetzt wurden und laufend umgesetzt werden und erlaubt nun zugleich die Analyse, wo noch Handlungsbedarf besteht.

Seit 2017 werden darüber hinaus regelmäßig Veranstaltungen unter Beteiligung externer Expert*innen zu verschiedenen Kerndimensionen von Diversität im Rahmen der Reihe „Ins Gespräch kommen...“ angeboten. Ziel ist es, in der Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und zeitgleich den Dialog mit möglichst vielen Mitgliedern der Hochschule zu pflegen. Über ein dauerhaft auf der Website geschaltetes Formular besteht die Möglichkeit persönliche Erfahrungen zu Diversität oder eventuelle Diskriminierungserfahrungen mitzuteilen.

Ein wichtiger Schritt hin zu einer weiteren Etablierung und Institutionalisierung des Handlungsfeldes sowie zur kontinuierlichen Vernetzung der universitären Akteur*innen untereinander und mit der Hochschulleitung war die Gründung der AG Diversität¹ im Sommersemester 2018, die sich regelmäßig alle zwei bis drei Monate zu aktuellen und strategischen Themen im Handlungsfeld Diversität trifft.

7. Nachhaltigkeit

Der Akademischen Senat der TU Berlin hat am 18.6.1991 beschlossen, aus Verantwortung und aufgrund der Rolle der Hochschule vor und im Zweiten Weltkrieg, insbesondere in der Rüstungsforschung, die alliierten Bestimmungen fortzuführen und keine rüstungsrelevante Forschung durchzuführen.

Bereits die Umweltleitlinien der TU Berlin von 1997 legen fest, dass "der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung ist vorrangiges Ziel unserer Universität in Forschung, Lehre und Betrieb" ist.

Dieser Gedanke wird im Leitbild der TU Berlin aufgegriffen, in dem erklärt wird: "Die Mitglieder der Universität sind dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet, das den Erfordernissen der Gegenwart gerecht wird und zugleich nicht zu Lasten zukünftiger Generationen geht."

Im Jahr 2018 hat die TU Berlin in ihrem Leitbild für die Lehre eine breite Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Verantwortung verankert.

7.1. Nachhaltigkeitsrat der Technischen Universität Berlin

In Ergänzung zu den zwei ständigen Kommissionen des Akademischen Senats für Forschung und Lehre, wurde 2016 eine dritte ständige Kommission eingerichtet: der Rat für Nachhaltige Entwicklung der TU Berlin. Dieser soll die vielfältigen bestehenden Strukturen der TU Berlin nicht ersetzen, sondern durch den Nachhaltigkeitsrat wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sich motivierte und engagierte Universitätsmitglieder einbringen können, um gemeinsam die nachhaltige Entwicklung mitzugestalten und Präsidium und Akademischen Senat zu beraten. Durch die Einrichtung eines Nachhaltigkeitsrats greift die TU Berlin aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen auf, wie die Verabschiedung der Sustainable Development Goals durch die Vereinten Nationen im September 2015, und macht sie in einem universitären Kontext nutzbar. Der Nachhaltigkeitsrat ist paritätisch mit jeweils zwei Mitgliedern pro Statusgruppe besetzt. Hinzu kommen drei externe Mitglieder, die relevante Impulse in die Arbeit des Nachhaltigkeitsrats einbringen.

¹ AG Diversität: Vizepräsidentin für Strategische Entwicklung, Nachwuchs und Lehrkräftebildung als Vertretung der Hochschulleitung; Strategisches Controlling für Gleichstellung, Diversität und Internationalisierung; Zentrale Frauenbeauftragte; Vertreter*innen Personalräte; Schwerbehindertenvertretung; Beauftragte für Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit; AGG-Beauftragte*r; Servicebereich Familienbüro; Vertreter*in Zentrum Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung; AStA; Zentrum für Antisemitismusforschung u. w.

7.2. Über Nachhaltigkeit berichten - Nachhaltigkeitsbericht

7.2.1. Vom Umweltbericht zum Nachhaltigkeitsbericht

Schon 2015 bezeichnete die Tagespresse (TAZ, 05.07.2015) den Umweltbericht der TU Berlin als „besten, detailliertesten Nachhaltigkeitsbericht der Berliner Hochschulen“. Der seit 1995 regelmäßig erscheinende Umweltbericht besaß schon nach kurzer Zeit Nachhaltigkeitsinhalte. Mit Einführung des integrierten Managementsystems für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz wurde seit 2002 der Bogen weiter geschlagen. Der rein ökologische Blick wurde z.B. durch Aufnahme von Berichten des Schulbüros, des Gesundheitsmanagements oder der familienfreundlichen Hochschule, seit 2016 auch durch die Berichterstattung zum Nachhaltigkeitsrat sukzessive ausgeweitet. Auch zu Forschung und Lehre wurde von Anfang an berichtet, und auch hier hat die Darstellung neben Umweltschutz (z. B. das Institut für technischen Umweltschutz seit 1978) verstärkt Nachhaltigkeitsinhalte integriert (z. B. das Fachgebiet Nachhaltiger Konsum seit 2010 oder der Studiengang Nachhaltiges Management seit 2013).

Spätestens mit Gründung des Nachhaltigkeitsrates der TU Berlin 2016 und mit dem Beitritt der TU Berlin zu dem deutschlandweiten Hochschul-Nachhaltigkeitsnetzwerk (Hoch-N) im Jahr 2018 bestand der Wunsch, den Umweltbericht zu einem Nachhaltigkeitsbericht weiterzuentwickeln. Eine Arbeitsgruppe, die in regelmäßigen Workshops zusammenarbeitet, stellt eine breite Plattform der verschiedenen Statusgruppen der TU Berlin dar: Die durchweg freiwillige Mitarbeit wird von Studierenden, Wissenschaftler*innen, Mitarbeiter*innen der Forschungsabteilung und des Centre for Entrepreneurship, der Pressestelle und der Stabsstelle Sicherheitstechnische Dienste und Umweltschutz geleistet, auch Mitglieder des Nachhaltigkeitsrates sind vertreten. So wird es kein Werk „über die TU Berlin“, sondern ein Bericht von allen Mitgliedern der TU Berlin.

So wird ein höchstes Maß an Partizipation erreicht. Eine Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts ist für Mitte 2019 vorgesehen.

7.2.2. Kennzahlen zum nachhaltigen Betrieb der TU Berlin

Die größten klima- und umweltspezifischen Auswirkungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Im Themenfeld Energie ist für den Bereich der Wärmeversorgung festzustellen, dass sich Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen bemerkbar machen. In den letzten 10 Jahren sank der (witterungsbereinigte) Verbrauch um über 12%. Anders sieht es bei der elektrischen Energie aus. Im gleichen Zeitraum stieg der Verbrauch um 10%. Vor dem Hintergrund einer massiv erweiterten IT, der Errichtung halbindustrieller Anlagen und einem Drittmittelanstieg um über 70% - mit der entsprechenden Technologieerweiterung - wird jedoch der moderate Anstieg als Dämpfung eines viel höher zu vermutenden Verbrauches als Erfolg gewertet, da zahlreiche Maßnahmen, z.B. bei Beleuchtung oder Kühlung, umgesetzt wurden.

Die Abfallbilanz ist stabil über die Jahre bei guten 70% Verwertungsquote. Auch hier wirken die Maßnahmen zur verbesserten Abfalltrennung als Dämpfung einer

Verschlechterung, die insbesondere durch administrative Rahmenbedingungen, wie häufige Neuausschreibungen der Dienstleister und damit fehlende Kontinuität und Identifikation mit dem Kunden, hervorgerufen wird.

Die ohnehin im Vergleich sehr gute Unfallstatistik mit weniger als 5 meldepflichtigen Unfällen pro 1000 Beschäftigten (bundesweiter Mittelwert ca. 25 Unfälle) ist seit Jahren durch eine wirkungsvolle Prävention im Arbeitsschutz weiter verbessert worden.

Bei der Mobilität ist der Anteil der Beschäftigten mit Jobticket durch die marginalen Vorteile bei fehlender Übertragbarkeit mit unter 3,5% jedoch sehr gering.

7.3. Nachhaltigkeit lehren und lernen

Im Leitbild Lehre ist Nachhaltigkeit wie folgt verankert:

“Wissenschaft muss dazu beitragen, die Lebensbedingungen zukünftiger Generationen zu sichern. Unsere Studierenden erwerben während des Studiums die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Sie sind in der Lage, Nachhaltigkeitsbezüge ihres Handelns zu erkennen und dementsprechend verantwortungsvoll entscheiden zu können. Unsere Lehrenden berücksichtigen die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen in ihrer Lehre und integrieren in geeigneter Weise Nachhaltigkeitsaspekte in ihren Lehrveranstaltungen.”

Neben einschlägigen Studiengängen mit Nachhaltigkeitsbezug aus den Bereichen Umweltschutz, Ökologie und Energiesysteme bietet die TU Berlin insbesondere das unter dem Kapitel Lehre weiter ausgeführte Nachhaltigkeitszertifikat an. Des Weiteren werden beispielsweise in den Wirtschaftswissenschaften stark nachgefragte Programme mit Nachhaltigkeitsbezug angeboten: Nachhaltiges Management (BSc) und Innovation Management, Entrepreneurship and Sustainability (MSc). Hinzu kommen viele stark besuchte Lehrveranstaltungen, die sich explizit im Feld einer Lehre für Nachhaltigkeit verorten lassen, wie z.B. das Energieseminar, Solar Powers oder Blue Engineering – Ingenieur*innen mit sozialer und ökologischer Verantwortung.

7.3.1. Projektwerkstätten und tu projects

Die Projektwerkstätten / tu projects sind von Studierenden initiierte und organisierte Lehrveranstaltungen. Die Projektwerkstätten „Für sozial und ökologisch nützliches Denken und Handeln“ laufen bereits seit den 1980er Jahren sehr erfolgreich an der TU Berlin. Ergänzt werden sie seit 2012 durch die tu-projects (gefördert durch den Qualitätspakt-Lehre), die noch stärker auf die Förderung von Nachhaltigkeit und Interdisziplinarität in der Studieneingangsphase abzielen.

An der TU Berlin wurden in den vergangenen Jahren über 100 Projektwerkstätten/ tu projects durchgeführt. Hierzu wurden jeweils 2 Tutor*innenstellen sowie Sachmittel in geringem Umfang finanziert. Entscheidendes Kriterium für die Förderung ist, dass sowohl durch das Thema, also auch durch die

Herangehensweise ein Angebot entsteht, dass eine Alternative zu den regulären Lehrangeboten der TU Berlin darstellt. Außerdem muss der Bezug zu Fragen der Nachhaltigen Entwicklung oder der ökologischen und sozialen Nützlichkeit des Projektes deutlich sein. Die Projektwerkstätten/ tu-projects werden fachlich durch ein Fachgebiet und überfachlich durch den Wissenschaftsladen kubus (ZEWK) der TU Berlin betreut.

In diesem projektbasierten Lernformat bilden konkrete gesellschaftliche und ökologische Probleme den Ausgangspunkt des Lernprozesses. Deren Untersuchung und die Entwicklung neuer Handlungsmöglichkeiten im Zuge der Projektlaufzeit stärkt die interdisziplinäre und fachsemesterübergreifende Zusammenarbeit unter den Studierenden, oftmals auch den Austausch mit externen Praxispartnern. Die Studierenden organisieren das Lernen in diesem Lehrformat weitgehend eigenverantwortlich. Die Erfahrung zeigt, dass das eigenverantwortliche Lernen sowie die Anwendung von Studieninhalten für konkrete gesellschaftliche Problemstellungen die Studierenden zu besonderen Lernleistungen motivieren. Die Nachfrage nach diesem Lehrformat ist sehr hoch.

7.3.2. Orientierungsstudium MINTgrün

Mit dem Orientierungsstudium MINTgrün wurde im Wintersemester 2012/13 aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre ein Angebot geschaffen, 2 Semester lang Veranstaltungen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu besuchen, um sich in diesem Fächerspektrum zu orientieren. Im Modul Wissenschaftsfenster setzen sich die Studierenden mit aktuellen Forschungsthemen aus dem MINT-Bereich auseinander und diskutieren sie unter dem Aspekt der nachhaltigen Entwicklung. Ihre Erfahrungen reflektieren sie in einem Orientierungsmodul und treffen am Ende eine fundierte Studienwahl. Seit Einführung erfreut sich das Orientierungsstudium wachsender Beliebtheit und hat mittlerweile fast 600 Studierende pro Zyklus.

7.3.3. Statistische Auswertung von Lehrveranstaltungen

Mit Hilfe einer standardisierten Auswertung über einen Thesaurus mit Nachhaltigkeitsbegriffen wird seit Jahren der Forschungs- und Lehrbetrieb quantitativ betrachtet: Circa 12% der Forschungsprojekte und ca. 5% der Lehrveranstaltungen haben einen sichtbaren Bezug zur Nachhaltigkeit. Es ist erkennbar, dass die Lehre der Forschung erwartungsgemäß nacheilt: Da Forschung das Innovative, Neue im Fokus hat, vergeht eine gewisse Zeit, bis die Themen etabliert sind und in die Lehre Einzug halten. Allerdings sind im Rahmen der üblichen Schwankungen die Werte seit Jahren recht konstant. Hier wird insbesondere in der Lehre durch das Nachhaltigkeitszertifikat (s. 7.4.) eine neue Dynamik erwartet. Weitere Informationen zur statistischen Auswertung finden sich in den Umweltberichten der vergangenen Jahre.

7.4. Nachhaltigkeitswettbewerb der TU Berlin - erste Ergebnisse und Bezüge zur Lehre

Im Oktober 2017 hat der Nachhaltigkeitsrat im Auftrag der TU Berlin einen offenen Wettbewerb dotiert mit 200.000 Euro zur Umsetzung von Ideen zur Nachhaltigkeit an der TU Berlin ins Leben gerufen. Bewerben konnten sich alle Mitglieder der Universität mit Projektideen. Insbesondere wurden Projekte von Studierenden gewünscht und es fand eine intensiver Antragsberatung statt, da die Projektteams umsetzungsorientierte Projekte auf den Weg bringen sollten. 34 innovative Konzepte wurden eingereicht, 17 davon hat die aus dem Nachhaltigkeitsrat besetzte Jury ausgewählt. Sie erhielten vom Präsidium eine Förderung für die Laufzeit von einem Jahr, mit der sie ihre Projektideen umsetzen können. Im Rahmen der TU-Veranstaltungen zur Europäischen Nachhaltigkeitswoche im Juni 2018 wurden die Projekte im Lichthof der TU Berlin der Universitätsöffentlichkeit vorgestellt. In den Folgemonaten starteten die Projekte und im Sommer 2019 wird der überwiegende Teil abgeschlossen sein.

Nahezu alle Projekte sind in die Lehre eingebunden – teils auch in Lehrprojekte, bei denen die Studierenden selbstverantwortlich lehren (wie bei den Projektwerkstätten). Die Projekte wurden themenorientiert untereinander vernetzt, so dass sich möglichst große Synergien in der Umsetzung und Bekanntmachung erzielen lassen. So wurden einige Projekte gefördert, die sich im Außenraum niederschlagen: Campusgärten, Obstbaumpflanzungen mit Lehrpfad, selbstentworfenes Campus-Mobiliar. Eine andere Projektgruppe hat verschiedene Ideen rund um Fahrradmobilität entwickelt: Lastenräder, eine Ladestation aus recycelten Akkus und die Entwicklung eines Fahrradkonzepts für den Campus. In der Lehrkräftebildung ist die Idee eines Energie-Entdeckerhäuschens entstanden, das Jugendlichen die Mühsal der Energieproduktion und den dadurch realisierbaren Gerätegebrauch aktiv veranschaulicht. Auch ein CO₂-Zähler wurde von einem Fachgebiet etabliert und wird sukzessive mit Daten gespeist, die u.a. über Abschlussarbeiten ermittelt werden. Ebenso konnte der Aufbau eines Schulgebäudes in Indien unter Beteiligung und Qualifizierung der Menschen vor Ort mit dem Wettbewerb unterstützt werden. Weitere Projektideen entstehen derzeit in Lehrveranstaltungen, die durch den Wettbewerb inspiriert werden.

Schon jetzt – vor dem Ende der meisten Projekte – ist der Wettbewerb als großer Erfolg anzusehen. Es konnte ein großer Kreis von Studierenden aus den unterschiedlichsten Fakultäten erreicht werden. Nicht zuletzt um auch Studierende, die bisher weniger mit Nachhaltigkeitsthemen in Kontakt gekommen sind, zu erreichen, wurde auch einer großen Gruppe von Studierenden verschiedener Studienrichtungen, die gemeinsam einen Rennwagen entwickeln, der Umstieg in einen elektrischen Antrieb ermöglicht – verbunden mit der Bedingung, Nachhaltigkeitsüberlegungen in alle Bereiche und verbundenen Lehrveranstaltungen einzubringen.

Viele Projekte werden in der Zukunft auf dem Campus sichtbar sein und bleiben und haben dauerhafte Impulse in studentische Lehrveranstaltungen aber auch in Vorlesungen erzeugt. Auf der Langen Nacht der Wissenschaften werden Ergebnisse davon präsentiert. Weitere Ergebnisse werden über die Pressestelle, den Nachhaltigkeitsrat und die Beteiligten des Wettbewerbs in naher Zukunft vielfältig dargestellt werden.

8. Digitalisierung

Die TU Berlin hat das Thema Digitalisierung früh und mit Nachdruck aufgegriffen. Im Bereich der Forschung wurden mit dem Einstein Center Digital Future (ECDF), dem Weizenbaum-Institut (WZB) für die Vernetzte Gesellschaft und dem Zentrum für Maschinelles Lernen im Berichtszeitraum unter wesentlicher Beteiligung der TU Berlin drei renommierte Forschungseinrichtungen in Berlin etabliert, die sich mit der Digitalisierung und ihren Konsequenzen befassen.

8.1. Einführung eines neuen Campusmanagementsystems

Die Digitalisierung erfasst als Werkzeug auch die Universität als Organisation. So arbeitet die TU Berlin seit mehreren Jahren konsequent an der Einführung eines integrierten Softwaresystems zur Bedienung der Kernprozesse aus Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung. In der klassischen Verwaltung (Enterprise Resource Management, ERM) wurden inzwischen die Bereiche Haushalt und Finanzen sowie die Personalverwaltung in Betrieb genommen. Weitere Komponenten werden in den nächsten beiden Jahren folgen. Im Bereich Studium und Lehre (Student Lifecycle Management, SLM) gibt es seit zwei Jahren das Prüfungsmanagement für drei Studiengänge im Pilotbetrieb im neuen Softwaresystem, das funktional schrittweise ausgebaut wird, um dann auf alle Studiengänge ausgeweitet zu werden.

8.2. Zentraleinrichtung Campusmanagement

Zum nachhaltigen Betrieb dieses neuen Systems und zur Umsetzung des verfolgten Integrationsansatzes wurden im Berichtszeitraum die vormals verteilten IT-Kompetenzen in einer neuen Zentraleinrichtung Campusmanagement (ZECM) gebündelt. Damit erfolgt die Dienstleistung aus einer Hand und erhöht Synergieeffekte der stark miteinander verzahnten Kernprozesse der Universität.

Die fortschreitende Digitalisierung aller Bereiche der Universität erforderte auch eine Änderung der Leitungsstrukturen der Zentraleinrichtung und die Einbindung zusätzlicher Expertisen aus den Bereichen Lehre, Verwaltung und Forschung in die Entscheidungs- und Steuerungsprozesse. Die bisherige professorale Leitung wurde daher durch einen Direktor ersetzt. Die strategische Komponente wird durch die Verstärkung der für die Einführung des Campusmanagements aufgebauten Lenkungsstrukturen (ERM und SLM) sowie durch die Fortsetzung des IT-Gremiums (Leitungsgremium - LOS) umgesetzt. Diese Lenkungsstrukturen haben die Aufgabe, die strategische Weiterentwicklung der Prozesse und Systeme sicherzustellen und insbesondere Änderungsanforderungen für die bestehenden Prozesse, Systeme und

Infrastrukturen zu sammeln, zu bewerten und zu priorisieren. Die integrative Ebene wird dabei durch das neu geschaffene Chief Information Officer Gremium (CIO Gremium) sichergestellt.

Das CIO-Gremium ist dabei für die Erstellung und die Umsetzung einer ganzheitlichen Digitalisierungsstrategie für die TU Berlin, die Ableitung und die Priorisierung der strategischen Projekte und deren Abstimmung sowie Monitoring und Bewertung der Projektumsetzung verantwortlich.

8.3. Open Science

Open Access, also der freie Zugang zu wissenschaftlichen Publikationen, ist für die TU Berlin ein erstrebenswerter Paradigmenwechsel im Umgang mit Forschungsergebnissen. Hierzu hat sie bereits eine eigene Open Access Strategie formuliert. Darüber hinaus unterstützt die TU Berlin einen offenen Zugang zu den an der Universität erzeugten Daten (Open Data), um eine Wiederverwendbarkeit möglich zu machen. Ausgangspunkt für alle Überlegungen ist das Prinzip FAIR (Findabel, Accessible, Interoperable, Reusable, d.h. auffindbar, zugänglich, kompatibel, wiederverwendbar). Zu diesem Zweck wurde bereits in 2016 ein Repositorium für verschiedene Datenarten eingerichtet. Mitglieder der Universität beteiligen sich an den fachspezifischen Aktivitäten zum Aufbau einer nationalen Forschungsdateninfrastruktur.

8.4. Einstein Center Digital Future (ECDF)

Das Einstein Center Digital Future (ECDF) ist das Zentrum für Digitalisierungsforschung in Berlin. Seit der Eröffnung am 3. April 2017 forschen hier Wissenschaftler*innen in den Kernbereichen:

- Digitale Infrastrukturen, Methoden und Algorithmen
- Digitale Gesundheit
- Digitale Gesellschaft
- Digitale Industrie und Dienstleistungen.

Das Projekt ECDF beruht auf einer großen Public-Private-Partnership (PPP) aus mehr als 30 Unternehmen und Organisationen, allen vier Berliner Universitäten, der Charité – Universitätsmedizin Berlin, der Beuth Hochschule für Technik Berlin, der Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin sowie mehr als zehn Forschungsinstituten aus der Berliner Wissenschaft. Die TU Berlin fungiert als Sprecherhochschule.

Das ECDF hat eine geplante Laufzeit von sechs Jahren. Das mit mehr als 38,5 Millionen Euro ausgestattete Projekt zielt darauf ab, die Berliner Akteure im Bereich Digitalisierung stärker zu verknüpfen und neue Formen der Kooperation zu erproben. Schwerpunkte liegen auf innovativer, interdisziplinärer Spitzenforschung und der Gewinnung exzellent ausgebildeter Nachwuchsforscher*innen. Hierzu sollen bis zu 50 Professuren an allen beteiligten Universitäten und Hochschulen berufen werden.

Im Berichtszeitraum sind an der TU Berlin sechs Professuren berufen worden, damit sind bis Ende 2018 an der TU Berlin insg. 12 der geplanten 28 neuen Professuren besetzt. Die Professuren sind an den verschiedenen Fakultäten der TU Berlin angesiedelt, wobei die Mehrzahl an die Fakultät IV – Elektrotechnik und Informatik berufen wird.

Die Professuren ergänzen das Lehrangebot der TU Berlin um die verschiedenen Aspekte im Bereich Digitalisierung, wie beispielsweise „Platform Economics“, „Blockchain Technologies“, „Game Theory“, „Advanced Topics in IoT“ oder „Digitalisierung der Arbeitswelt“. Zudem wird eine interdisziplinäre Ringvorlesung „Digital Future“ angeboten, die die verschiedenen Facetten der digitalen Transformation beleuchtet und darauf abzielt, ein Grundverständnis zu vermitteln. Eine kuratierte Auswahl Dozierender präsentiert in wöchentlichen Veranstaltungen Themen aus ihrem Fachgebiet. Es kommen verschiedene Aspekte der Digitalisierung aus Sicht verschiedener Disziplinen zusammen. Auf diese Weise soll auch die weitreichende Bedeutung der Digitalisierung dargestellt werden. Die Ringvorlesung richtet sich explizit an alle Studierende der TU Berlin. Hiermit wird demnach ein Beitrag in der fachübergreifenden Ausbildung geleistet.

Das ECDF hat mit der Helmholtz-Gemeinschaft ein gemeinsames Graduiertenprogramm im Bereich Data Science eingerichtet. Die 2018 gegründete Helmholtz Einstein International Berlin Research School in Data Science (HEIBRIDS) ist ein interdisziplinäres Programm, das junge Wissenschaftler*innen in Data Science und anderen wissenschaftlichen Disziplinen gleichzeitig ausbildet. Das Ziel ist es, eine Generation von Forscher*innen auszubilden, die außergewöhnliche Datenwissenschaftler*innen sind und die die Anforderungen und Herausforderungen von Disziplinen verstehen, in denen die Datenwissenschaft eine Notwendigkeit ist.

8.5. Das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft

Das Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft – das Deutsche Internet-Institut – ist ein Verbundprojekt mit der Beteiligung von fünf Universitäten und zwei außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus Berlin und Brandenburg, und wurde am 21.9.2017 in Berlin eröffnet.² Das Weizenbaum-Institut erforscht interdisziplinär und grundlagenorientiert die Wechselwirkungen zwischen Digitalisierung und Gesellschaft. Ziel ist es, die Mechanismen, Funktionsweisen, Gestaltungsoptionen und Auswirkungen der Digitalisierung besser zu verstehen und proaktiv die digitale Transformation entlang der demokratischen Grundprinzipien zu konzipieren. Basierend auf den Forschungserkenntnissen werden Handlungsoptionen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft entwickelt, um den digitalen Wandel verantwortungsvoll zu gestalten.

² Am Verbund sind folgende Partner beteiligt: Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme (FOKUS), Freie Universität Berlin (FU Berlin), Humboldt-Universität zu Berlin (HU Berlin), Technische Universität Berlin (TU Berlin), Universität der Künste Berlin (UdK), Universität Potsdam (UP) und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Das WZB fungiert als Verbundkoordinator und verantwortet die Tätigkeit der Geschäftsstelle.

Am Weizenbaum-Institut arbeiten 20 interdisziplinäre Forschungsgruppen, davon drei an der TU Berlin unter der Leitung von Prof. Dr.-Ing. Ina Schieferdecker und Prof. Anja Feldmann. Die Gruppen bestehen aus jeweils einem/einer Forschungsgruppenleitung und zwei bis drei Doktorand*innen und studentischen Hilfskräften. Die Forschungsgruppen werden von 14 Principal Investigators (PIs) begleitet, die langjährige Erfahrung in exzellenter Forschung nachweisen können und Professoren der Verbundpartner sind. Die Forschungsgruppen der TU Berlin beschäftigen sich mit Forschungsfragen rund um „Arbeiten und Kooperieren in der Sharing-Economy“, „Verantwortung und das Internet der Dinge“ und „Kritikalität KI-basierter Systeme“. Die Exzellenz der Forschung wird zusätzlich durch die Einstellung von fünf international anerkannten Wissenschaftler*innen als Direktor*innen sichergestellt, das Verfahren an der TU Berlin läuft noch. Diese bauen eine weitere Brücke für den Transfer der Forschungsergebnisse in die universitären Lehre auf.

Die nationale und internationale Rolle vom Weizenbaum-Institut wird durch eine breite Netzwerkpartnerstruktur verstärkt. Zusätzlich ermöglicht das Research Fellow-Programm des Instituts das Einladen von renommierte Wissenschaftler*innen an das Institut. Die Fellows arbeiten mit den Forschungsgruppen zusammen und haben bereits mehrere neue Projekte generiert, wie das von der Volkswagen-Stiftung finanzierte Projekt „The Shape of Things to Come“.

Das Weizenbaum-Institut wird vom BMBF als Verbundprojekt mit 50 Millionen Euro für die ersten fünf Jahre finanziert, eine weitere Förderperiode von fünf Jahren ist geplant.

9. Wirtschaftlichkeit der Verwaltung

Die TU Berlin verwendet die ihr zur Verfügung stehenden Mittel auf Basis der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

Beispielhaft sei der IT-Bereich genannt, in welchem die TU Berlin die Möglichkeiten nutzt, die sich durch gemeinsame Rahmenverträge für IT-Lizenzen – ggf. auch als Landeslizenzen – oder gemeinsame Betriebsplattformen ergeben.

Die TU Berlin verfügt über zeitgemäße Verwaltungsstrukturen, die künftig durch die Einführung eines integrierten Campusmanagement-Systems unterstützt werden. Im Zuge des Programms Campusmanagement erfolgt die Einführung der Software SAP, über die in Teilen bereits jetzt ein Großteil der administrativen Prozesse abgebildet wird. Dieses zentrale Vorhaben hat das Ziel, die administrativen Rahmenbedingungen für die Kernprozesse Studium und Lehre sowie Forschung in den kommenden Jahren signifikant zu verbessern und damit die Leistungsfähigkeit der Hochschule weiter zu erhöhen. Insgesamt wurden bzw. werden mit der neuen SAP-Software über 20 IT-Fachverfahren an der TU Berlin abgelöst. Es sollen der Service verbessert, die Qualität der Arbeitsprozesse erhöht, die Kapazitäten effektiv genutzt und eine konsistente Erfolgskontrolle ermöglicht werden. Angestrebt wird zudem, die Arbeitsverdichtung der Mitarbeiter*innen zu verringern.

9.1. Rücklagenmanagement

Die TU Berlin hat an einer hochschulartenübergreifenden Arbeitsgruppe zur Thematik Rücklagenmanagement teilgenommen, deren Zielsetzung eine einheitliche Form der Darstellung vorhandener Rücklagen, ihrer Bindung und Prognosen ist. Ein in dieser Arbeitsgruppe erarbeitetes Schema wird die TU Berlin nach deren Fertigstellung nutzen, um ihre Rücklagen künftig darzustellen.

9.2. Flächenmanagement

Um Flächen bedarfsgerecht zu vergeben, wurde eine Flächenbilanzierung eingeführt. Die Bedarfsrechnung wird derzeit von dem Institut für Hochschulentwicklung HIS-HE evaluiert.

Im Baubereich hat die TU Berlin mit einer Hochschulstandortentwicklungsplanung begonnen, die – sich an landeseinheitlichen Standards orientierend – auf eine 15-Jahres-Planung für Bau- und Sanierungsmaßnahmen zielt. Basis für diese Planung ist eine strategische Erhebung der vorhandenen Substanz und der Bedarfe der Universität, so dass eine nachhaltige und damit wirtschaftliche Bau- und Sanierungsplanung unter Berücksichtigung des Leitmotivs "Klimaneutraler und nachhaltiger Campus" ermöglicht wird.

Technische Universität Berlin

Der Präsident

Straße des 17. Juni 135

10623 Berlin

www.tu-berlin.de



Leistungsbericht über das Jahr 2018

Technische Universität Berlin

Die Technische Universität Berlin zählt mit ihren gut 35 000 Studierenden, zirka 150 Studienangeboten und 40 Instituten zu den großen, international renommierten und traditionsreichen technischen Universitäten in Deutschland. Herausragende Leistungen in Forschung und Lehre, die Qualifikation von sehr guten Absolventinnen und Absolventen und eine moderne, serviceorientierte Verwaltung kennzeichnen die Universität in Deutschlands Hauptstadt – im Zentrum Europas. Das Leistungsspektrum ihrer sieben Fakultäten steht für eine einzigartige Verbindung von Natur- und Technikwissenschaften mit Planungs-, Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften an einer technischen Universität.

Die TU Berlin betreibt Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung auf internationalem Spitzenniveau. Unter Nutzung des gesamten Fächerspektrums in der Kombination von Natur-, Ingenieur- und Geisteswissenschaften werden Zukunftsfelder etabliert und fakultätsübergreifende, mit externen Akteuren vernetzte Forschungsaktivitäten auf regionaler und auch internationaler Ebene gefördert.

Die TU Berlin ist eine attraktive Bildungsstätte, in der sich Studierende fachliche und soziale Kompetenzen aneignen, mit denen sie ihre persönliche und unsere gesellschaftliche Zukunft aktiv gestalten können. Das breite Fächerspektrum der TU Berlin ermöglicht den Studierenden eine transdisziplinäre wissenschaftliche Ausbildung, die der gesellschaftlichen und globalen Verantwortung der Universität Rechnung trägt. Mit der Verabschiedung des neuen Leitbilds für die Lehre im November 2018 hat die TU Berlin die Grundlage gelegt, ihr Studienangebot noch attraktiver zu gestalten.

Wissenschaftliche Weiterbildung ist integrativer Bestandteil der Lehre und ermöglicht lebensbegleitendes Lernen. Die Mitglieder der TU Berlin sind offen für Innovationen als Basis der ständigen Erneuerung der Universität.

Als Technische Universität legt die TU Berlin besonderen Wert auf die Förderung des Wissens- und Technologietransfers zwischen der Universität einerseits und Wirtschaft und Gesellschaft andererseits. Die TU Berlin unterhält strategische Allianzen mit Unternehmen und zahlreichen universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und ist dabei die am besten vernetzte Forschungsinstitution Berlins.

Die TU Berlin nimmt Ihre Verantwortung für die Qualifizierung des Fachkräfte-Nachwuchses wahr. Mit den in der jüngsten Vergangenheit deutlich gestiegenen Studierendenzahlen zeigt sie die Bereitschaft und Fähigkeit, ihren Bildungsauftrag zu erfüllen.

Die TU Berlin kann auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischer Studierender und Studierender mit Migrationshintergrund mit steigender Tendenz verweisen. Darin ist auch ein Beitrag zur multikulturellen Integration zu sehen.

Die Mitglieder der Universität setzen sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein und schaffen familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen. Die TU gewährleistet Chancengleichheit ebenso wie Diskriminierungsfreiheit auf allen Ebenen der universitären Organisation.

Eckdaten

	Anzahl	darunter Frauen		darunter Ausländ.	
Studierende	35.436	11.710	33%	8.858	25%
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	20.236	6.411	32%	3.498	17%
Konsekutive Masterstudiengänge	11.131	3.894	35%	3.245	29%
Weiterbildende Studiengänge	898	281	31%	759	85%
Promotionsstudien	2.675	919	34%	907	34%
Internationale Austausch- und Mobilitätsprogramme	476	197	41%	448	94%
Sonstige	20	8	40%	1	5%
Personal	8.428	3.276	39%	1.012	12%
Professorinnen und Professoren	388	81	21%	45	12%
Sonstige wissenschaftliche u. künstl. Beschäftigte	2.663	835	31%	508	19%
Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	2.203	1.329	60%	61	3%
Studentische Beschäftigte	2.464	871	35%	332	13%
Nebenberufliches Lehrpersonal	710	160	23%	66	9%
Studiengänge	149				
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	53				
Konsekutive Masterstudiengänge	79				
Weiterbildende Studiengänge	16				
Promotionsstudiengänge	1				
Haushaltsvolumen in Mio. €	567,8				
Zuschuss des Landes Berlin	330,9				
Drittmittelleinnahmen	173,4				
sonstige Einnahmen	63,4				

1. Finanzausstattung

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
1.1. Einnahmen nach Einnahmearten (in T€)						
Einnahmen insgesamt	465.639	521.137	540.233	567.751	27.518	5%
Einnahmen für konsumtive Zwecke insgesamt¹⁾	304.087	355.630	371.634	381.304	9.670	3%
Zuschuss Land Berlin gemäß Hochschulvertrag	252.322	299.469	310.605	317.858	7.253	2%
Sondermittel aus Landes-/Bundes-Ergänzungsfinanzierung	3.215	2.344	3.047	3.038	-9	0%
Immatrikulations- und Rückmeldegebühren	2.750	3.316	3.371	3.460	89	3%
Akademische Weiterbildung	1.951	2.967	3.104	3.243	139	4%
Hochschul sponsoring	32	43	15	51	36	>100%
Mittel aus Stiftungsvermögen	1.695	1.912	45	68	22	49%
Personalkostenerstattung	6.061	11.020	8.806	9.573	767	9%
Mieterlöse Grundstücke, Gebäude und Räume	1.519	1.359	1.373	1.501	128	9%
Patenterlöse, Erlöse aus Beteiligungen	156	229	620	336	-284	-46%
Sonstige Einnahmen	34.385	32.971	40.648	42.176	1.529	4%
- darunter interne Verrechnung von Overheadpauschalen aus dem Drittmittelbereich	-	20.822	22.169	-	-22.169	-100%
Einnahmen für investive Zwecke insgesamt¹⁾	26.635	14.262	13.737	13.016	-722	-5%
Zuschuss und Zuweisungen des Landes Berlin	25.763	13.582	13.737	13.016	-722	-5%
- darunter Konjunkturprogramm II	15.026	-	-	-	-	-
- darunter Investitionspakt für Hochschulbau	-	2.290	2.102	2.243		
Zuweisungen des Bundes (ohne KP II)	832	680	-	-	-	-
Sonstige Zuschüsse für Investitionen	40	-	-	-	-	-
Einnahmen aus Drittmitteln insgesamt²⁾	134.917	151.246	154.861	173.431	18.569	12%
<u>nach Mittelgeber</u>						
Drittmittel von der DFG	31.908	40.384	43.471	46.445	2.974	7%
Drittmittel vom Bund	37.756	56.968	57.166	61.496	4.330	8%
Drittmittel von der EU, einschl. ESF, EFRE	19.792	18.769	20.243	25.446	5.203	26%
Drittmittel von sonstigen öffentlichen Bereichen	10.235	9.318	8.387	10.592	2.204	26%
Drittmittel von der gewerblichen Wirtschaft	29.777	20.007	18.550	20.748	2.198	12%
Drittmittel von Stiftungen u. dgl.	5.448	5.800	7.045	8.704	1.659	24%
- darunter Spenden	717	559	651	353	-298	-46%
<u>nach Verwendungszweck</u>						
überwiegend Forschung	-	146.143	149.466	168.063	18.597	12%
überwiegend Lehre	-	2.352	3.264	3.461	197	6%
- darunter Qualitätspakt Lehre	-	2.158	2.594	2.720	126	5%
Weiteres	-	2.751	2.131	1.907	-224	-11%
nachrichtlich: Einnahmen aus Krediten vom Kreditmarkt, Entnahmen aus Rücklagen und Einnahmen aus kassenmäßigen Überschüssen	94.787	177.432	208.249	221.516	13.268	6%

¹⁾ ohne Drittmittel

²⁾ Drittmittel für konsumtive und investive Zwecke, ohne weitergeleitete Drittmittel

1. Finanzausstattung

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
1.2. Ausgaben nach Ausgabearten (in T€, inkl. Drittmittel)						
Ausgaben insgesamt	469.863	520.171	512.106	552.422	40.315	8%
Personalausgaben insgesamt	292.523	336.687	343.148	359.395	16.246	5%
Vergütungen Angestellte und Arbeiter	212.705	250.699	254.622	268.240	13.619	5%
Dienstbezüge Beamte	36.589	37.286	38.797	40.794	1.997	5%
Beihilfen und Unterstützungen für aktive Dienstkräfte ¹⁾	1.592	1.750	1.696	1.589	-108	-6%
Ausgaben für Lehrbeauftragte u. freie Mitarbeiter	3.152	3.449	3.219	3.447	228	7%
Versorgungsbezüge der Beamten, Angestellten u. Arbeiter	38.297	42.863	44.362	44.588	226	1%
Sonstige Personalausgaben	188	640	453	737	285	63%
Sachausgaben insgesamt	129.791	163.554	144.550	165.923	21.372	15%
Lernmittel, Aus- und Weiterbildung	42.280	65.610	48.900	53.332	4.432	9%
Geschäftsbedarf, Geräte, Ausstattungen, Verbrauchsmat.	1.979	1.982	1.834	2.345	511	28%
Erstattungen, sonst. Zuschüsse und Stipendien	7.066	10.781	8.160	7.598	-562	-7%
Bauunterhaltung	18.232	14.944	12.467	13.646	1.179	9%
Bewirtschaftung (o. Energie)	7.910	10.302	10.777	11.982	1.205	11%
Energiekosten	15.004	15.296	16.003	16.252	250	2%
Mieten und Pachten für Gebäude und Grundstücke	15.001	13.937	14.170	14.832	661	5%
Sonstige Mieten und Pachten	405	397	380	375	-5	-1%
Sonstige Sachausgaben	21.914	30.306	31.859	45.561	13.702	43%
- darunter interne Verrechnung von Overheadpauschalen aus dem Drittmittelbereich		2.803	2.838		-2.838	-100%
Investitionsausgaben insgesamt	47.549	19.929	24.408	27.104	2.697	11%
Baumaßnahmen, Bauvorbereitungsmittel	25.619	8.233	9.052	8.183	-870	-10%
Geräteinvestitionen	20.408	10.696	9.850	16.524	6.673	68%
Erwerb von Grundstücken und Gebäuden	530	-	-	-	-	-
Sonstige Investitionen	992	1.000	5.505	2.398	-3.107	-56%
nachrichtlich: Ausgaben zur Schuldentilgung am Kreditmarkt, der Zuführungen an Rücklagen und Ausgaben zur Deckung eines kassenmäßigen Fehlbetrags	104.397	189.457	208.249	222.724	14.475	7%
1.3. Drittmittelausgaben nach Ausgabearten (in T€)						
Drittmittelausgaben insgesamt	130.992	151.556	153.707	159.519	5.811	4%
Personalausgaben	79.126	92.483	96.005	101.885	5.880	6%
Sachausgaben	40.082	52.894	52.471	49.983	-2.488	-5%
Investitionsausgaben	11.784	6.178	5.231	7.650	2.419	46%

¹⁾ Beihilfen und Unterstützungen für Versorgungsempfänger sind nicht differenziert auswertbar, die Werte sind in der Position "Beihilfen und Unterstützungen für aktive Dienstkräfte" enthalten.

2. Personal der Hochschule

		2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr	
						abs.	in %
2.1. Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal¹⁾							
Prof. und Mittelbau insgesamt		2.904	2.874	3.063	3.051	-12	0%
Finanzierungsart	Haushalt	1.322	1.284	1.399	1.878	479	34%
	Drittmittel	1.537	1.553	1.626	1.131	-495	-30%
	Erstattung	45	37	38	42	4	11%
Beschäftigungsdauer	unbefristet	505	488	517	455	-62	-12%
	befristet	2.399	2.386	2.546	2.596	50	2%
Beschäftigungsumfang	Vollzeit	1.945	2.026	2.121	2.099	-22	-1%
	Teilzeit	959	848	942	952	10	1%
Professorinnen und Professoren insgesamt		383	356	369	388	19	5%
Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit		289	290	285	272	-13	-5%
Finanzierungsart	Haushalt	246	251	246	234	-12	-5%
	Drittmittel	0	7	5	6	1	20%
	Erstattung	43	32	34	32	-2	-6%
Professorinnen und Professoren auf Zeit		7	8	13	28	15	>100%
Finanzierungsart	Haushalt	7	3	8	18	10	>100%
	Drittmittel	0	2	2	3	1	50%
	Erstattung	0	3	3	7	4	>100%
Juniorprofessorinnen und -professoren		14	17	23	35	12	52%
Finanzierungsart	Haushalt	12	13	17	25	8	47%
	Drittmittel	0	2	5	8	3	60%
	Erstattung	2	2	1	2	1	100%
Gastprofessorinnen und -professoren		73	41	48	53	5	10%
Finanzierungsart	Haushalt	63	31	35	45	10	29%
	Drittmittel	10	10	13	7	-6	-46%
	Erstattung	0	0	0	1	1	-
Mittelbau insgesamt		2.521	2.518	2.694	2.663	-31	-1%
Finanzierungsart	Haushalt	994	986	1.093	1.556	463	42%
	Drittmittel	1.527	1.532	1.601	1.107	-494	-31%
Beschäftigungsdauer	unbefristet	216	198	232	183	-49	-21%
	befristet	2.305	2.320	2.462	2.480	18	1%
Beschäftigungsumfang	Vollzeit	1.577	1.679	1.766	1.722	-44	-2%
	Teilzeit	944	839	928	941	13	1%
2.2. Nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal¹⁾							
Lehrbeauftragte		300	420	503	415	-88	-17%
Finanzierungsart	Haushalt	300	380	466	376	-90	-19%
	Drittmittel	0	0	0	0	0	-
Privatdozent(inn)en, Honorar-Prof.		340	326	316	295	-21	-7%
Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen u. Tutoren		2.450	2.467	2.533	2.464	-69	-3%
Finanzierungsart	Haushalt	1.439	1.437	1.511	1.955	444	29%
	Drittmittel	1.011	1.030	1.022	509	-513	-50%

¹⁾ Anzahl des Personals nach Personen gem. amtlicher Hochschulstatistik. Die Angaben wurden von der Hochschule geringfügig angepasst.

2. Personal der Hochschule

		2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
2.3. Hauptberufliches nicht-wissenschaftliches Personal¹⁾							
<u>Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte</u>		2.256	2.039	2.177	2.203	26	1%
Finanzierungsart	Haushalt	2.025	1.882	2.002	2.071	69	3%
	Drittmittel	216	157	175	132	-43	-25%
	Erstattung	15	0	0	0	0	-
Beschäftigungsdauer	unbefristet	1.754	1.574	1.663	1.702	39	2%
	befristet	502	465	514	501	-13	-3%
Beschäftigungsumfang	Vollzeit	1.484	1.471	1.524	1.480	-44	-3%
	Teilzeit	772	568	653	723	70	11%
<u>nach Personalart</u>							
- Verwaltungspersonal		870	765	847	864	17	2%
- Bibliothekspersonal		106	108	102	113	11	11%
- Technisches Personal inkl. DV-Personal		831	698	714	691	-23	-3%
- Auszubildende		160	143	139	131	-8	-6%
- Sonstiges nicht-wissenschaftliches Personal		289	325	375	404	29	8%

2.4. Haupt- und nebenberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Drittmittelpersonal) in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)²⁾

<u>Personal-Vollzeitäquivalente (VZÄ) insgesamt</u>	1.278,0	1.894,0	2.044,5	2.818,5	774,0	38%
Professorinnen und Professoren auf Lebenszeit	288,5	282,5	280,0	265,5	-14,5	-5%
Professorinnen und Professoren auf Zeit	7,0	6,0	11,0	25,0	14,0	>100%
Juniorprofessorinnen und -professoren	14,0	13,0	16,5	25,0	8,5	52%
Gastprofessorinnen und -professoren	58,5	30,5	32,0	44,5	12,5	39%
unbefristeter Mittelbau	161,5	145,0	163,0	153,5	-9,5	-6%
befristeter Mittelbau	688,5	708,5	771,0	1152,5	381,5	49%
Lehrbeauftragte	60,0	708,5	771,0	1152,5	381,5	49%

¹⁾ Anzahl des Personals nach Personen gem. amtlicher Hochschulstatistik. Die Angaben wurden von der Hochschule geringfügig angepasst.

²⁾ Bildung der VZÄ gem. amtlicher Hochschulstatistik: hauptberufliches wiss. und künstl. Personal: Vollzeit 1,0 VZÄ, Teilzeit 0,5 VZÄ, nebenberufliches Lehrpersonal 0,2 VZÄ.

3. Studium und Lehre¹⁾

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
3.1. Entwicklung der Studierendenzahlen insgesamt						
Studierende insgesamt	28.893	34.078	34.718	35.436	718	2%
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	22.020	20.024	20.088	20.236	148	1%
Konsekutive Masterstudiengänge	3.093	10.307	10.819	11.131	312	3%
Weiterbildende Studiengänge	403	690	816	898	82	10%
Promotionsstudien	2.533	2.603	2.599	2.675	76	3%
Internationale Austausch- und Mobilitätsprogramme	717	416	369	476	107	29%
Sonstige ²⁾	127	38	27	20	-7	-26%
3.2. Studienanfängerinnen und -anfänger						
3.2.1. Studienanfänger/-innen im 1. HS insgesamt	4.294	6.063	6.154	6.211	57	1%
<u>nach Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung</u>						
Berlin	1.701	2.469	2.448	2.356	-92	-4%
Brandenburg	447	492	464	460	-4	-1%
andere Bundesländer	879	882	789	738	-51	-6%
Ausland	1.267	2.220	2.453	2.657	204	8%
<u>nach Staatsangehörigkeit</u>						
Deutsche	2.891	3.659	3.451	3.436	-15	0%
Ausländer/-innen	1.403	2.404	2.703	2.775	72	3%
- Bildungsinländer/-innen ³⁾	133	199	230	176	-54	-23%
- Bildungsausländer/-innen ⁴⁾	1.270	2.205	2.473	2.599	126	5%
- EU-Staatsangehörigkeit ⁵⁾	608	624	546	565	19	3%
- Nicht-EU-Staatsangehörigkeit	662	1.581	1.927	2.034	107	6%
<u>nach Art der Hochschulzugangsberechtigung</u>						
Allg. u. fachgeb. Hochschulreife, Fachhochschulreife	4.255	6.038	6.128	6.173	45	1%
nach § 11 BerlHG, beruflich Qualifizierte	39	25	26	38	12	46%
3.2.2. Studienanfänger/-innen im 1. FS insgesamt	7.383	11.539	11.580	11.543	-37	0%
Bachelor- u.a. grundst. Anfänger/-innen 1. FS insgesamt	4.111	6.772	6.707	6.520	-187	-3%
<u>nach Land des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung</u>						
Berlin	2.149	3.552	3.625	3.487	-138	-4%
Brandenburg	560	753	710	693	-17	-2%
andere Bundesländer	1.149	1.832	1.662	1.554	-108	-6%
Ausland	253	635	710	786	76	11%
<u>nach Staatsangehörigkeit</u>						
Deutsche	3.652	5.853	5.619	5.453	-166	-3%
Ausländer/-innen	459	919	1.088	1.067	-21	-2%
- Bildungsinländer/-innen ³⁾	177	286	331	278	-53	-16%
- Bildungsausländer/-innen ⁴⁾	282	633	757	789	32	4%
- EU-Staatsangehörigkeit ⁵⁾	86	184	167	167	0	0%
- Nicht-EU-Staatsangehörigkeit	196	449	590	622	32	5%
Master-Anfänger/-innen 1. FS insgesamt (o. Weiterbild.)	1.442	3.246	3.391	3.302	-89	-3%
<u>nach Staatsangehörigkeit</u>						
Deutsche	1.091	2.346	2.339	2.185	-154	-7%
Ausländer/-innen	351	900	1.052	1.117	65	6%
- Bildungsinländer/-innen ³⁾	26	77	84	194	110	>100%
- Bildungsausländer/-innen ⁴⁾	325	823	968	923	-45	-5%
- EU-Staatsangehörigkeit ⁵⁾	84	164	165	148	-17	-10%
- Nicht-EU-Staatsangehörigkeit	241	659	803	775	-28	-3%
<u>Master-Anfänger mit Bachelor-Abschluss an eigener Hochschule⁶⁾</u>	-	1.625	1.584	1.332	-252	-16%

¹⁾ In Kapitel 3 handelt es sich um die endgültigen Ergebnisse gem. amtlicher Hochschulstatistik.

²⁾ Sonstige Abschlüsse gem. amtlicher Hochschulstatistik: Zertifikat, sonstiger Abschluss, kein Abschluss möglich

³⁾ Bildungsinländer/-innen sind ausländische Studierende, welche in Deutschland eine Hochschulzugangsberechtigung (z.B. Abitur) erworben haben.

⁴⁾ Bildungsausländer/-innen sind ausländische Studierende, welche ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

⁵⁾ EU-Länder und zulassungsrechtlich gleichgestellte Länder

⁶⁾ Bachelor-Abschluss oder anderer grundständiger Abschluss an der eigenen Hochschule; nicht nur unmittelbare Übergänge. Angaben der Hochschule.

3. Studium und Lehre

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
3.3. Ausländische Studierende						
<u>Ausländische Studierende nach Qualifikationsstufen</u>						
insgesamt	5.765	7.138	8.003	8.858	855	11%
proz. Anteil an Studierenden insgesamt	20%	21%	23%	25%		
in Bachelor- u.a. grundständigen Studiengängen	3.249	2.909	3.229	3.498	269	8%
proz. Anteil in Bachelor- u.a. grundst. Studiengängen	15%	15%	16%	17%		
in konsekutiven Masterstudiengängen	1.001	2.461	2.876	3.245	369	13%
proz. Anteil in den kons. Masterstudiengängen	32%	24%	27%	29%		
in weiterbildenden Studiengängen	227	534	665	759	94	14%
proz. Anteil in weiterb. Studiengängen	56%	77%	81%	85%		
in Promotionsstudien	732	825	868	907	39	4%
proz. Anteil in Promotionstudien	29%	32%	33%	34%		
im Austauschstudium	520	406	364	448	84	23%
proz. Anteil im Austauschstudium	99%	98%	99%	94%		
Sonstige ¹⁾	36	3	1	1	0	0%
<u>Ausländische Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben (Bildungsinländer/-innen)</u>						
insgesamt	1.086	1.255	1.289	1.417	128	10%
proz. Anteil an Studierenden insgesamt	4%	4%	4%	4%		
<u>darunter</u>						
in Bachelor- u.a. grundständigen Studiengängen	971	977	996	997	1	0%
proz. Anteil in Bachelor- u.a. grundst. Studiengängen	4%	5%	5%	5%		

¹⁾ Sonstige Abschlüsse gem. amtlicher Hochschulstatistik: Zertifikat, sonstiger Abschluss, kein Abschluss möglich

3. Studium und Lehre

		2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
3.4. Studienanfängerinnen und -anfänger nach Qualifikationsstufen und Fächergruppen							
<u>Studienanfängerinnen und -anfänger im 1. Fachsemester (FS)</u>							
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	insgesamt	4.111	6.772	6.707	6.520	-187	-3%
	Geisteswissenschaften	142	178	146	154	8	5%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	265	336	326	290	-36	-11%
	Mathematik, Naturwissenschaften	701	2.038	1.995	1.983	-12	-1%
	Ingenieurwissenschaften	2.988	4.209	4.218	4.075	-143	-3%
	Sonstige ¹⁾	15	11	22	18	-4	-18%
	darunter mit Lehramtsoption	149	197	187	239	52	28%
	darunter Staatsexamen (ohne Lehramt)	30	40	50	33	-17	-34%
Konsekutive Masterstudien- gänge	insgesamt	1.442	3.246	3.391	3.302	-89	-3%
	Geisteswissenschaften	182	323	301	303	2	1%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	112	182	192	221	29	15%
	Mathematik, Naturwissenschaften	118	332	333	381	48	14%
	Ingenieurwissenschaften	1.022	2.399	2.541	2.387	-154	-6%
	Sonstige ¹⁾	8	10	24	10	-14	-58%
	darunter Lehramtsmaster	17	82	119	85	-34	-29%
Weiterbildende Studiengänge	insgesamt	139	273	326	347	21	6%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	42	33	35	52	17	49%
	Ingenieurwissenschaften	97	240	291	295	4	1%
	darunter weiterbildende Master	139	273	326	347	21	6%

¹⁾ Sonstige gem. amtlicher Hochschulstatistik: sonstige Fächer und ungeklärt, außerhalb der Studienbereichsgliederung

3. Studium und Lehre

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %	
3.5. Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) nach Qualifikationsstufen und Fächergruppen¹⁾							
Studierende innerhalb der RSZ insgesamt	14.954	20.833	21.016	21.126	110	1%	
Studierende i.d. RSZ (ohne Weiterbild.)	14.575	20.320	20.423	20.475	52	0%	
Studierende i.d. RSZ prozentual (ohne Weiterbild.)	56%	66%	65%	64%			
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	insgesamt	11.610	13.776	13.801	13.737	-64	0%
	Geisteswissenschaften	364	436	378	368	-10	-3%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	648	837	824	783	-41	-5%
	Mathematik, Naturwissenschaften	1.775	2.995	2.920	2.862	-58	-2%
	Ingenieurwissenschaften	8.759	9.457	9.626	9.664	38	0%
	Sonstige ²⁾	64	51	53	60	7	13%
	darunter mit Lehramtsoption/Staatsex. Lehramt	408	464	424	478	54	13%
	darunter Staatsexamen (ohne Lehramt)	125	133	146	137	-9	-6%
	darunter ungestufte Studiengänge (Dipl., Mag.)	1.561	4	2	0	-2	-100%
Konsekutive Masterstudien-gänge	insgesamt	2.441	6.128	6.253	6.262	9	0%
	Geisteswissenschaften	343	608	563	541	-22	-4%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	156	329	358	378	20	6%
	Mathematik, Naturwissenschaften	193	632	613	666	53	9%
	Ingenieurwissenschaften	1.729	4.526	4.681	4.646	-35	-1%
	Sonstige ²⁾	20	33	38	31	-7	-18%
	darunter Lehramtsmaster	49	162	205	192	-13	-6%
Internationale Austausch- und Mobilitäts-programme	insgesamt	524	416	369	476	107	29%
	Geisteswissenschaften	68	36	35	31	-4	-11%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	35	31	29	34	5	17%
	Mathematik, Naturwissenschaften	29	31	27	38	11	41%
	Ingenieurwissenschaften	392	318	278	373	95	34%
Weiterbildende Studiengänge	insgesamt	300	503	587	646	59	10%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	97	51	55	69	14	25%
	Ingenieurwissenschaften	203	452	532	577	45	8%
	darunter weiterbildende Master	300	503	587	646	59	10%
Sonstige Abschlüsse³⁾	79	10	6	5	-1	-17%	

¹⁾ ohne Promotionen und Bühnen-/ Konzert-/ Opernreifepfung, Meisterklassen

²⁾ Sonstige gem. amtlicher Hochschulstatistik: sonstige Fächer und ungeklärt, außerhalb der Studienbereichsgliederung

³⁾ Sonstige Abschlüsse gem. amtlicher Hochschulstatistik: Zertifikat, sonstiger Abschluss

3. Studium und Lehre

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	Diff. zum Vorjahr in %
3.6. Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsstufen und Fächergruppen						
Absolventinnen und Absolventen insgesamt	3.241	4.892	4.881	4.934	53	1%
Bachelor- u.a. grundständige Studiengänge	2.518	2.140	2.034	1.911	-123	-6%
Geisteswissenschaften	282	65	65	64	-1	-2%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	484	116	136	121	-15	-11%
Mathematik, Naturwissenschaften	335	270	218	202	-16	-7%
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	108	0	0	0	0	-
Ingenieurwissenschaften	1.307	1.689	1.615	1.524	-91	-6%
Kunst, Kunstwissenschaft	2	0	0	0	0	-
darunter Bachelor mit Lehramtsoption	30	71	88	70	-18	-20%
darunter Staatsexamen Lehramt	110	1	1	0	-1	-100%
darunter Staatsexamen (ohne Lehramt)	12	24	13	15	2	15%
darunter ungestufte Studiengänge (Diplom, Magister)	1.899	244	171	81	-90	-53%
Konsekutive Masterstudien-gänge	202	2.062	2.301	2.385	84	4%
Geisteswissenschaften	7	182	151	178	27	18%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	42	120	115	151	36	31%
Mathematik, Naturwissenschaften	8	207	201	187	-14	-7%
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	3	0	0	0	0	-
Ingenieurwissenschaften	140	1.553	1.834	1.869	35	2%
Kunst, Kunstwissenschaft	2	0	0	0	0	-
darunter Lehramtsmaster	4	58	28	73	45	>100%
Weiterbildende Studien-gänge	50	100	46	164	118	>100%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	37	22	2	40	38	>100%
Ingenieurwissenschaften	13	78	44	124	80	>100%
darunter weiterbildende Master	50	100	46	164	118	>100%
Promotion	455	537	481	460	-21	-4%
Geisteswissenschaften	24	30	25	32	7	28%
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	63	64	42	37	-5	-12%
Mathematik, Naturwissenschaften	126	127	102	100	-2	-2%
Medizin/Gesundheitswissenschaften	3	0	0	0	0	-
Agrar- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	11	0	0	0	0	-
Ingenieurwissenschaften	217	316	312	291	-21	-7%
Kunst, Kunstwissenschaft	11	0	0	0	0	-
darunter FH-Absolvent/-innen	14	21	17	20	3	18%
Sonstige Abschlüsse¹⁾	16	53	19	14	-5	-26%
Abschlüsse innerhalb der Regelstudienzeit (Anteil an allen Abschlüssen)						
Bachelor- u.a. grundst. Abschlüsse i.d. RSZ	19%	9%	10%	11%	0%	3%
Bachelor- u.a. grundst. Abschlüsse i.d. RSZ + 2 Sem.	44%	41%	40%	43%	2%	6%
konsekutive Masterabschlüsse i.d. RSZ	28%	16%	18%	16%	-2%	-10%
konsekutive Masterabschlüsse i.d. RSZ + 2 Sem.	73%	64%	62%	60%	-2%	-3%

¹⁾Sonstige Abschlüsse gem. amtlicher Hochschulstatistik: Zertifikat, sonstiger Abschluss

3. Studium und Lehre

		2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr	
						abs.	in %
3.7. Betreuungsrelationen							
<u>Studierende je Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler</u>							
Betreuungsrelation gem. amtlicher Hochschulstatistik¹⁾	insgesamt	21,5	25,5	24,2	19,6	-4,6	-19%
	Geisteswissenschaften	29,3	24,3	24,1	23,0	-1,1	-4%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	15,0	32,8	28,8	27,2	-1,6	-5%
	Mathematik, Naturwissenschaften	12,0	22,5	19,7	16,8	-2,8	-14%
	Ingenieurwissenschaften	30,2	27,9	27,0	21,3	-5,7	-21%
Betreuungsrelation gem. Berliner Kennzahlenprojekt²⁾	insgesamt	13,2	18,0	17,6	17,7	-0,4	-2%
	Sprach- und Kulturwissenschaften	11,8	21,8	22,2	22,0	0,4	2%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissensch.	11,3	13,2	12,6	12,2	-0,5	-4%
	Mathematik, Naturwissenschaften	11,5	18,7	17,3	18,1	-1,4	-8%
	Ingenieurwissenschaften	14,4	17,8	17,8	17,7	0,0	0%
<u>Abschlüsse je Professor/-in³⁾</u>							
Bachelor-Abschlüsse u.a. grundständige Studiengänge	insgesamt	6,6	6,0	5,5	4,9	-0,6	-11%
	Geisteswissenschaften	9,4	3,1	2,7	2,8	0,1	3%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	8,3	5,5	6,8	5,0	-1,8	-26%
	Mathematik, Naturwissenschaften	3,6	3,3	2,6	2,3	-0,3	-10%
	Ingenieurwissenschaften	7,7	7,5	6,8	6,1	-0,7	-10%
Master-Abschlüsse (ohne Weiterbildung)	insgesamt	0,5	5,8	6,2	6,1	-0,1	-1%
	Geisteswissenschaften	0,2	8,7	6,3	7,7	1,4	23%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	0,7	5,7	5,8	6,3	0,5	9%
	Mathematik, Naturwissenschaften	0,1	2,5	2,4	2,1	-0,2	-10%
	Ingenieurwissenschaften	0,8	6,9	7,8	7,5	-0,2	-3%
Promotionen	insgesamt	1,2	1,5	1,3	1,2	-0,1	-9%
	Geisteswissenschaften	0,8	1,4	1,0	1,4	0,3	34%
	Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften	1,1	3,0	2,1	1,5	-0,6	-27%
	Mathematik, Naturwissenschaften	1,3	1,5	1,2	1,1	-0,1	-5%
	Ingenieurwissenschaften	1,3	1,4	1,3	1,2	-0,1	-11%

¹⁾ Quotient aus der Anzahl der Studierenden insgesamt und der Anzahl der haupt- oder nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (ohne Drittmittelpersonal und ohne studentische Beschäftigte) je Personalvollzeitäquivalent gem. amtlicher Hochschulstatistik: hauptberufliches Personal: Vollzeit 1,0 VZÄ, Teilzeit 0,5 VZÄ, nebenberufliches Lehrpersonal 0,2 VZÄ; zum Teil inkonsistente Zuordnung des Personals zu Lehr- und Studienbereichen.

²⁾ Quotient aus der Anzahl der Studierenden in der RSZ und der Anzahl der haupt- oder nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (ohne Drittmittelpersonal und ohne studentische Beschäftigte) je Beschäftigungsvollzeitäquivalent gem. Berliner Kennzahlenprojekt: Nach Lehrdienstleistungsverflechtung gewichtete Studierendenvollzeitäquivalente.

³⁾ Abschlüsse je hauptberufl. Professor/-in gezählt in Personen (inkl. Juniorprof. und Gastprof.)

4. Drittmittel, Forschung, Wissenstransfer, künstlerische Entwicklung

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
4.1. Drittmittelausgaben für Forschung, Nachwuchsförderung u. Innovationen in T€						
Drittmittelausgaben für Forschungszwecke insgesamt¹⁾	130.992	149.265	151.102	156.639	5.537	4%
davon						
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	35.239	41.697	44.046	45.103	1.058	2%
davon Exzellenzinitiative	5.611	4.251	4.537	4.235	-302	-7%
Exzellenzinitiative: Exzellenzcluster	5.264	3.860	4.092	3.851	-241	-6%
Exzellenzinitiative: Graduiertenschulen	347	390	444	383	-61	-14%
davon DFG ohne Exzellenzinitiative	29.628	37.446	39.509	40.869	1.360	3%
DFG-Forschungszentren	2.444	-	-	-	-	-
Graduiertenkollegs	3.601	4.229	5.085	3.820	-1.265	-25%
Sonderforschungsbereiche	5.098	11.472	10.061	11.562	1.501	15%
Forschergruppen	1.349	1.527	1.339	1.033	-307	-23%
Einzelförderung	16.558	16.064	17.942	18.221	280	2%
Leibniz-Preis	73	768	960	683	-277	-29%
Schwerpunktprogramme	-	2.486	2.503	3.109	606	24%
Sonstige	504	900	1.618	2.440	822	51%
Bund	38.173	51.553	53.224	58.383	5.159	10%
Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM)	2.588	4.683	4.235	3.931	-304	-7%
EXIST-Gründerförderung	-	1.965	1.021	4.082	3.062	>100%
EXIST-Projekte (Gründerstipendien)	1.278	-	46	428	383	>100%
BMBF	17.858	26.346	27.512	30.120	2.608	9%
Weitere Bundesministerien	-	17.637	17.235	19.234	1.999	12%
Sonstige	16.449	922	3.176	587	-2.589	-82%
Europäische Union (EU)	20.517	20.228	16.535	16.719	184	1%
6. und 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, Horizon	5.800	3.876	8.665	5.940	-2.725	-31%
European Research Council (ERC)	392	2.418	1.270	2.154	884	70%
Europäisches Institut für Innovation und Technologie (EIT / KIC)	15	4.237	2.767	3.558	791	29%
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)	7.577	-3	1.653	1.188	-464	-28%
Europäischer Sozialfonds (ESF)	3.662	-32	216	410	193	89%
Marie Curie Nachwuchsförderung	318	1.581	576	957	381	66%
Sonstige	3.160	8.151	1.389	2.512	1.123	81%
Sonstige öffentliche Bereiche	8.037	8.375	8.618	8.884	267	3%
Gewerbliche Wirtschaft	23.990	21.179	20.811	19.466	-1.345	-6%
Stiftungen u. dgl.	3.340	5.202	7.106	7.752	646	9%
Einstiftung		2.043	3.402	3.392	-10	0%
Sonstige Bereiche	1.697	1.032	763	331	-431	-57%
4.2. Forschungsausgaben aus Sondermitteln der Landes- und Bundesfinanzierung in T€						
Masterplan-Forschungsoffensive	1.298	-	-	-	-	-
Sonstige Sondermittel (bis 2010 inkl. Einstiftung)	6	-	-	-	-	-
4.3. Kooperationen/Wissenstransfer						
Anzahl der Stiftungsprofessuren	15	12	9	19	10	>100%
Anzahl der Erstattungsprofessuren (S-Professuren)	45	43	42	48	6	14%
Anzahl der Patente						
Erfindungsmeldungen (Invention Reports)	94	70	64	46	-18	-28%
Patentanmeldungen (Patent Applications)	62	51	30	35	5	17%
Patentverwertungen (Patent Commercialisierung)	13	17	15	15	0	0%
Projekte in regionalen Technologie- und Gründerzentren	40	46	36	41	5	14%
4.4. Internationalität der Forschung						
Anzahl der AvH-Stipendiatinnen und -Stipendiaten ²⁾	25	40	37	32	-4	-12%
Anzahl der AvH-Preisträgerinnen und -Preisträger ²⁾	7	4	3	4	2	57%
Anzahl der AvH-Professuren	0	0	0	0	0	-
Anzahl der ERC-Grants	5	2	2	0	-2	-100%

¹⁾ Summe der an den Hochschulen im jeweiligen Förderprogramm und Jahr insgesamt verausgabten Drittmittel

²⁾ jährliche Personenäquivalente nach Aufenthaltsmonaten (8 Aufenthaltsmonate entsprechen einem VZÄ)

5. Kostenrelationen nach dem regionalen und überregionalen Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich¹⁾

	2010	2015	2016	2017	Diff. zum Vorjahr abs.	in %	überreg. AKL (2016)
5.1. Kostenkennzahlen für die Lehre							
Jährliche Lehrkosten je Jahreswochenstunde Lehrangebot (in €)							
Hochschule insgesamt	5.191	5.083	5.495	5.517	22	0%	5.111
Sprach- und Kulturwissenschaften	4.326	4.879	4.514	3.933	-581	-13%	4.100
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4.894	4.192	4.651	4.195	-456	-10%	4.978
Mathematik, Naturwissenschaften	5.087	5.307	5.387	5.606	219	4%	5.507
Ingenieurwissenschaften	5.412	5.093	5.679	5.747	68	1%	5.862
Jährliche Lehrkosten je Studierenden innerhalb der Regelstudienzeit (in €)							
Hochschule insgesamt	4.695	3.861	4.254	4.558	303	7%	4.596
Sprach- und Kulturwissenschaften	5.226	3.510	3.393	3.780	387	11%	4.359
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5.169	5.296	6.241	6.777	536	9%	3.108
Mathematik, Naturwissenschaften	5.167	3.565	4.319	4.691	373	9%	6.900
Ingenieurwissenschaften	4.421	3.936	4.216	4.480	264	6%	5.256
5.2. Kostenkennzahlen für die Forschung							
Gesamtkosten Forschung je Professorin bzw. Professor in T€²⁾							
Hochschule insgesamt	720	1.019	1.014	1.045	32	3%	598
Sprach- und Kulturwissenschaften	192	512	596	650	55	9%	362
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	545	747	736	821	85	12%	427
Mathematik, Naturwissenschaften	977	927	954	966	12	1%	724
Ingenieurwissenschaften	739	1.115	1.084	1.113	29	3%	885
Drittmittelausgaben je Professorin bzw. Professor (in T€)							
Hochschule insgesamt	401	582	549	553	4	1%	252
Sprach- und Kulturwissenschaften	43	212	239	261	21	9%	127
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	357	348	382	461	79	21%	120
Mathematik, Naturwissenschaften	622	525	523	509	-14	-3%	333
Ingenieurwissenschaften	386	650	592	594	1	0%	435
Drittmittelanteil an Gesamtkosten für Forschung							
Hochschule insgesamt	56%	57%	54%	53%			42%
Sprach- und Kulturwissenschaften	22%	41%	40%	40%			35%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	66%	47%	52%	56%			28%
Mathematik, Naturwissenschaften	64%	57%	55%	53%			46%
Ingenieurwissenschaften	52%	58%	55%	53%			49%

¹⁾ ohne Berücksichtigung von Sondereinrichtungen, Bewirtschaftungsausgaben und baubezogenen Kosten (s. Definition AKL)

²⁾ inkl. Drittmittel

6. Gleichstellung

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr abs.	in %
6.1. Frauenanteile nach Qualifikationsstufen¹⁾						
Frauen						
Studienanfänger/-innen grundständige Studiengänge	1.288	2.395	2.324	2.274	-50	-2%
Studierende	9.501	11.239	11.406	11.710	304	3%
Bachelorabschlüsse	206	611	568	604	36	6%
Master- und ungestufte Abschlüsse	889	830	821	852	31	4%
abgeschlossene Promotionen	123	161	131	166	35	27%
wissenschaftlicher u. künstl. Mittelbau	668	758	833	835	2	0%
Frauen in %						
Studienanfänger/-innen grundständige Studiengänge	31%	35%	35%	35%	0%	1%
Studierende	33%	33%	33%	33%	0%	1%
Bachelorabschlüsse	41%	33%	31%	33%	3%	8%
Master- und ungestufte Abschlüsse	40%	36%	33%	34%	1%	4%
abgeschlossene Promotionen	27%	30%	27%	36%	9%	33%
wissenschaftlicher u. künstl. Mittelbau	26%	30%	31%	31%	0%	1%
6.2. Frauenanteile an den Professuren¹⁾⁵⁾						
Frauen						
	84	69	74	81	7	9%
Gastprofessuren (hauptberuflich)	38	9	11	16	5	45%
Professuren auf Zeit (ohne Juniorprof., ohne Gastprof.)	1	4	8	10	2	25%
Juniorprofessuren	7	8	11	14	3	27%
Professuren auf Lebenszeit	38	48	44	41	-3	-7%
- W2/C3 (inkl. C2)	11	10	6	6	0	0%
- W3/C4	24	38	38	35	-3	-8%
Frauen in %						
	22%	19%	20%	21%	1%	4%
Gastprofessuren (hauptberuflich)	52%	22%	23%	30%	7%	32%
Professuren auf Zeit (ohne Juniorprof., ohne Gastprof.)	14%	50%	62%	36%	-26%	-42%
Juniorprofessuren	50%	47%	48%	40%	-8%	-16%
Professuren auf Lebenszeit	13%	17%	15%	15%	0%	-2%
- W2/C3 (inkl. C2)	17%	19%	12%	13%	1%	9%
- W3/C4	11%	16%	16%	15%	-1%	-4%
6.3. Neuberufungen von Professorinnen und Professoren²⁾						
Neuberufungen von Frauen auf Lebenszeit						
Bewerbung um Professuren auf Lebenszeit	197	102	98	62	-36	-37%
Platzierung auf Listenplätzen auf Lebenszeit	22	14	12	17	5	42%
Berufungen auf Lebenszeit	11	4	3	5	2	67%
Ernennungen auf Lebenszeit	6	6	3	3	0	0%
Frauen in %						
Bewerbung um Professuren auf Lebenszeit	23%	23%	17%	18%	2%	11%
Platzierung auf Listenplätzen auf Lebenszeit	26%	36%	21%	37%	16%	72%
Berufungen auf Lebenszeit	41%	36%	19%	56%	37%	>100%
Ernennungen auf Lebenszeit	33%	33%	27%	21%	-6%	-21%
Neuberufungen von Frauen auf Zeit						
Bewerbung um Professuren befristet	2	39	165	53	-112	-68%
Platzierung auf Listenplätzen befristet	1	5	24	13	-11	-46%
Berufungen befristet	1	0	7	1	-6	-86%
Ernennungen befristet	1	4	5	3	-2	-40%
Frauen in %						
Bewerbung um Professuren befristet	20%	43%	39%	40%	1%	2%
Platzierung auf Listenplätzen befristet	17%	50%	39%	41%	1%	3%
Berufungen befristet	33%	0%	35%	9%	-26%	-74%
Ernennungen befristet	33%	50%	45%	21%	-24%	-53%

¹⁾ Es handelt sich um Angaben gemäß amtlicher Hochschulstatistik.

²⁾ Es handelt sich um Daten gemäß Berufungsstatistik der Skzl Wissenschaft und Forschung.

6. Gleichstellung

	2010	2016	2017	2018	Diff. zum Vorjahr	
					abs.	in %
6.4. Besetzung von leitenden Positionen in der Hochschule³⁾						
Frauen in %						
Hochschulleitung ⁴⁾	40%	60%	40%	40%	0%	0%
Dekan/Dekanin/wiss. und künstl. Abteilungsleitungen	0%	0%	0%	0%	0%	-
6.5. Besetzung von Hochschulgremien (Mitgliedschaft durch Wahl)³⁾						
Frauen in %	24%	32%	31%	30%	-1%	-2%
Kuratorium aktiv/Hochschulrat	50%	25%	75%	50%	-25%	-33%
Konzil/erweiterter Akademischer Senat	18%	36%	36%	31%	-5%	-14%
Akademischer Senat	8%	40%	36%	44%	8%	22%
Kommissionen des Akademischen Senats	18%	35%	25%	23%	-2%	-9%
Fakultäts- und Fachbereichsräte	33%	26%	25%	27%	2%	9%

³⁾ Es handelt sich um Angaben der Hochschulen.

⁴⁾ Präsident/in, Vizepräsident/in, Kanzler/in, Rektor/in, Prorektor/in