

Mitarbeiterkonzept des LIT – Leibniz-Institut für Immuntherapie

Dieses Konzept entstand im Prozess einer Konsensbildung aller Führungskräfte und Beschäftigten und wurde bei einem Retreat im November 2019 verabschiedet. Es wird laufend aktualisiert.

1. Personalrekrutierung

Das LIT legt bei der Rekrutierung seines Personals großen Wert auf eine optimale Kooperation mit der Universität und auf die Einbindung in universitäre Strukturen. Deshalb erfolgt die Besetzung von Schlüsselpositionen im Rahmen gemeinsamer Berufungen. Dabei sind fachliche Exzellenz und Internationalität übergeordnete Kriterien für Personalrekrutierungen. Genderaspekte fließen grundsätzlich in Rekrutierungsentscheidungen ein. Das LIT orientiert sich dabei am Kaskadenmodell. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei Personalrekrutierungen grundsätzlich einbezogen. Ein weiteres Kriterium für die Personalrekrutierung ist die Sicherstellung einer großen Bandbreite professioneller Expertisen. Insgesamt wird am LIT beim wissenschaftlichen Personal eine hohe Flexibilität angestrebt. Die Institutsleitung und der Stiftungsrat achten daher auf ein angemessenes Verhältnis befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverträge.

1.1 Leitendes Personal der Wissenschaftlichen Struktureinheiten

Leitungen wissenschaftlicher Abteilungen am LIT werden durch gemeinsame Ausschreibung von Professuren mit der Universität Regensburg rekrutiert und sind im Rahmen des Berliner oder des Jülicher Modells am LIT tätig.

1.2 Serviceeinrichtungen

Leitungen und Personal der Serviceeinrichtungen am LIT werden durch öffentliche Ausschreibungen durch die Institutsleitung in Abstimmung mit dem Direktorium rekrutiert.

1.3 Nachwuchsgruppenleitung

Durch die Etablierung neuer Nachwuchsgruppen soll jungen, ambitionierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden, sich im Forschungsumfeld des LIT für eine akademische Laufbahn oder eine Leitungsposition in der Industrie zu qualifizieren. Gleichzeitig bereichern neue Arbeitsideen und -konzepte das Forschungsspektrum des LIT. Zur Besetzung der Leitungspositionen der unabhängigen Nachwuchsgruppen wird ein berufungsähnliches Ausschreibungsverfahren unter Beteiligung des Wissenschaftlichen Beirats durchgeführt.

1.4 Postdoktorandinnen / Postdoktoranden

Postdoktorandenstellen werden in der Regel über Internet-Foren und Fachzeitschriften national und international ausgeschrieben. Darüber hinaus wird über persönliche Kontakte im Rahmen von Konferenzen, Praktika, Seminaren und Vorlesungen Personal rekrutiert. Zahlreiche Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bewerben sich allerdings auch spontan (Initiativbewerbungen). Beteiligt bei der Entscheidung über die Besetzung sind in der Regel die jeweiligen Abteilungs- / Nachwuchsgruppenleitungen bzw. Projektleitungen, der Vorstand und die Gleichstellungsbeauftragte.

1.5 Promovierende

Durch LIT-Haushaltsmittel finanzierte Doktorandenstellen werden grundsätzlich über das internationale Graduiertenprogramm des LIT (LIT international Graduate Program; iGP) im Rahmen eines koordinierten, mehrstufigen Rekrutierungsverfahrens besetzt. Auch die meisten drittmittelfinanzierten Doktorandenstellen werden über diesen Weg besetzt. Darüber hinaus können weitere, drittmittelfinanzierte Doktorandenstellen durch individuelle Ausschreibungen bzw. Initiativbewerbungen besetzt werden. Die Doktorandenausbildung erfolgt immer in strukturierter Form (s.u.).

1.6 Master- und Bachelorstudierende; medizinische Promovierende

Das LIT betreut zahlreiche Praktikantinnen und Praktikanten sowie Bachelor- und Masterstudierende unterschiedlicher Studiengänge der Universität Regensburg sowie medizinische Doktorandinnen und Doktoranden. Die Rekrutierungen erfolgen in der Regel auf der Basis von Initiativbewerbungen der Studierenden.

2. Strukturierte Rekrutierungsprogramme

2.1 Internationales Graduiertenprogramm

Das internationale Graduiertenprogramm (iGP) des LIT ist ein wichtiges Instrument zur Rekrutierung exzellenter naturwissenschaftlicher Doktorandinnen und Doktoranden aus aller Welt und zur Förderung der Internationalität des Instituts. Hierzu führt das iGP regelmäßig, jedoch mindestens einmal jährlich strukturierte, international ausgeschriebene Rekrutierungsrunden durch. Nach schriftlicher Bewerbung und gegebenenfalls Telefoninterviews/Videokonferenzen werden die aussichtsreichsten Bewerberinnen und Bewerber zu einem Recruitment-Meeting nach Regensburg eingeladen, wo sie sich in Vorträgen und Einzelinterviews den LIT-Projektleitungen vorstellen. Die Entscheidung über die Aufnahme in das iGP wird von den Projektleitungen gemeinschaftlich gefällt.

2.2 Nachwuchsgruppenprogramm

Das Konzept der Einrichtung zeitlich befristeter, unabhängiger Nachwuchsgruppen wird konsequent seit 2012 umgesetzt. Die Nachwuchsgruppen tragen dazu bei, neue wissenschaftliche Themen und Methoden am LIT zu etablieren und dienen als Instrument zur dynamischen Weiterentwicklung des Instituts. Das Nachwuchsgruppenprogramm wird nachhaltig vom Wissenschaftlichen Beirat unterstützt und begleitend begutachtet. Am LIT wurden bisher folgende Nachwuchsgruppen eingerichtet:

- „T-Zellrezeptor-basierte Immuntherapie“ (2012-2017; Dr. med. Simone Thomas)
- „Epigenetische Programmierung von T-Zellen in Tumoren“ (seit 2017; Dr. rer. nat. Christian Schmidl)

Das Nachwuchsgruppenprogramm zielt darauf ab, bis zu zwei zeitlich befristete, unabhängige Nachwuchsgruppen am LIT anzusiedeln. Durch die Befristung der Nachwuchsgruppen (5 + 2-jährige Laufzeit) wird sichergestellt, dass das LIT im Rahmen von Neubesetzungen flexibel auf Fortschritte in den Biowissenschaften und neue Themengebiete reagieren kann. Die Nachwuchsgruppen sind grundsätzlich auf fünf Jahre befristet. Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung um zwei Jahre, abhängig von einer externen Evaluierung unter Federführung des Wissenschaftlichen Beirats.

Die LIT-Nachwuchsgruppen sind selbständige, unabhängige Gruppen mit eigenem

Sachmittel- und Investitionsmittelbudget. Sie können sich auf eigenen Wunsch an eine Forschungsabteilung assoziieren. Nach einer angemessenen Aufbauzeit, in der Regel drei Jahre, werden auch die Nachwuchsgruppen in die leistungsorientierte Mittelvergabe einbezogen. Die LIT-finanzierten Nachwuchsgruppen werden mit drei Personalstellen (Leitung, eine Doktorandin/ein Doktorand, eine technische Assistenz) und Sachmitteln ausgestattet, so dass eine drittmittelunabhängige Grundfinanzierung gewährleistet ist. Innerhalb der Forschungsziele des LIT sind die Nachwuchsgruppen unabhängig in ihrer Themenwahl. Das Auswahlverfahren für Leitungspositionen LIT-finanzierter Nachwuchsgruppen wird unter Beteiligung des Wissenschaftlichen Beirats durchgeführt. Herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des LIT steht grundsätzlich die Möglichkeit offen, sich für die Leitung einer Nachwuchsgruppe zu bewerben. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkurrieren im Rahmen der stets wettbewerblichen Auswahlverfahren mit externen Bewerbern und Bewerberinnen. Die Berufung von bereits am LIT tätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern auf eine unbefristete Leitungsposition ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Voraussetzungen hierfür sind wissenschaftliche Exzellenz, erfolgreiche Drittmittelinwerbung, enge Vernetzung innerhalb des LIT und gleichwertige externe Stellenangebote (z. B. Ruf auf eine Universitätsprofessur).

3. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das LIT sieht die Verwirklichung der Chancengleichheit aller Geschlechter sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als vorrangige Management-Aufgabe der Institutsleitung an. Das Institut unterliegt dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz und beachtet die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung in der aktuell gültigen Fassung (AV- Glei). Darüber hinaus akzeptiert das LIT die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als Selbstverpflichtung und ist bestrebt, diese zu konkretisieren und umzusetzen.

Derzeit sind ca. 75% aller Beschäftigten und rund die Hälfte des wissenschaftlichen Personals Frauen. Der Vorstand besteht aus der Verwaltungsleiterin, dem wissenschaftlichen Direktor und seinem Stellvertreter. Der Anteil an Doktorandinnen liegt derzeit über dem durchschnittlichen Frauenanteil in den relevanten Studiengängen (Biologie, Biochemie, Bioinformatik, Biotechnologie); der Anteil an postgraduierten Wissenschaftlerinnen auf Postdoc-Ebene und auf der Ebene der Gruppenleitungen bzw. der Leitungen von wissenschaftlichen Serviceeinheiten erreicht bzw. übersteigt den Durchschnittswert.

Auf der Ebene der Professuren sind derzeit die Männer überrepräsentiert. Das LIT ist weiterhin bestrebt den Frauenanteil auf Leitungsebene zu erhöhen.

Darüber hinaus betreibt das LIT eine proaktive Rekrutierung von Postdoktorandinnen und bietet gezielte Fördermaßnahmen für bereits am LIT arbeitende Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Hierzu zählen u.a. Managementschulungen, Mentoringprogramme, Tenure-Track-Optionen und die Möglichkeit zur begutachtungsabhängigen Höherstufung von einer W2-Professur auf eine W3-Professur.

Die Bestrebungen des LIT zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen schlagen

sich auch in der Festlegung flexibler Zielquoten nieder (anhand des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG), die in der Budgetplanung und–verwendung berücksichtigt werden.

Im Januar 2020 wurden nach dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz eine Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat weitreichende Kompetenzen. Sie besitzt ein unmittelbares Vortragsrecht gegenüber dem Vorstand und ist in alle relevanten Diskussionen und Entscheidungen eingebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des erweiterten Direktoriums teil.

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen die besten Karrierechancen zu ermöglichen, sieht sich das LIT der Umsetzung und Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Wissenschaft und Forschung verpflichtet. Die Schaffung und Aufrechterhaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds ist ein zentrales Anliegen. Zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und der Gleichstellung der Geschlechter wurden am LIT folgende Maßnahmen implementiert: die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretung, flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, die Möglichkeit zur Nutzung von Kinderbetreuungsplätzen in den Ferien am Universitätsklinikum Regensburg, familienfreundliche Besprechungszeiten, optionale Telearbeitszeit bzw. Homeoffice, frühzeitige Vertragszusagen sowie die Vermeidung von kurzlaufenden Verträgen, Beachtung des Mutterschutzes und Gewährung von Elternzeit im gesetzlich möglichen Höchstmaß, individuelle Arbeitsregelungen bei Sonderbelastung durch Kinder oder Pflege Angehöriger, Wiedereinstiegsgarantie bei Unterbrechung von Promotionsarbeiten durch Elternzeit. Außerdem ist das LIT Mitglied des Dual Career Netzwerks Nordostbayern, um die berufliche und familiäre Integration von Dual Career-Paaren in Regensburg und der Region zu unterstützen.

4. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das LIT legt größten Wert auf eine optimale Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Ausbildungs- und Entwicklungsebenen. Hierzu wurden vielfältige Maßnahmen implementiert, die auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Entwicklungsstufe angewandt werden. Das LIT fördert dabei nicht nur die wissenschaftlichen Karrieren seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern unterstützt deren individuelle Entwicklungsperspektiven auch im Hinblick auf andere professionelle Tätigkeitsfelder, z.B. in der Industrie oder Publizistik. Daher sorgt das LIT insbesondere auf der Ebene der Doktorandinnen und Doktoranden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie Nachwuchsgruppenleitungen für umfassende, individuelle Feedbackmöglichkeiten, persönliches Mentoring und für umfassende Informationen zu Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.

4.1 Studierende

Das LIT beteiligt sich an der Ausbildung von Bachelor- und Masterstudierenden der Universität Regensburg in den Fächern Biologie, Biochemie, Molekulare Medizin und Computational Science sowie von Studierenden der Human- und Zahnmedizin.

Alle Studierenden erhalten u.a. eine ausführliche Einführung in die LIT-internen Regelungen zur Qualitätssicherung und halten selbst einen verpflichtenden Einführungs- und Abschlussvortrag zu Thema, Fragestellung und Methodik ihrer Arbeit im Rahmen der abteilungsinternen Work in Progress-Seminare. Die Studierenden nehmen an allen

Institutsseminaren und an den wissenschaftlichen Veranstaltungen der lokalen Forschungskonsortien teil und beteiligen sich u.a. aktiv am abteilungsübergreifenden Journal Club. Sie diskutieren ihre Arbeitsergebnisse mindestens einmal wöchentlich mit ihrer direkten Betreuerin bzw. ihrem direkten Betreuer und/oder der Abteilungsleitung. Masterstudierende beteiligen sich zusätzlich aktiv am abteilungsübergreifenden Work in Progress-Seminar und erhalten mindestens einmal die Möglichkeit zur Teilnahme an einem wissenschaftlichen Kongress.

4.2 Doktorandenförderung

Alle naturwissenschaftlichen Doktorandinnen und Doktoranden am LIT werden als Beschäftigte (TV-L 13 65 %) mit einer Vertragslaufzeit von mindestens 3 Jahren mit der Möglichkeit zur bedarfsangepassten Verlängerung angestellt. In der Regel sollte die Promotionszeit 4 Jahre nicht überschreiten. Die Promovierenden durchlaufen ausnahmslos eine strukturierte Graduiertenausbildung. Die strukturierte Doktorandenausbildung erfolgt am LIT entweder im Rahmen der Regensburg International Graduate School of Life Science (RIGeL; www.rigel-regensburg.de) oder über die Graduiertenschule BIOMEDIGS (www.uni-regensburg.de/medizin/biomedigs/startseite), zusätzlich können Promovierende an den Veranstaltungen der Integrierten Graduiertenschule des SFB TR 221 (www.gvhgvl.de/graduertenprogramm) teilnehmen, Doktorandinnen und Doktoranden des SFB-TR 221 nehmen verpflichtend teil. In diesen Programmen erhalten alle Promovierenden eine breite promotionsbegleitende Weiterbildung (z.B. Good Scientific Practice, Statistik, Scientific Writing & Presentation, Technologies, Mentoring), die sowohl auf eine wissenschaftliche Karriere, als auch auf berufliche Perspektiven außerhalb der Wissenschaft vorbereitet. Darüber hinaus nehmen die Doktorandinnen und Doktoranden an allen LIT-internen Fortbildungsveranstaltungen und Seminarreihen (z.B. LIT Lecture Series) sowie an den Seminaren der Forschungskonsortien mit LIT-Beteiligung teil (DFG, Deutsche Krebshilfe, EU).

Jedes Promotionsprojekt wird von einem Thesis Advisory Committee (TAC) aus mindestens zwei Mitgliedern der RIGeL- bzw. BIOMEDIGS-Fakultät und einem externen Mitglied betreut. In regelmäßigen Treffen mit diesem Promotionskomitee berichten die Promovierenden über ihre Projektfortschritte und eventuell auftretende Probleme; außerdem wird die weitere Karriereplanung thematisiert. Die Doktorandinnen und Doktoranden diskutieren ihre Arbeitsergebnisse abteilungsintern wöchentlich mit ihren jeweiligen Supervisorinnen oder Supervisoren und Abteilungsleitungen, beteiligen sich aktiv an den institutsübergreifenden Journal Clubs, Work in Progress- und Methodenseminaren und präsentieren ihre Ergebnisse mindestens zweimal auf internationalen Kongressen. Sie führen jährliche strukturierte Feedbackgespräche mit ihren Abteilungsleitungen. Im letzten Jahr der Doktorandenausbildung erhalten die Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit zur Teilnahme an einer einschlägigen Jobmesse. Außerdem werden im Rahmen der TAC-Komitees mit den Promovierenden Möglichkeiten für einen anschließenden Postdoc-Aufenthalt im Ausland und die Möglichkeiten zur Unterstützung durch das LIT erörtert. Darüber hinaus werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen individuelle Fortbildungsbedürfnisse mit den Personalverantwortlichen identifiziert und ggfs. durch individuelle Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt.

Um die Doktorandinnen und Doktoranden optimal auf die Internationalität der Wissenschaft vorzubereiten, werden alle institutsinternen und die meisten abteilungsinternen Veranstaltungen in englischer Sprache abgehalten. Darüber hinaus bemüht sich das LIT aktiv und erfolgreich um eine hohe Internationalität seiner Beschäftigten, insbesondere auf

Doktorandenebene.

Um auf aktuelle Bedürfnisse der Promovierenden reagieren zu können sind diese mit zwei gewählten Vertretern im Mitarbeitercouncil vertreten, das sich in regelmäßigen Abständen im Rahmen erweiterter Direktoriumssitzungen zum Informationsaustausch mit der Institutsleitung trifft. Darüber hinaus steht die Institutsleitung den Doktorandenvertretern jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

Das LIT unterstützt außerdem die Selbstorganisation der Doktorandinnen und Doktoranden, z.B. deren regelmäßige Treffen wie z. B. „Pizza & Talk“-Veranstaltungen. Für die Koordination der Doktorandenausbildung im Rahmen des iGP stellt das LIT eine Koordinatorenstelle zur Verfügung (50% E13).

4.3 Postdoktorandenförderung

Das LIT fördert aktiv die berufliche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern.

So steht den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden das Qualifizierungsprogramm der UR und des UKR offen, das eine große Auswahl an Kursen und Workshops für alle Karrierestufen bietet.

Außerdem nehmen alle Postdoktorandinnen und Postdoktoranden neben den Fortbildungsveranstaltungen innerhalb ihrer Struktureinheiten an den regelmäßigen institutsübergreifenden Weiterbildungsveranstaltungen teil. Hierzu gehören ein wöchentlicher Journal Club und Work in Progress-Seminar sowie die monatliche internationale LIT Lecture Series. Weiterhin nehmen die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an den Weiterbildungsveranstaltungen der Forschungsverbünde teil, an denen das LIT partizipiert. Alle Postdoktorandinnen und Postdoktoranden haben die Möglichkeit, ihre Resultate mindestens einmal wöchentlich mit den Leitungen ihrer Struktureinheit persönlich zu besprechen und führen jährliche strukturierte Feedbackgespräche mit ihren Abteilungsleitungen. Jede Postdoktorandin und jeder Postdoktorand erhält im Rahmen des institutsübergreifenden Work in Progress-Seminars (mindestens einmal jährlich) die Möglichkeit für ein individuelles fachliches Feedback und Entwicklungsgespräch, an dem alle Abteilungsleitungen des LIT teilnehmen. Zusätzlich werden individualspezifische Karriereperspektiven und Fortbildungsbedürfnisse im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche mit den Personalverantwortlichen identifiziert und ggfs. durch individuelle Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt.

Alle Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sollen darüber hinaus mindestens einmal jährlich an einem internationalen Kongress teilnehmen und dabei ihre Arbeiten präsentieren. Um eine reflektierte und selbstbestimmte Karriereplanung zu unterstützen, hat das LIT eine Reihe von Instrumenten implementiert. Hierzu gehört die Möglichkeit zur Teilnahme an Jobmessen (mindestens einmal alle zwei Jahre), regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, die Möglichkeit zur Einladung externer Rednerinnen und Rednern sowie die Durchführung individueller Feedback- und Karrieregespräche. Potentiell aus solchen Feedbackgesprächen hervorgehende individuelle Mentoratsverhältnisse werden vom LIT aktiv unterstützt (Reisemittel, Sonderurlaub). Darüber hinaus hat das LIT ein Netzwerk distinguerter Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Industrie und Publizistik etabliert. Diese stehen für individuelles Feedback und Beratung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zur Verfügung.

Die Belange der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden werden von zwei in das Mitarbeitercouncil gewählten Repräsentanten vertreten, die sich in regelmäßigen Abständen

zum Informationsaustausch mit der Institutsleitung treffen. Darüber hinaus steht die Institutsleitung den Postdoktorandenvertretern jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

Zur Unterstützung in der Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils wurde das Nachwuchsgruppenprogramm etabliert (siehe oben).

4.3 Auslandsaufenthalte

Verstärkt sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Forschungsaufenthalte in das Ausland entsandt werden. Potentielle Auslandsaufenthalte und deren Unterstützung durch das LIT (Kontaktaufnahme zu geeigneten Arbeitsgruppen im Ausland, Finanzierungsmöglichkeiten etc.) werden im Rahmen der regelmäßigen Feedbackgespräche, insbesondere am Ende der Doktorandenzeit und im Verlauf der Postdoktorandenzeit thematisiert. Umgekehrt bemüht sich das LIT in zunehmendem Maße Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus dem Ausland einzuladen. Hinsichtlich der Laborinfrastruktur bietet das LIT dafür hervorragende Möglichkeiten.

5. Berufliche Entwicklung der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Eine umfassende und kontinuierliche Mitarbeiterqualifizierung ist ein Schlüssel zur Professionalität im Laborbereich und in der Administration. Sie fördert die Wertschätzung und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren aktive Beteiligung an der Entwicklung und erfolgreichen Umsetzung strategischer Ziele. Damit ist sie ein wichtiger Baustein für die wissenschaftliche Qualität und die erfolgreiche Entwicklung des Instituts.

Die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (technisches Personal und Administration) nehmen regelmäßig an Weiterbildungen teil. Hierzu wurde ein LIT-internes Weiterbildungsprogramm mit differenzierten Angeboten speziell für technische Angestellte etabliert. In enger Abstimmung mit dessen gewählten Interessenvertretern im LIT-Mitarbeitercouncil wird diese Fortbildung von Dozentinnen und Dozenten des LIT thematisch vorbereitet und durchgeführt. Hier werden die wissenschaftlichen Hintergründe der LIT-relevanten Themengebiete beleuchtet und neue Arbeitsmethoden vorgestellt. Für nichtwissenschaftliche Beschäftigte des LIT werden fachspezifische Fortbildungen aber auch Fremdsprachenkurse angeboten.

Individualspezifische Karriereperspektiven und Fortbildungsbedürfnisse werden im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche mit den Personalverantwortlichen identifiziert und ggfs. durch individuelle Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt.