

6.2.3 Maßnahme:

Das Pilotprojekt wird ausgewertet, ggf. werden Korrekturen vorgenommen. (verantwortlich: Berufungsbeauftragte, Projektleitung/-koordination, Senatskommission Gleichstellung, AG Gleichstellung)

Zielgruppe: Wissenschaftler/innen mit Familie in Berufsverfahren
Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

nach Abschluss der Maßnahme 6.2.2; Umsetzung ist bis Jahresbericht 2 geplant.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Umsetzung bis Jahresbericht 3 (vgl. Maßnahme 6.2.1 und 6.2.2)

Umsetzungsschritte Bericht 3:

vgl. Anmerkungen zum 3. Jahresbericht unter 6.2.2

Stand: Maßnahme gestrichen

X

6.3 Ziel: Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familie auf befristeten Qualifizierungsstellen

Messkriterium: Die Anwendung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz WissZeitVG sowie erfolgreich akquirierte familienbezogene Unterstützungsleistungen von Drittmittelgebern werden erfasst und kommuniziert. In der Befragung der Beschäftigten im dritten Jahr werden die Unterstützungsbemühungen der TU Dresden sichtbar.

Status: Ziel erreicht

Kommentar: In der Befragung der WiMis auf befristeten Qualifizierungsstellen dominierten die positiven Rückmeldungen. Es werden in den Fachbereichen eine Reihe von Begleit- und Kontextmaßnahmen umgesetzt, um wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Qualifizierungsstellen zu unterstützen. Um den Handlungsbedarf auf der Strukturebene genauer auszuloten, wurde dieses Thema im Vertiefungsmodul thematisiert.

Zukunft / Potenzial: Verstetigung der Anwendung des WissZeitVG

Umsetzung der Regelungen zur Festsetzung von Mindestvertragslaufzeiten (siehe Entwurf Frauenförderplan)

Einbindung in Rundschreiben

X

6.3.1 Maßnahme:

Die Fakultätsleitungen werden aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass die familienpolitische Komponente des WissZeitVG bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen angewandt und antragsgemäß gewährt wird. (verantwortlich: Dezernat 2, unmittelbare Vorgesetzte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familie auf befristeten Qualifizierungsstellen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Dezernat 2:

erfolgt im Rahmen des Kompaktseminars für Dekane/ Prodekane/ Dekanatsleiter am 06.04.2011

Rückmeldung aus den Fakultäten:

- Fak. MN; FR MN: Anwendung bei Weiterbeschäftigung von drei Kolleginnen 2010
- Fak. MN, FR Bio: mehrere Anträge wurden gestellt und genehmigt
- FR Ph: Schreiben des Sprechers an Institutsdirektoren, Diskussion in Fachkommissionen
- Fak. BIW: Das Dekanat unterstützt die Professoren, bei Mitarbeiterinnen die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sowie bei befristeten Stellen die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu nutzen und umzusetzen.
- Fak. A: Bei entsprechender Qualifizierung wird die familienpolitische Komponente selbstverständlich berücksichtigt.
- Fak. INF: Die jeweiligen Vorgesetzten auf die Probleme im Arbeitsvertrag hinweisen und individuell klären.
- Fak. MW: laufend möglich
- Fak. Eul: Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG (einzelvertragliche Vereinbarungen, unterliegen dem Datenschutz)
- Fak. EW: Maßnahmen werden bedarfsgerecht umgesetzt
- Phil. Fak. Maßnahme umgesetzt (individuell auf Institutebene mit Unterstützung der Fakultätsleitung)

einzelvertragliche Vereinbarungen unterliegen dem Datenschutz, daher kein Umsetzungsnachweis

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Rückmeldung aus den Fakultäten:

- Fak. BIW: Das Dekanat unterstützt die Professoren, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sowie bei befristeten Stellen alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu nutzen und umzusetzen.
- Fak. WiWi: Maßnahmen werden umgesetzt. Das Dekanat berät die Professoren hinsichtlich Fragen der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des WissZeitVG und setzt sich aktiv für eine Weiterbeschäftigung, insb. zum Abschluss der Qualifizierung (Promotion, Habilitation) ein.
- Fak. MW: bedarfsgerechte Umsetzung (laufend)
- Fak. SLK: Vorgehen ist selbstverständlich an der Fakultät
- Fak. EW: Maßnahme umgesetzt; weitere Umsetzung bis Bericht 3
- Fak. MN, FR Psych: Maßnahmen werden bedarfsgerecht umgesetzt

Umsetzungsschritte Bericht 3:

Rückmeldung Dezernat 2:

- vgl. Jahresbericht 1,

• Im Entwurf des neuen Frauenförderplanes verpflichtet sich die TU Dresden zur angemessenen Ausgestaltung befristeter Arbeitsverträge. So wird die Anwendung der familienpolitischen Komponente dauerhaft verankert. Außerdem ist eine zielbezogene Befristung und Mindestdauer befristeter Verträge angestrebt.

☐

Rückmeldung aus den Bereichen:

- Fak. BIW: vgl. Jahresbericht 2
- Fak MN, FR Psych: Maßnahme umgesetzt; Das Prodekanat unterstützt die Professoren, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sowie bei befristeten Stellen alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu nutzen und umzusetzen.
- Fak. MN, FR Bio: mehrere Anträge wurden gestellt und genehmigt
- Fak. MN, FR ChL: Das Prodekanat berät die Professoren hinsichtlich Fragen der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des WissZeitVG und setzt sich aktiv für eine Weiterbeschäftigung, insb. zum Abschluss der Qualifizierung (Promotion, Habilitation) ein.

Anlage Bericht 3:

Auszug aus Entwurf des neuen Frauenförderplans

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3.2 Maßnahme:

Ebenso werden die Fakultätsleitungen aufgefordert, darauf hinzuwirken, auch alle weiteren familienbezogenen Unterstützungsleistungen von Drittmittelgebern aufzugreifen und entsprechend umzusetzen. Es wird in Kooperation mit Dezernat 5 (Forschungsförderung) eine Liste möglicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitgestellt (inkl. Textbausteine), die für SFB-/DFG-Anträge genutzt werden kann. (verantwortlich: Referat Gleichstellung von Frau und Mann, Dezernat 5)

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Familie auf befristeten Qualifizierungsstellen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Für die Erstellung der Textbausteine wurde im Referat Gleichstellung eine WHK für 10/Woche für ein Jahr eingestellt.
- Über familienbezogene Unterstützungsmaßnahmen aus aktuellen Veröffentlichungen wurden/werden die Fakultäten und das Referat Gleichstellung von D5 regelmäßig informiert. Eine Bereitstellung von Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen (TUD-Gesamt und jeweils projektspezifisch) aus allen DFG-Anträgen) erfolgte an Referat Gleichstellung 10/10.
- Der Entwurf der Textbausteine wird derzeit durch das Referat Gleichstellung geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Jahresbericht 2:

Präzisierung der Verantwortlichkeiten:

- Beauftragte für Gleichstellungsmanagement
- Referat Gleichstellung von Frau und Mann,
- Dezernat 5

Umsetzung:

Die Beauftragte für Gleichstellungsmanagement wird hier koordinierende und begleitende Aufgaben wahrnehmen, inkl. Erstellung von Textbausteinen