

Fatma Deniz

Back to the fuTUre – 2030+

„Inmitten jeder Krise liegt eine große Chance“ Albert Einstein

Meine Vision ist eine TU Berlin, auf die wir alle stolz sein können – eine Universität, die funktioniert, modern und zukunftsweisend ist; die Exzellenz lebt, Innovation wagt. Eine TU Berlin, in der Menschen einander vertrauen und unterstützen. Forschung, Lehre und Wissenstransfer stehen dabei gleichermaßen im Mittelpunkt. Exzellenz soll in all diesen Bereichen zur gelebten Praxis werden.

Ich bewerbe mich für das Amt der Präsidentin, weil ich davon überzeugt bin, die TU Berlin in diese Zukunft führen zu können. Führung bedeutet für mich nicht Macht, sondern Machen und Verantwortung: Zuhören, voneinander lernen, Räume schaffen, in denen Ideen wachsen können. Transparenz, Verlässlichkeit und gegenseitige Fürsorge sind für mich tägliche Praxis. Diese Haltung muss an der Spitze der Universität verankert werden, damit wir gemeinsam eine Technische Universität Berlin erschaffen, die zwei Dinge gleichzeitig ist: Exzellent und menschlich. Für diese herausfordernde Aufgabe fühle ich mich in der Pflicht für meine TU Berlin.

Um diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen, muss zunächst die unmittelbare Zukunftsähnlichkeit unserer Universität gesichert werden. Wir müssen in Zeiten des Umbruchs und der finanziellen Herausforderungen klare Prioritäten setzen, strategisch investieren und alle vorhandenen Kräfte in unserer Universität mobilisieren. Konkret werde ich mit meinem Team Schlüsselbereiche identifizieren, vorhandene Ressourcen konzentrieren und unsere gewaltigen Potenziale heben durch bessere Vernetzung in Form von interdisziplinären Forschungsinitiativen, fakultätsübergreifenden Lehrprojekten und gemeinsamer Infrastruktur.

Dafür werde ich im April 2026 einen neuen **Strategieprozess NEXTTUB** beginnen – Neue Exzellenz & Transformation an der TU Berlin. Dieser Prozess wird von einer Beratungskommission aus herausragenden internen und externen wissenschaftlichen Expert:innen begleitet. Dabei wird das Profil der TU Berlin geschärft, unsere Zukunftsthemen identifiziert und ein konkreter Zukunftsplan entwickelt. **Ziel von NEXTTUB ist es, uns dauerhaft international wettbewerbsfähig auszurichten und als zukunftsähnlich zu positionieren.** So wird es auch innerhalb der Berlin University Alliance darum gehen Kapazitäten zu bündeln, damit die TU Berlin auch unter den verschärften Rahmenbedingungen international wettbewerbsfähig bleiben kann. Nur dann werden wir uns in Berlin, auf nationaler und internationaler Ebene behaupten.

Da bereits ab 2025 eine finanzielle Straffung erforderlich ist, müssen und werden wir genau identifizieren, welche „Brückenfinanzierung“ nötig ist, um den Zukunftsplan stufenweise zu aktivieren (analog zu einer „Aktivierungsenergie“ in der Chemie). Wir werden für den Übergang im Präsidium einen Finanzierungs-Mix aufstellen: Es werden zum Teil unsere Rücklagen genutzt, zusätzlich werde ich in konstruktive Gespräche auf Augenhöhe mit der Senatsverwaltung gehen, um einen Teil der Mittel für die Brückenfinanzierung einzuwerben. Dies geschieht aus einer Position der Stärke heraus, gestützt auf einen klaren strategischen Zukunftsplan. Weiterhin werde ich parallel mit **einer Task Force alternative Finanzierungsmodelle entwickeln** – durch den strategischen Ausbau von Drittmittelprojekten, Industriekooperationen, sowie Alumni-Fundraising und insbesondere für notwendige Zwischenfinanzierungen durch Stiftungsprofessuren. Damit Kooperationen mit Dritten im Sinne der Wissenschaftsfreiheit verantwortungsvoll durchgeführt werden, werde ich klare Grundsätze und Standards für Forschungs- und Wirtschaftskooperationen etablieren. Eine erste Aufgabe der Task Force wird sein, einen **Code of Conduct Research Collaborations** sowie einen **Code of Conduct Fundraising** zu erstellen. Ergänzend werden wir die Compliance-Strukturen stärken, damit Transparenz und Integrität gewährleistet bleiben.

Basierend auf diesen strategischen Leitplanken leiten sich für die nächsten vier Jahren für mich und mein Präsidiumsteam folgende unmittelbaren Handlungsfelder ab:

Fatma Deniz

Mit Mut, Herz und Verstand zu neuen Ufern!

1. Leadership, Verantwortung und Gestaltung

An der Technischen Universität herrscht an vielen Stellen eine Kultur der Angst und Absicherung, die fast unweigerlich zu Stillstand und zur Resignation führt. Wir brauchen jedoch eine Kultur des Mutes und den unbedingten Willen zur Gestaltung. **Grundlage dafür muss eine menschenfreundliche, risikobereitete, mit Herz und Verstand ausgestattete Führungskultur sein, die auch der sozialen Verantwortung aller Mitglieder der TU Berlin gerecht wird.** Ziel soll eine vernunftgeleitete Risikobereitschaft sein: Führungskräfte und auch Mitarbeiter dürfen mutige Entscheidungen treffen, kalkulierte Risiken eingehen und klare Verantwortung übernehmen. Das muss Hand in Hand mit einer Fehlertoleranz gehen, die Rückschläge oder Fehlschläge zum Anlass nehmen, etwas zu lernen und es im nächsten Anlauf besser zu machen. Aus Fehlern lernt man, sagt der Volksmund – und zwar besser als durch unendliches Debattieren. Deshalb müssen wir nicht nur Erfolge, sondern vor allem Misserfolge transparent und zeitnah kommunizieren und ohne falsche Scham bereit sein, nach- und gegenzusteuern.

„Das größte Risiko für Europa ist, dass wir nicht risikobereit genug sind“ sagt Herrmann Hauser mit Blick auf den mäßigen Innovationserfolg Europas im globalen Wettbewerb. Für die TU Berlin heißt das: Verzagtheit führt in eine schlechte Zukunft, Mut zum Risiko zahlt sich aus! Leiten statt zu verschleppen, Gestalten statt zu verwalten – das müssen unsere Ansprüche sein. Das bedeutet auch, mutige Vorschläge und offene Diskussionen zu ermöglichen, dazu einzuladen und eine konstruktive Mentalität gleichzeitig zu fördern und zu fordern. Und: **Wir müssen dafür sorgen, dass mit Verantwortung auch Gestaltungsmöglichkeiten einhergehen.** Nur so kann der Wandel gelingen.

Das neue Präsidium wird allen deutlich machen, dass wir nur gemeinsam gewinnen oder verlieren können und es wird diesen Teamgeist konsequent vorleben. **Wir müssen eine »Wir-Kultur« etablieren, die den Slogan »Wir sind TU Berlin« aus der Werbung in die Realität überführt. Aber dafür müssen wir es auch TUN (sic!).** Ein Schlüssel dazu ist eine bessere Kommunikation zwischen dem Präsidium, den Führungskräften, Hochschullehrenden und auch den Mitarbeiter:innen. Konkret plane ich ein ganzes Maßnahmenpaket bei diesem wichtigem Thema einzuführen:

Zum Beispiel werden wir mutige Führung fördern, indem wir regelmäßige offene Gesprächsrunden einrichten, bei denen Führungskräfte und Mitarbeitende schwierige Themen ohne Angst vor negativen Konsequenzen ansprechen können. Wir werden regelmäßige Präsidium AMA-„Ask Me Anything“-Formate einführen, die offene Fragerunden ermöglichen. Schließlich wird das Präsidium im Alltag sichtbar sein: Durch kontinuierliche Besuche in Fachgebieten und Verwaltungseinheiten, um Nähe zu schaffen und Vertrauen aufzubauen. Ganz wichtig: **Fachgebiete werden als Quelle von Expertise an das Präsidium und in Projekten der Zentralen Universitätsverwaltung aktiv eingebunden und inzentiviert.**

Verantwortung wird konsequent mit Gestaltungsspielraum verknüpft: Neue Ansätze – etwa bei Lehrformaten, digitalen Tools, nachhaltiger Entwicklung – sollen schnell erprobt werden, ohne dass Perfektion erwartet wird. Ganz nach dem Prinzip »fail fast, learn fast«. Um daraus zu lernen, werden wir Feedback-Schleifen etablieren, in denen Ergebnisse transparent geteilt und gemeinsam nachjustiert werden. Zudem werden wir eine Struktur etablieren, in der Entscheidungen möglichst dort getroffen werden, wo die Expertise liegt.

Eine eigenständige „Task Force Transformation“ wird die Organisationsentwicklungsprozesse systematisch begleiten und koordinieren. Sie wird durch Fachgebietsexpertise beraten (z.B. Fraunhofer IPK), um praxiserprobte, wissenschaftliche Erkenntnisse in konkrete Organisationsentwicklung zu übersetzen. Die Task Force etabliert zudem kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten, damit alle Mitarbeitenden die notwendigen Kompetenzen für den Wandel erwerben. So verankern wir nachhaltigen und wirksamen Wandel statt ihn dem Zufall zu überlassen.

Fatma Deniz

2. Exzellenz in Forschung, Lehre, Transfer

Ziel meiner Amtszeit wird es sein, eine Forschungslandschaft zu schaffen, die exzellente Wissenschaft auf internationalem Niveau ermöglicht und in der langfristige Forschungsprogramme, wie die Exzellenzstrategie, zuverlässig gefördert werden. Der Begriff »Exzellenz« wird oft kontrovers diskutiert. **Für mich bedeutet ein Bekenntnis zu Exzellenz: Wir wollen zu den Besten gehören, als Forschende und als Lehrende und uns dadurch international profilieren und wettbewerbsfähig machen.** Wer könnte etwas dagegen haben, an einer der besten Universitäten zu lehren, zu studieren oder zu arbeiten? Noch dazu einer mit einer menschenfreundlichen Kultur, die mit Herz und Verstand geführt wird?

Ein wichtiger Fokus meiner Amtszeit wird darauf liegen, die Berlin University Alliance zu stärken, und die strukturellen Veränderungen weiterzuentwickeln, zu verankern und die Teilhabe innerhalb der Universität aktiv zu fördern.

Unsere Ingenieurwissenschaften sind in Verbundanträgen derzeit unterrepräsentiert, und das Ergebnis der Clusterbewerbungen in der Exzellenzstrategie 2025 stellt einen deutlichen Rückschlag dar. Es gab dafür auch handfeste strukturelle Gründe. **Um künftig exzellent zu sein, werden wir, mit einem klaren Fokus rechtzeitig Verbundprojekte initiieren, an den entscheidenden Stellen Impulse setzen und erfolgreiche Förderanträge stellen. All dies muss frühzeitig geplant und koordiniert werden.**

Mein Kollege Stephan Völker aus dem jetzigen Präsidium, hat hierfür mit der internen **Anschubfinanzierung für DFG-Verbundvorhaben** bereits eine exzellente Grundlage geschaffen, die ich konsequent umsetzen und ausbauen werde. Eine erste Erweiterung dieses Programms wird sein, neue Workshops zu entwickeln, die auf spezielle Verbundvorhaben zugeschnitten sind und dabei ergänzend auch die Stärken unserer Fachgebiete mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN (Sustainable Development Goals, SDGs) zu verbinden.

Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen spielen eine Schlüsselrolle für Verbundprojekte. Um sie gezielt zu fördern, **werden wir Early Career Research Groups einrichten**, die jungen Talenten Raum für eigene Forschungsideen, Teamaufbau und internationale Sichtbarkeit geben. Ergänzend sollen Postdocs mit erfolgreich eingeworbenen Drittmitteln einen TU Berlin Principal Investigator-Status erhalten, gekennzeichnet mit wissenschaftlicher Unabhängigkeit und Budgetverantwortung.

Zudem werden wir im Anschluss des NEXTTUB Strategieprozesses Ressourcen absichern, um **mittel- und langfristige interdisziplinäre Forschungszentren für Zukunftsthemen aufzubauen und zu fördern**, die sowohl durch öffentliche Mittel als auch durch Partnerschaften mit der Industrie und von Stiftungen mitfinanziert werden. Dabei ist es wichtig, die Unabhängigkeit von Wissenschaft, Forschung und Lehre durch klare **Code of Conduct**-Regelungen zu wahren. Ein exzellentes Beispiel, wie Forschungszentren zu Leuchttürmen werden können, ist BIFOLD – eines der sechs nationalen Kompetenzzentren für KI-Forschung, das an der TU Berlin beheimatet ist.

Ein zentrales Instrument zur Stärkung exzellenter Forschung ist eine vorausschauende und international ausgerichtete Berufungspolitik. Wir müssen die besten Talente aus aller Welt für die TU Berlin gewinnen und ihnen zugleich langfristige Perspektiven bieten, um sie hier zu halten. Dazu werde ich gezielt Programme aufbauen, die die Einwerbung von Humboldt-Professuren erleichtern und die Rahmenbedingungen für ERC-Grantees, Emmy Noether- sowie Leibniz-Preisträger:innen verbessern. Eine enge Zusammenarbeit mit der Berlin University Alliance sowie mit dem Land Berlin ist dafür unerlässlich.

Als eine moderne Technische Universität der deutschen Hauptstadt soll unser Anspruch sein: Wir vermitteln den Studierenden nicht nur Wissen, sondern bringen Ihnen bei, wissenschaftlich zu denken, zu forschen und ihr Wissen anzuwenden. Das ist nur möglich über die Beteiligung an Forschungsprojekten – innerhalb der Universität oder gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft. Das »Humboldt'sche Ideal« darf kein Ideal bleiben, es muss gelebte Praxis werden!

Fatma Deniz

Der Nutzen hiervon ist vielfältig: Wir profilieren uns damit als Forschungsuniversität, und unsere Studierenden erhalten wertvolle Einblicke in die wissenschaftliche sowie die berufliche Praxis. Gleichzeitig kann so dem Rückgang der Einschreibebezahlen in klassischen Ingenieurfächern bei steigendem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. **Dafür aber müssen wir die Studiengänge und Lehrformate neu denken** (im Zeitalter von Künstlicher Intelligenz, Chatbots und Large Language Models ist das ohnehin erforderlich). **Projekt- und problemorientiertes Lernen und studierenden-zentrierte Bildung sollen zentrale Elemente der Curricula werden.** Ziel ist es, eine Kombination aus **Tiefenwissen und breiten, fachübergreifenden Kompetenzen (z.B. T-shaped Education)** zu vermitteln. Wir müssen dazu nicht bei Null anfangen: Das Wirtschafts-Ingenieurwesen (Wi-Ing) an der TU ist hier Best Practice für einen praxis-orientierten Studiengang und zeigt schon lange erfolgreich, wie es geht.

Wir werden Netzwerktreffen von Lehrenden an der TU Berlin aufbauen, die sich für Lehre begeistern und gemeinsam Neues gestalten. Dieses Netzwerk soll Raum für Austausch, gegenseitige Inspiration und Kooperation schaffen, sei es in methodisch-didaktischen Fragen oder bei der Entwicklung innovativer Inhalte wie Künstliche Intelligenz, Data Science oder Reflective Engineering (vgl. TU Delft). So entsteht eine lebendige Community, die gemeinsam Lehrveranstaltungen generiert, voneinander lernt und die Lehre an der TU Berlin sichtbar in die Zukunft führt.

Als Technische Universität ist es unsere Kernaufgabe, technische Lösungen für aktuelle Herausforderungen zu entwickeln. Ein intensiver und gleichberechtigter Dialog mit Akteuren aus Praxispartnern und Industrie gehört zu unseren Stärken. **Transfer wird im Präsidium sichtbar sein. Dies soll durch den Transfer-Rat, den ich künftig mit führenden Industrievertretern verstärken werde, gezielt vorangetrieben werden.** Mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Industrie bin ich hierzu bereits im Gespräch. Die bestehende Strategie für Wissens- und Technologietransfer¹ werden wir weiterentwickeln und gezielt neue strategische Partnerschaften einschließen. Damit Projekte mit industriellen Partnern noch schneller und effizienter umgesetzt werden können, werden wir TUB/CO weiterentwickeln und attraktiver gestalten.

Universitäten stehen für **Innovation**, nicht nur in Forschung, sondern auch in Wirtschaft und Gesellschaft. Mehr denn je muss die TU Berlin ihren Beitrag leisten, damit wir in Deutschland und Europa im internationalen Wettbewerb wirtschaftliche und gesellschaftliche Stärke zurückgewinnen. Dazu braucht es mutige Innovationswege aus der Universität heraus, um neue Produkte und Verfahren in Deutschland selbst zu volkswirtschaftlichem Nutzen zu bringen – und unsere Ideen nicht ans Ausland zu verlieren, wo sie schließlich erfolgreich werden. Wir müssen Startups daher unbedingt fördern und ihnen helfen, die zahlreichen Hürden zu überwinden. **Die Ausgründungen von heute sind unser Wohlstand von morgen.**

Technologietransfer über Ausgründungen muss einfacher werden. Wir brauchen einheitliche und internationale wettbewerbsfähige Bedingungen. Dafür werden wir praxisnahe Handreichungen entwickeln, die den Fachgebieten helfen, die rechtlichen Voraussetzungen sicher und unkompliziert anzuwenden. Unsere Beteiligung bei der Startup Factory UNITE wird hier ausschlaggebend sein. Wir müssen Strukturen schaffen, um Diversität in Ausgründungen mehr zu fördern, und allen die gleichen Möglichkeiten zu eröffnen, die Zukunft unserer Wirtschaft und Industrie zu gestalten. Darüber hinaus werden wir gemeinschaftliche Infrastrukturen fördern sowie Standorte und Reallabore für einen engen Austausch zwischen Startups, Forschenden, und Industrie schaffen. Ein Best Practice-Beispiel ist die gerade eröffnete Chemical Invention Factory – John Warner Center for Start-ups in Green Chemistry. So wird die TU Berlin eine führende Rolle im Technologietransfer innerhalb der BUA und des Landes Berlin übernehmen.

Es ist auch bekannt, dass erfolgreiche Tech Transfer Offices (TTOs) in erster Linie nicht über Transfer die meisten Gelder einnehmen, sondern über Alumni-Programme. Hierzu planen wir gezielt Programme zu entwickeln, die Potenziale von TU-Alumni stärker heben.

¹ Prof. Dr. Christine Ahrend, Strategische Perspektiven für den Wissens- und Technologietransfer an der TU Berlin, 2021

Fatma Deniz

Für jeden Forschungsschwerpunkt sollen zudem „**Innovation Weeks – TU Berlin trifft Anwender**“ starten. **Innovation Weeks richten sich an Studierende und Wissenschaftler:innen, die gemeinsam mit Partnern aus Industrie, Startups und Akteuren der Zivilgesellschaft an Zukunftsfragen arbeiten.** In Kooperation zum Beispiel mit dem Berliner Startup-Ökosystem, der IHK, Industriepartnern und unserer strategischen Partneruniversität TU Wien könnten wir so die Innovationskraft Berlins und die akademische Exzellenz der TU sichtbar machen. **Ziel ist es, Studierende und Wissenschaftler:innen nicht nur fachlich zu stärken, sondern sie zu Gestalter:innen gesellschaftlichen Fortschritts zu machen.**

3. Digitalisierung und nachhaltige Campus Infrastruktur

An der Universität wird seit vielen Jahren von der digitalen Transformation gesprochen. Meine Erfahrung als Vizepräsidentin für Digitalisierung zeigt, dass wir uns in der Vergangenheit oft im »Klein-Klein« verloren haben. Verantwortlichkeiten waren unklar, Zeitpläne unverbindlich, und die Komplexität unserer Prozesse hat echte Beschleunigung verhindert. So sind zentrale Digitalisierungsprojekte liegen geblieben oder in Pilotphasen verharrt. Das Ergebnis: Wir arbeiten weiter mit Papierakten, mehrfachen Unterschriften und Abläufen, die aus einer analogen Zeit stammen – und verlieren dabei wertvolle Zeit, die wir eigentlich in Forschung, Lehre und eine bessere Servicequalität investieren müssten.

Es geht darum, Digitalisierung so einzusetzen, dass Abläufe überprüft, angepasst und verschlankt werden. **Das bedeutet: klare Verantwortungsbereiche, professionelles Prozess- und Projektmanagement und verbindliche Zeitpläne. Die von mir und dem CIO-Office verfolgte Digitalisierungsstrategie gibt dazu einen Rahmen vor.** Projekte wie die digitale Personalakte, digitale Studierendenverwaltung, e-Recruiting, oder das Reisekostenmanagement müssen jetzt universitätsweit umgesetzt werden. Gleichzeitig müssen Prozesse so umgestaltet werden, dass unabhängige Schritte parallel ablaufen können, statt Akten in sequenziellen Ketten über Wochen hin und her zu reichen. Prozessschritte, die keinen erkennbaren Mehrwert bringen, gehören gestrichen. Viele Doppelprüfungen kosten Zeit, ohne echte zusätzliche Mehrwerte zu schaffen.

Ein zweiter wichtiger Aspekt, der unsere Digitalisierungsprozesse von der Studierendenverwaltung über die Lehrveranstaltungsplanung bis hin zur Nachhaltigkeit aufhält, ist die Informations- und Datenhaltung an der TU Berlin selbst. Unzutreffende Informationen sind wertlos. Sie können dazu führen, dass aufgrund von Fehlinformationen falsche Entscheidungen getroffen werden. **Verlässliche Daten dagegen, die rechtzeitig vorliegen und Entscheidungen unterstützen, sind von großem Wert.** Dazu werden wir eine gesamtinstitutionelle Lösung für Data Ownership, für die Steuerung der Datenflüsse an Prozessschnittstellen sowie für den automatisierten Datenzugriff zwischen Abteilungen, Fachgebieten und Einrichtungen einrichten.

Ein dritter entscheidender Hebel liegt in der Kommunikation. Solange Anfragen nicht ankommen, weil die zuständige Person im Urlaub ist, oder Fachgebiete nicht wissen, an wen sie sich wenden können, bleibt jede Digitalisierung Stückwerk. **Wir werden klare Zuständigkeiten, transparente Vertretungsregelungen und Ticket-Systeme einführen, die gewährleisten, dass Anfragen zuverlässig bearbeitet werden und der Stand der Bearbeitung zu jeder Zeit elektronisch abgefragt werden kann.** Kommunikation muss verbindlich, nachvollziehbar und für alle Beteiligten transparent organisiert sein.

Der Zustand unserer Gebäude und der notwendigen Forschungsinfrastruktur wurde in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten systematisch auf Verschleiß gefahren und an den Rand der Handlungsfähigkeit gebracht. Anstatt die notwendigsten Reparaturen durchzuführen, werden Gebäude geschlossen. Die Umsetzung von Berufungszusagen und die damit verbundene Arbeitsfähigkeit in Forschung und Lehre scheitern auf unterschiedlichsten Wegen und gleichzeitig werden zur Verfügung stehende Mittel nicht in Anspruch genommen.

Fatma Deniz

Der Sanierungsstau der Gebäude muss durch eine klare Strategie Stück für Stück abgebaut und geschlossene Gebäude wieder eröffnet werden. **Mit einem Masterplan Sanierung werden wir die schnell möglichen Maßnahmen wie die Reparatur technischer Anlagen in geschlossenen Gebäuden umgehend auf den Weg bringen. Unser Ziel: Die Gebäude rasch wieder zu eröffnen und den Betrieb der Bestandsgebäude zu verbessern.** In einem zweiten Schritt werden **Gebäude schrittweise mit einem LowTech-Ansatz mit möglichst geringem Ressourcenansatz ökologisch und ökonomisch transformiert und langfristig bewirtschaftet.** Hierzu werden wir Bundes- und Landesmittel einwerben, die mit Blick auf die politisch beschlossenen öffentlichen Investitionsmittel zur Verfügung stehen. Als drittes werden wir einen **Masterplan zur ressourceneffizienten Klimaneutralität bis 2040 für die bauliche Infrastruktur aufstellen.**

Die TU wird zukünftig Ihre Forschungsexpertise auch im Bereich der Campusentwicklung nutzen, diese intern vernetzen und dazu verschiedene Schwerpunkte setzen, wie LowTech-Sanierung, Blau-Grüne Infrastruktur und Gebäudenutzung. Wir werden Reallabore aufbauen, die Innovationen in verschiedenen Bereichen ermöglichen. Aktuell entsteht zum Beispiel ein Reallabor zur Transformation des Mathematikgebäudes, das auf der Erfahrung des TULIUM's aufsetzt.

Die Aufgabe besteht nicht weniger als die klimaneutrale und ressourceneffiziente Transformation eines komplexen städtischen Gefüges mit 40.000 Mitwirkenden. Diese erfordert eine spezifische Kompetenz und eine Vision zur Erreichung einer nachhaltigen TU. **Analog zur Forschung ist ein agiles, selbstverantwortetes und serviceorientiertes Handeln aller Beteiligten nötig, um die Erfahrung aller Beteiligten zu nutzen und die Nutzenden in den Gebäuden mitwirken zu lassen. Wir werden für Studierende der TU Berlin über Promotionsstellen in der Bauabteilung berufliche Perspektiven entwickeln und über diesen Weg kompetente Mitarbeitende für die Bauabteilung gewinnen.**

4. Querschnittsthemen

Nachhaltigkeit

Die ganzheitliche Entwicklung der TU unter Aspekten der Nachhaltigkeit ist zentraler Bestandteil meiner Bewerbung und einer möglichen Präsidentschaft. Nachhaltigkeit begreife ich als Querschnittsthema, das die unterschiedlichsten Bereiche der TU und ihre Aktivitäten in Forschung, Lehre und Transfer vernetzt und entschlossen vorantreibt, vom energieeffizienten Campusbetrieb bis hin zur zirkulären Beschaffung. Unterschiedliche Akteure und ihre Projekte – etwa die Klimaschutzvereinbarung mit dem daraus zu entwickelnden Klimaneutralitätskonzept, das Mobilitätskonzept, der Nachhaltigkeitsbericht – werden ganzheitlich weitergedacht und konsequent auf die Einhaltung der planetaren Grenzen hin überprüft. Investitionen werden anhand der Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele geprüft und neu ausgerichtet, um klimaschädliche Investitionen zu vermeiden. Wir werden die von mir als Vizepräsidentin für Nachhaltigkeit eingeführten datengetriebenen Nachhaltigkeitsprojekte weiterführen – etwa das KI-gestützte SDG-Mapping der Module, um die 12-LP-Anforderung der AllgStuPO bewerten zu können sowie eine automatisch generierte Klimabilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol (Scope 1–3), die auf einer verbesserten Datenlage basieren soll. Zudem soll ein Digitaler Zwilling der Gebäudeinfrastruktur schrittweise entwickelt werden. Damit greifen wir die Priorität des Landes Berlin auf, Innovation und Nachhaltigkeit konsequent zu verbinden und stärken zugleich Sichtbarkeit und die Förderfähigkeit der TU Berlin.

Internationales

Wissenschaft ist International. Die TU Berlin muss deshalb ihre wissenschaftliche Exzellenz und Innovationskraft durch strategische Allianzen mit führenden Universitäten weltweit sichtbar machen. Ich werde gezielt Kooperationen mit internationalen Top-Universitäten in unseren wissenschaftlichen Forschungsschwerpunkten initiieren und bestehende EU-Kooperationen weiter vertiefen. In meiner Tätigkeit als Vizepräsidentin entwickle ich derzeit ein Stipendienprogramm und eine Kooperation zwischen der TU Berlin, dem MIT und der UC Berkeley, um den Austausch von Studierenden und Postdocs mit diesen renommierten Universitäten zu ermöglichen. Dieses Programm werde ich in meiner Amtszeit

Fatma Deniz

als Präsidentin gemeinsam mit der Abteilung Internationales, TUB/CO sowie der Stiftung und Gesellschaft von Freunden der TU Berlin ausbauen und um weitere strategische Partnerschaften erweitern. Auf diese Weise stärken wir die internationale Sichtbarkeit der TU Berlin und machen sie zu einem attraktiven Ort für Talente. Gerade in einer Zeit, in der an einigen US-Universitäten die Wissenschaftsfreiheit und die Autonomie der Forschung zunehmend unter Druck geraten, ist es umso wichtiger, stabile und verlässliche Partnerschaften aufzubauen. Damit stärken wir nicht nur den internationalen Austausch, sondern auch die gemeinsamen Werte, die unsere Zusammenarbeit tragen. Internationalisierung muss aber in allen Bereichen unserer Universität gelebt werden. Dazu gehören mehr Lehrveranstaltungen in englischer Sprache und ein ausgebautes Welcome Center (gemeinsam mit der BUA und dem DAAD), das internationales Personal bei Bewerbung, Ankunft und Integration unterstützt.

Vielfalt, Partizipation und Kommunikation auf Augenhöhe

Eine starke Universität lebt von den Menschen, die sie tragen – Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professor:innen sowie Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung. Die TU Berlin zeichnet aus, dass alle Statusgruppen nicht nur gehört, sondern aktiv beteiligt werden. Jede Gruppe hat eine klare Rolle in der Weiterentwicklung unserer Universität und kann ihre Perspektiven einbringen.

Die Weiterentwicklung unserer Diskurs- und Kommunikationskultur, die von Wissenschaftlichkeit geprägt sein sollte, ist ein fortlaufender Prozess, den das Präsidium vorlebt, der aber vom Engagement aller getragen wird. Viele Gespräche und meine eigenen Erfahrungen haben gezeigt, dass Entscheidungsprozesse oft nicht transparent genug sind. Deshalb setze ich auf offene und transparante Kommunikation, hierarchiearme Feedbackstrukturen, regelmäßige Fragerunden, klar begründete Entscheidungen und das Aufzeigen von Alternativen. Eine zentrale Rolle spielen dabei unsere universitären Gremien: Sie sind Orte offenen Austauschs, lebendiger akademischer Demokratie. Um unsere Meetingkultur weiterzuentwickeln, planen wir Aktionswochen „Think New – Meet New“. Gemeinsam mit allen Statusgruppen und unterstützt durch externe Expertise wollen wir praxisnahe Impulse erarbeiten – von besserer Vorbereitung über KI-gestützte Dokumentation bis hin zu wirksamer und effizienter Sitzungsführung mit klarer Moderation, **um Lust auf Mitgestaltung durch unsere besten Kräfte zu wecken. Engagement darf keine Last bedeuten, sondern muss zu einer Erfahrung werden, die Energie freisetzt, Anerkennung schafft und eine Kultur der Teilhabe fördert, in der sich alle willkommen fühlen, gefördert werden und gerecht beurteilt werden.**

Wir werden Vielfalt in all ihren Dimensionen stärken – als Grundlage für exzellente Forschung, Lehre, Hochschulmanagement und Arbeitsumgebung. Als weltoffene, diverse und sensible Universität nehmen wir alle mit und spiegeln die Gesellschaft in ihrer ganzen Breite wider. Vielfalt und Chancengerechtigkeit liegen mir persönlich am Herzen. Sie sind in der Berlin University Alliance bereits klar verankert, und ich werde mich dafür einsetzen, diese Strukturen auszubauen, weiterzuführen und in der Kultur unserer Hochschulen dauerhaft zu verankern. Dazu werden wir Pluralität in Curricula, Gremien und Führungspipelines systematisch sichern – orientiert am Whole-Institution-Ansatz der Chancengerechtigkeit. Vielfalt bedeutet dabei nicht nur Diversity und Gender Equality, sondern ebenso Social Mobility. Das Ergebnis sind resilientere Entscheidungen und eine Universität, die die gesellschaftliche Realität widerspiegelt.