



Nr. 1468

Verteiler 3

Aushang

Herausgegeben von
der Präsidentin der
Technische Universität
Braunschweig

Redaktion:
Geschäftsbereich 1
Universitätsplatz 2
38106 Braunschweig
Tel. +49 (0) 531 391-4338
Fax +49 (0) 531 391-4340

Datum: 20.12.2022

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“ der TU Braunschweig

Hiermit wird die vom Senat in der Sitzung vom 14.12.2022 gemäß § 41 Abs. 1 Niedersächsisches Hochschulgesetz und § 16 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung der TU Braunschweig erlassene Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“ der Technischen Universität Braunschweig hochschulöffentlich bekannt gemacht.

Das Präsidium der TU Braunschweig hat im Umlaufverfahren vom 15.12.2022 beschlossen, dass die neue Zentrale Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“ zum 01.01.2023 auf Basis des Beschlusses der „Ordnung für die Zentrale Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung““ durch den Senat in der Sitzung vom 14.12.2022 gegründet wird.

Die Ordnung tritt am Tag nach Ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

Der Senat der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig (TU Braunschweig) hat gemäß § 41 Abs. 1 Niedersächsisches Hochschulgesetz und § 16 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung der TU Braunschweig in seiner Sitzung am 14. Dezember 2022 die nachstehende Ordnung für die Zentrale Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“ erlassen:

Präambel

Die Personalentwicklung trägt zur Entwicklung aller Beschäftigten der TU Braunschweig einschließlich der an den Fakultäten der TU Braunschweig promovierenden Personen im Sinne der strategischen Ziele der TU Braunschweig bei.

Mit der Schaffung der zentralen Service-Einheit „Zentrale Personalentwicklung“ werden die bereits an der TU Braunschweig vorhandenen Angebote und Programme zur Personalentwicklung und des Gesundheitsmanagements gebündelt und unter einem Dach zusammengeführt.

§ 1 Allgemeines

1. Die Service-Einheit „Zentrale Personalentwicklung“ (nachfolgend „Zentrale PE“) ist eine zentrale Einrichtung der TU Braunschweig nach § 16 Absatz 1 Grundordnung der TU Braunschweig.
2. Die Zentrale PE liegt im gemeinsamen Zuständigkeitsbereich der Vizepräsidentin bzw. des Vizepräsidenten für Forschung und der Hauptberuflichen Vizepräsidentin bzw. des Hauptberuflichen Vizepräsidenten für Personal, Finanzen und Hochschulbau.
3. Die Zentrale PE ist die zentrale Personalentwicklungsstelle für alle Beschäftigten der TU Braunschweig einschließlich aller an den Fakultäten der TU Braunschweig promovierenden Personen. Hier werden die folgenden zurzeit vorhandenen Programme zugeordnet:
 - a) Grad^{TUBS},
 - b) Postdoc-Programm,
 - c) Prof.-Programm,
 - d) Weiterbildungsprogramm der Personalentwicklung (insbesondere für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung),
 - e) Führungspersonenprogramm.
4. Außerdem nimmt die Zentrale PE folgende übergeordnete Personalentwicklungsaufgaben wahr:
 - Personal-Entwicklungskonzepte für MTV und wissenschaftliches Personal,
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
 - Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).
5. Die Angebote der Service-Einheit Zentrale PE richten sich an alle Zielgruppen inklusive Führungspersonen in allen Karrierephasen im wissenschaftlichen Bereich von der Promotionsphase bis zu Lebenszeitprofessur sowie an alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung inklusive der Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement, die entweder als wissenschaftliche Mitarbeitende oder als Mitarbeitende in Technik und Verwaltung beschäftigt sein können.

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

§ 2 Ziele

1. Übergeordnetes Ziel der Service-Einheit Zentrale PE ist die Schaffung einer ganzheitlichen, fächer- und einrichtungsübergreifenden Personalentwicklung für alle Beschäftigten der TU Braunschweig einschließlich aller an den Fakultäten der TU Braunschweig promovierenden Personen.
2. Hierzu werden die bisher vorhandenen Programme und Angebote unter dem Dach der neuen Service-Einheit Zentrale PE zusammengeführt und in einer Gesamtstrategie integriert. Die vorhandenen Programme bleiben dabei grundsätzlich bestehen und werden stetig weiterentwickelt.
3. Die Zentrale PE leistet Beiträge zu den strategischen Zielen der Universität, vor allem durch aufeinander abgestimmte und zielgruppenspezifische Maßnahmen, die übergreifende Themen (z.B. Führungskultur, Nachwuchsförderung, Gesundheit & Prävention, Diversität, Gleichstellung, Internationalisierung, Nachhaltigkeit, moderne Arbeitskultur) aufgreifen.
4. Durch die Schaffung einer zentralen Einrichtung zur Personalentwicklung für alle Zielgruppen soll die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf unterschiedlichen Organisationsebenen (zentrale Programme, Fakultäten, Einrichtungen, Forschungsverbünde, Verwaltung) verbessert werden. Dadurch wird ein durchgängiges Verständnis von Personalentwicklung auf allen beteiligten Ebenen gefördert und die Durchlässigkeit zwischen den Programmen und Angeboten erhöht, sodass insgesamt mehr Transparenz über Ziele und Maßnahmen geschaffen wird. Die Förderformate insbesondere für Mitarbeitende in frühen Karrierestadien in Wissenschaft und Verwaltung werden in einem Gesamtkontext entsprechend der Hochschulstrategie abgebildet.
5. Mit ihren Angeboten und Services trägt die Zentrale PE dazu bei, die TU Braunschweig als attraktive Arbeitgeberin für verschiedenste Karrierephasen und -wege in Wissenschaft und Verwaltung zu positionieren.
6. Die einheitliche Qualitätssicherung der Angebote, das Monitoring zum Erreichen von Zielen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Personalentwicklung für alle Zielgruppen wird sichergestellt.

§ 3 Aufgaben

1. Die Zentrale PE ist verantwortlich für die Erstellung eines übergreifenden PE-Konzepts und die Übersetzung in zielgruppenspezifische Maßnahmen und Instrumente. Dabei werden die bereits vorhandenen Angebote kontinuierlich auf ihren Bedarf hin geprüft und entsprechend weiterentwickelt.
2. Seitens der Service-Einheit Zentrale PE werden in Form einzelner Unterprogramme insbesondere folgende Aufgaben erfüllt:
 - a) Graduiertenakademie Grad^{TUBS}
Grad^{TUBS} bietet fach- und fakultätsübergreifende Unterstützung auf dem Weg zur Promotion sowie ein zielgruppenspezifisches Weiterbildungsprogramm für karriere-relevante Schlüsselqualifikationen.
 - b) Postdoc-Programm/Postdoc Office
Das Postdoc-Programm bietet Karriereberatung und ein Weiterbildungsprogramm für karriererelevante Schlüsselqualifikationen für Karrieren in und außerhalb der Wissenschaft. Das Postdoc Office soll zentrale Anlaufstelle für die überfachliche Betreuung und Unterstützung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sein.

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

- c) Prof.-Programm
Im Rahmen des Prof.-Programms werden das Begrüßungsprogramm für Neuberufene Professor*innen und Weiterbildungs- und Peerformate sowie Coachings zu berufsbezogenen Kompetenzen angeboten.
- d) Weiterbildungsprogramm der Personalentwicklung (insbesondere für MTV)
Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms („Programm der Personalentwicklung“) sollen die fachlichen und überfachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen der Beschäftigten gestärkt sowie berufliche Flexibilität gefördert und der Anspruch auf Qualifizierung gemäß § 5 Abs. 1 TV-L aufgegriffen werden. Die nähere Ausgestaltung obliegt auf Basis der Dienstvereinbarung Nr. 39 vom 29.02.2016 einer von Personalrat und Dienststelle gebildeten Weiterbildungskommission.
- e) Führungskräfteentwicklung
Fach-, sozial- und führungskompetente Vorgesetzte in Technik, Verwaltung und Wissenschaft sind wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches, motiviertes und zufriedenes Arbeiten. Die Angebote der Führungskräfteentwicklung richten sich an Führungspersonen und bieten diesen die Gelegenheit, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und ihr Repertoire aufzufrischen, fortzuführen und zu erweitern.
- f) Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM
Das BGM bietet Unterstützung, um Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und gesundheitliche Ressourcen zu stärken, mit dem Ziel, durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz die Gesundheit und Motivation nachhaltig zu verbessern.
- g) Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM
Mit dem BEM kommt die TU Braunschweig ihrer gesetzlichen Aufgabe nach, eine Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz von betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Die nähere Ausgestaltung obliegt dem auf Basis der „Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu Arbeit und Gesundheit in der niedersächsischen Landesverwaltung“ vom 08.07.2015 gebildeten Eingliederungsteam.

3. Bei Bedarf führt die Zentrale PE neue Programme ein und ist verantwortlich für deren Integration in die bereits vorhandenen Strukturen.

4. Die Zentrale PE ist für die Etablierung eines übergeordneten Qualitätsmanagements der Programme und zugehörigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich.

§ 4 Governance

1. Leitung der zentralen Einrichtung

- a) Die Zentrale PE untersteht bis zu zwei Leiterinnen bzw. Leitern (Leitung), die vom Präsidium bestellt werden. Die Leitung stimmt wesentliche Angelegenheiten mit den beiden zuständigen Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten (vgl. § 1 Absatz 2 dieser Ordnung) ab. Die Leitung führt die laufenden Geschäfte selbstständig und vertritt die Personalentwicklung nach innen und außen. Die Leitung ist gegenüber dem Präsidium verantwortlich und berichtspflichtig.
- b) Die Leitung ist unmittelbare Vorgesetzte der dort tätigen Mitarbeitenden.

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

c) Falls mehr als eine Person als Leitung bestellt ist, vertreten sich die beiden Personen gegenseitig, jede Person ist aber einzeln eigenständig handlungsfähig. Die interne Ausgestaltung der Leitungsaufgaben wird in Abstimmung zwischen Leitung und den zuständigen Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten (vgl. § 1 Absatz 2 dieser Ordnung) festgelegt.

d) Die Leitung ist insbesondere zuständig für:

- die fachliche und disziplinarische Leitung der Service-Einheit Zentrale PE,
- Grundsatzfragen der Personalentwicklung in Abstimmung mit den zuständigen Vizepräsidenten und dem Beirat,
- die Koordinierung der zentralen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote entlang der strategischen Ziele der TU Braunschweig,
- die Zusammenarbeit im Bereich der Personalentwicklung mit den (dezentralen) Akteuren wie Fakultäten bzw. zentralen Einrichtungen der Hochschule sowie Kooperationen mit universitären und außer-universitären Partnereinrichtungen der TU Braunschweig.

2. Beirat zur Qualitätssicherung der Personalentwicklung

a) Der Beirat zur Qualitätssicherung der Personalentwicklung arbeitet als beratendes Gremium dem Präsidium und dem Senat zu.

b) Der Beirat hat die Aufgabe, eine Qualitätssicherung im Sinne einer generellen und ganzheitlichen Ausrichtung der Personalentwicklung entlang der strategischen Ziele der TU Braunschweig zu gewährleisten. Der Beirat gibt Empfehlungen zur Entwicklung der Personalentwicklung in Hinblick auf die zielgruppenspezifischen Bedarfe sowie mittel- und langfristige Ziele der Universität. Dazu gehört, die Kohärenz der Programme und Angebote, die Durchlässigkeit und die Sichtbarkeit der Angebote sicherzustellen.

c) Der Beirat wird gemeinsam vom Hauptberuflichen Vizepräsidenten und vom Vizepräsidenten Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs geleitet. Die weiteren stimmberechtigten Mitglieder des Beirats werden von den im Senat vertretenen Statusgruppen vorgeschlagen und vom Senat benannt. Sie dürfen nicht Mitglied des Senats sein.

d) Der Beirat setzt sich wie folgt zusammen:

Den Vorsitz üben die Hauptberufliche Vizepräsidentin bzw. der Hauptberufliche Vizepräsident für Personal, Finanzen und Hochschulbau und die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs gemeinsam aus. Beide verfügen über das Stimmrecht.

Darüber hinaus sind vom Senat als stimmberechtigte Mitglieder zu benennen:

- 2 Personen der Hochschullehrergruppe,
- 2 Personen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unter besonderer Berücksichtigung der Zielgruppen Promovierende und Postdocs,
- 2 Personen der MTV Gruppe.

Für alle insgesamt acht stimmberechtigten Mitglieder wird jeweils eine Vertretung benannt.

Ständige beratende Mitglieder sind:

- Leitung der Service-Einheit Zentrale PE
- Vorsitz des Programmrats Grad^{TUBS}

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

- Vertretung der Weiterbildungskommission MTV
 - Vertretung des Personalrats
 - Leitung der Stabsstelle Chancengleichheit / Gleichstellungsbeauftragte
 - Vertrauensperson der Schwerbehinderten
 - Leitung des Geschäftsbereichs 1 für Personal, Recht und Studium
 - bis zu drei Mitglieder vorwiegend internationaler Partneruniversitäten bzw. -einrichtungen.
- e) Bei der Besetzung des Beirats ist eine paritätische Einbeziehung von Frauen und Männern das Ziel.
- f) Die Programmverantwortlichen sowie weitere Personen sind bedarfsabhängig beratend zu den Sitzungen einzuladen.
- g) Der Beirat tagt mindestens einmal im Jahr, bei Bedarf auch öfter.
- h) Beschlüsse des Beirats werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst.

3. Rat von Grad^{TUBS}

- a) Der Rat von Grad^{TUBS} hat die Funktion eines Aufsichts- und Kontrollgremiums, berät und entscheidet in allen Angelegenheiten der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung des Programms Graduiertenakademie Grad^{TUBS}.
Dazu gehören insbesondere die:
- Festlegung der inhaltlichen Ausrichtung des Qualifizierungs- und Beratungsangebotes,
 - Bewilligung der Budgetplanung,
 - Abgabe von Empfehlungen zur strategischen und inhaltlichen Weiterentwicklung,
 - Abgabe von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Etablierung fakultätsübergreifender Leitlinien zur Qualitätssicherung von Promotionen an der TU Braunschweig.
- b) Dem Rat von Grad^{TUBS} gehören an:
- die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Stimmrecht,
 - aus jeder Fakultät je ein vom Fakultätsrat benanntes Mitglied der Hochschullehrergruppe mit jeweils einer Stimme sowie eine vom Fakultätsrat benannte Stellvertreterin oder Stellvertreter aus dem Kreis der Hochschullehrergruppe mit Stimmrecht bei Abwesenheit des zu vertretenden Mitgliedes in der Ratssitzung,
 - aus jeder Fakultät je eine auf Vorschlag der Promovierendenvertretung vom Fakultätsrat benannte Doktorandin oder benannter Doktorand mit jeweils einer Stimme sowie eine Stellvertreterin oder Stellvertreter aus dem Kreis der Doktorandinnen und Doktoranden mit Stimmrecht bei Abwesenheit des zu vertretenden Mitgliedes in der Ratssitzung. Falls in einer Fakultät keine Promovierendenvertretung gewählt worden ist, erfolgen die Vorschläge an den Fakultätsrat ersatzweise durch die gewählte Vertretung der wiss. Mitarbeitenden.
- c) Die stimmberechtigten Mitglieder des Rates von Grad^{TUBS} wählen eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschullehrergruppe.

Ordnung der Zentralen Einrichtung „Zentrale Personalentwicklung“

- d) Der Rat von Grad^{TUBS} kann sich eine Geschäftsordnung geben, die diesen Regelungen nicht widersprechen soll und sich an dieser Ordnung orientiert.

4. Weiterbildungskommission

Die Dienststelle und der Personalrat haben gemäß Dienstvereinbarung Nr. 39 vom 29.02.2016 eine Weiterbildungskommission bestehend aus je zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Dienststelle und des Personalrats eingerichtet. Die Weiterbildungskommission arbeitet auf Grundlage des in der Dienstvereinbarung Nr. 39 bzw. den diese konkretisierenden Regelungen festgelegten Verfahrens und behandelt alle Veranstaltungen, die von der Dienststelle im Rahmen des Seminarkatalogs "Programm der Personalentwicklung" angeboten werden. Dazu werden die Themen des "Programms der Personalentwicklung" im Rahmen der Weiterbildungskommission besprochen und abgestimmt.

5. Eingliederungsteam (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

Das Eingliederungsteam ist das Steuerungs- und Koordinierungsgremium des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Aufgaben und Zusammensetzung ergeben sich unmittelbar aus Abschnitt 5 der „Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG zu Arbeit und Gesundheit in der niedersächsischen Landesverwaltung“ vom 08.07.2015. Das Eingliederungsteam arbeitet im Rahmen seines Aufgabenbereichs weisungsfrei.

§ 5 Evaluation

Die Zentrale PE inklusive der zugehörigen Programme wird in regelmäßigen Abständen evaluiert. Dazu wird der Beirat zur Qualitätssicherung der Personalentwicklung eine Evaluationskommission unter Beteiligung von mindestens zwei externen Mitgliedern einrichten oder einen externen Anbieter mit der Evaluation beauftragen. Das weitere Verfahren wird vom Beirat festgelegt.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung zum 01.01.2023 in Kraft. Gleichzeitig tritt die „Ordnung der Graduiertenakademie Grad^{TUBS} der Technischen Universität Braunschweig“, HÖB Nr. 1225 vom 25.09.2018 außer Kraft.