

**Protokoll zur 50. Sitzung des Senats am 11.12.2013
öffentlicher Teil**

Vorsitzender: Rektor
Beginn: 13:00 Uhr
Ende: 14:55 Uhr
Ort: Festsaal, Rektorat

Teilnehmer: s. Anwesenheitsliste

Tagesordnung:

- I.1 Beschlüsse zur Tagesordnung und zum Protokoll der 49. Sitzung am 13.11.2013 (öffentlicher Teil)
- I.2 Bericht des Rektorats
- I.3 Aktuelle Viertelstunde
- I.4 Sachstand SAP/SLM-Einführung
- I.5 Vorstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes
- I.6 Verschiedenes

Vor Eintritt in die Tagesordnung spricht der Vorsitzende dem Studentenwerk seinen Dank für die Bereitstellung der Speisen und Getränke aus. Außerdem begrüßt der Vorsitzende die im November neu gewählten studentische/n Senatorin/Senatoren Herrn Philipp Glanz, Herrn Marius Walther, Frau Alexandra Klemm und Herrn Kay Schomburg. Als Ersatzvertreter wurden Herr Robert Georges, Herr Joachim Püschel und Frau Ann-Katrin Ellermann gewählt.

I.1 Beschlüsse zur Tagesordnung (öffentlicher Teil) und zum Protokoll der 49. Sitzung am 13.11.2013 (öffentlicher Teil)

Zur vorgeschlagenen Tagesordnung gibt es keine Änderungs- oder Ergänzungsanträge. Die Tagesordnung wird in der vorgeschlagenen Form beschlossen.

Zum Protokoll (öffentlicher Teil) der 49. Sitzung des Senats am 13.11.2013 merkt Frau Dr. Hieckmann an, dass unter TOP I.3 die Teilzeitstudienordnung in der Senatskommission Lehre nicht beschlossen, sondern befürwortet wurde. Die Prorektorin für Bildung und Internationales erklärt ergänzend, dass die Sitzung der Senatskommission Lehre nach der 49. Senatssitzung stattgefunden hat. Die Mitglieder des Senats einigen sich darauf, dass auf Seite 4, TOP I.3, 3. Absatz im 2. Satz die Worte „und beschlossen“ gestrichen werden.

Herr Schomburg bittet unter TOP I.3 um Ergänzung seiner Ausführungen um folgende, in der Sitzung genannte, Punkte: 1. die AG Teilzeitstudium arbeitet seit 2010 an der Teilzeitordnung und 2. bis dato wurde keine Teilzeitstudienordnung beschlossen. Unter TOP I.3 wird demzufolge folgender Satz ergänzt: „Die AG arbeite seit 2010 an der Teilzeitordnung, es sei jedoch bis dato keine solche beschlossen worden.“. Hiergegen gibt es keine Einwände.

Herr Glanz bittet unter TOP I.3 um Ergänzung folgender Aussage: „Herr Glanz merkt an, dass die studentischen Senatoren die Form der Kommunikation bzw. Veröffentlichung sehr kritisch sehen und sich in diesem Fall gegenüber dem Studentenrat distanzieren wollen.“. Hiergegen gibt es keine Einwände.

Das Protokoll der 49. Sitzung (öffentlicher Teil) wird mit den genannten Änderungen beschlossen.

I.2 Bericht des Rektorats

1. Der Vorsitzende berichtet zum aktuellen Stand der open topic tenure track Professuren. Dazu führt er aus, dass die Findungskommission letztendlich eine Gruppe von 10 Personen, darunter 4 Frauen, vorgeschlagen hat. Die vorgeschlagenen Personen verteilen sich auf alle wissenschaftlichen Disziplinen der TU Dresden. Der Vorsitzende erklärt, dass die Dekanin und Dekane in den nächsten Tagen dazu eine E-Mail erhalten werden.

Der Vorsitzende spricht der Findungskommission seinen Dank für die gute Arbeit aus.

Des Weiteren berichtet der Vorsitzende darüber, dass er sich mit den ausgewählten Bewerbern/innen in Verbindung setzen wird bzw. gesetzt hat und diese zu Berufungsverhandlungen eingeladen werden. Ziel ist es, die Berufungsverhandlungen im Januar/Februar 2014 mit der Ruferteilung abzuschließen, so dass die Professorinnen und Professoren im Sommersemester 2014 ihre Tätigkeit an der TU Dresden aufnehmen können.

2. Der Vorsitzende berichtet darüber, dass er vor der heutigen Senatssitzung zur Unterzeichnung der Ziel- und Zuschussvereinbarung in der Sächsischen Staatskanzlei war. Mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarungen haben die sächsischen Universitäten eine finanzielle Planungssicherheit bis 2016 erhalten. Zusätzlich weist der Vorsitzende darauf hin, dass sich die TU Dresden für die 2015 stattfindende Evaluation entsprechend zeitnah positionieren muss.

3. Im Weiteren stellt der Vorsitzende einen Impulsbeitrag von Herrn Professor Dr. Dieter Lenzen, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), zum Thema „Differenzierung im postsekundären System“ vor, den dieser im Rahmen der 15. Mitgliederversammlung der HRK am 19. November 2013 in Karlsruhe gehalten hat (siehe Präsentation [Anlage 1](#)). Der Vorsitzende führt dazu aus, dass es sich weder um eine Stellungnahme der HRK, noch eine Meinungsäußerung der Universitätsleitung der TU Dresden handelt. Vielmehr wolle er die Gedanken von Prof. Lenzen zur Zukunft der Bildung in Deutschland und der Welt den Senatorinnen und Senatoren zur Kenntnis geben und so eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema „wie wird bzw. kann die Zukunft der Universitäten aussehen“ anregen und darauf hinweisen, dass die TU Dresden sich zu diesem Thema positionieren sollte. Insbesondere müsse, nach Herrn Prof. Lenzen, zukünftig stärker berücksichtigt werden, dass das Studium die Vorbereitung auf den späteren Beruf bildet.

Zur Nachfrage von Herrn Prof. Klinghardt, ob die Präsentation weitergegeben, mithin in den Fakultäten diskutiert, werden kann, erklärt der Vorsitzende, dass Herr Prof. Lenzen ausdrücklich empfohlen hat, die Gedanken zu verbreiten, da er eine breite Diskussion dazu anregen will.

Zum Vorschlag von Herrn Prof. Ganter, ein Forum außerhalb des Senates zu schaffen, in welchem dieses Thema diskutiert werden kann, erklärt der Vorsitzende, dass eine entsprechende Arbeitsgruppe dazu eingerichtet werden könnte.

Abschließend führt der Vorsitzende aus, dass sich letztendlich die TU Dresden und die HRK, unter Einbeziehung der Wirtschaft, dazu positionieren muss. Die HRK wird sich in ihrer nächsten Sitzung vertieft mit den gezeigten Folien befassen.

4. Der Prorektor für Universitätsplanung berichtet zum aktuellen Stand der mit den Fakultäten abzuschließenden Zielvereinbarungen. Dazu führt er aus, dass die Zielvereinbarungen ursprünglich bis Ende 2013 abgeschlossen sein sollten. Allerdings habe es bei den Zuarbeiten der Entwürfe durch die Fakultäten und Fachrichtungen Verzögerungen gegeben, so dass das Verfahren zum Abschluss der Zielvereinbarungen voraussichtlich erst im Januar 2014 abgeschlossen sein wird.
5. Der Prorektor für Forschung berichtet darüber, dass in der Sitzung des Landtagsausschusses für Wissenschaft und Hochschule vom 09.10.2013 der umstrittene Gesetzesentwurf der Staatsregierung zur Zukunft der Sächsischen Landesbibliothek/Staats- und Universitätsbibliothek Dresden (SLUB) angenommen wurde. Der Landtag wird voraussichtlich in der kommenden Woche darüber abstimmen. Der Prorektor für Forschung führt dazu aus, dass er dies im Hinblick auf die Einflussmöglichkeiten der TU Dresden für sehr problematisch hält.
6. Außerdem berichtet der Prorektor für Forschung darüber, dass der SFB Transregio 83 „Molekulare Architektur und Zelluläre Funktionen von Lipid/Protein Komplexen“ bewilligt wurde. Die Sprecherhochschule ist die Universität Heidelberg und die mitantragstellenden Universitäten sind die TU Dresden und die Universität Bonn.
7. Der Prorektor für Forschung berichtet weiterhin darüber, dass die DFG die Forschergruppe „Nanopatterned Organic Matrices in Biological Silica Mineralization“, deren Sprecher Herr Prof. Nils Kröger ist, bewilligt hat.
8. Des Weiteren berichtet der Prorektor für Forschung darüber, dass am 06.12.2013 die feierliche Unterzeichnung des Kooperationsvertrages zwischen der DB Schenker Rail Europe AG und der TU Dresden stattgefunden hat. Seitens der TU Dresden wird die neue Kooperation am Lehrstuhl von Prof. König an der Fakultät Verkehrswissenschaften verankert. Sie fungiert als sogenannte Ankerprofessur für ein neu einzurichtendes „DB Schenker & TU Dresden Center for Rail Logistics“.
9. Der Kanzler berichtet über die an die Fakultäten am 04.11.2013 und 18.11.2013 versandten Schreiben zur Mittelzuweisung/Haushaltsvollzug 2013. Dazu führt er aus, dass das verfügbare Budget des Vorjahres auch in diesem Jahr zur Verfügung stehen wird.

I.3 Aktuelle Viertelstunde

1. Herr Schomburg führt aus, dass er erfahren habe, dass im Rahmen des Projektes „Relaunch des Internetauftrittes“ Netzsicherheitseinstellungen so verändert werden sollen, dass nur noch zertifizierte Dienste über das Netz der TU Dresden laufen können. Zur Nachfrage von Herrn Schomburg, ob dies dazu führe, dass die social media blockiert werden, erklärt der Prorektor für Universitätsplanung, dass im Jahr 2014 eine zentrale Firewall eingeführt werden soll. Hierzu seien entsprechende Informationsschreiben versandt worden. Die Einführung der zentralen Firewall führe jedoch

nicht zu Einschränkungen von Diensten. Insbesondere gehören die social media zur modernen Form der Kommunikation an einer Universität und sollen deshalb uneingeschränkt zur Verfügung stehen.

2. Zur Nachfrage von Frau Dr. Hieckmann, welchen Status die open topic tenure track Professorinnen und Professoren haben werden, erklärt der Vorsitzende, dass derzeit die Berufungsverhandlungen vorbereitet werden. Nach einer Einigung erfolgt dann die entsprechende Ruferteilung und die Professorinnen und Professoren werden zu Beamten auf Zeit für die Dauer von 5 Jahren berufen. Sie werden jeweils 4 SWS Lehrverpflichtungen haben und nach 4 Jahren wird eine Evaluierung durchgeführt. Die Universitätsleitung geht außerdem davon aus, dass die Berufenen die mitglied-schaftlichen Rechte erhalten werden.
Zur Nachfrage von Herrn Prof. Zastrau, ob und wie sich das wissenschaftliche Personal der Berufenen auf die Lehrkapazität der Fakultät anrechnet, erklärt der Vorsitzende, dass die Professorinnen/Professoren nebst Personal drittmittelfinanziert sind und entsprechend keine Belastung der Fakultätslehrbudgets erfolgt.

I.4 Sachstand SAP/SLM-Einführung

Zum aktuellen **Stand der SAP-Einführung** erklärt der Kanzler, dass es seit dem ausführlichen Bericht in der gemeinsamen Sitzung des Senats mit dem Hochschulrat am 02.12.2013 keine wesentlichen Änderungen oder neue Informationen gab.

Der Kanzler erklärt, dass er die Briefe an die Dekanin und Dekane mit den Informationen über den Zugriff auf die Personalberichte unterschrieben hat und sie versandt wurden. Er bittet die Dekanin und Dekane darum, mit der Weitergabe der Daten aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten restriktiv umzugehen. Der Kanzler informiert außerdem darüber, dass die Bereichscontroller und -dezernenten ebenfalls Zugriff erhalten haben.

Im Weiteren berichtet der Kanzler über den aktuellen Stand der Vorbereitung der geplanten Ausschreibung zum Reengineering der SAP-Module. Dazu führt er aus, dass eine benötigte Zuarbeit erfolgt sei und eine weitere noch ausstehe. Außerdem werde derzeit geprüft, ob die Ausschreibung noch 2013 erfolgen kann, da die Einhaltung der Verpflichtung, bei einer Ausschreibung auf Nachfragen innerhalb von 6 Tagen zu reagieren, aufgrund der Betriebsruhe über Weihnachten und Silvester nicht gewährleistet werden kann.

Die Prorektorin für Bildung und Internationales berichtet zum aktuellen Stand der **SLM-Einführung**. Insbesondere führt sie aus, dass derzeit mit den Bereichen Gespräche zum Aufbau der zusätzlichen Ressourcen geführt werden. Dies wird auch Thema des in der kommenden Woche stattfindenden Lenkungsausschusses sein.

I.5 Vorstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes

Der Prorektor für Universitätsplanung berichtet, insbesondere im Hinblick auf die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der TU Dresden, zum Thema Gleichstellung. Er führt dazu aus, dass für die erneute Bewerbung im Professorinnenprogramm im März 2014 die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes notwendig ist.

Insbesondere berichtet er über die Bewertung des Abschlussberichtes der TU Dresden durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG. Er führt hierzu aus, dass die TU Dresden sich nach Einschätzung der Arbeitsgruppe in Stufe 3 „Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.“ be-

findet. Ziel sollte der Aufstieg in Stufe 4 (höchstmögliche Stufe) sein. Von 68 Universitäten befinden sich bereits 23 in Stufe 4. Das bedeutet, dass wir im Vergleich zu anderen Universitäten gut dastehen, jedoch weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Außerdem führt der Prorektor für Universitätsplanung aus, dass die TU Dresden bei der Gleichstellungsarbeit erfreulicher Weise die Vielfalt von Einzelaktivitäten überwunden hat und nun an einem Gesamtkonzept arbeitet. Dazu erklärt er, dass das bisherige Gleichstellungskonzept von Frau Simon (DFG), Frau Prof. Kraus (Genderforscherin und Mitglied des Hochschulrates) und Frau Heizmann (wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Kiel) evaluiert wurde und dazu im November 2013 ein Workshop stattgefunden hat. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in das neue Gleichstellungskonzept mit ein. Im Folgenden erläutert der Prorektor für Universitätsplanung die Ziele und Maßnahmen des neuen Gleichstellungskonzeptes (siehe Präsentation Anlage 2) und weist darauf hin, dass das Thema Gleichstellung in der Exzellenzinitiative eine wichtige Rolle spielt.

Insbesondere führt er aus, dass es das Ziel sei, zukünftig jede 3. zu besetzende Professur mit einer Frau zu besetzen. Demzufolge sei es besonders wichtig, das Thema Gleichstellung bei der Gestaltung der Berufungsverfahren zu berücksichtigen. Dazu müsse zwingend der Frauenanteil in Berufungskommissionen und anderen Gremien erhöht werden. Außerdem müsse für eine höhere Verbindlichkeit der vorhandenen Werkzeuge, z.B. Handreichung für mehr Chancengleichheit in den Berufungsverfahren, Sorge getragen werden.

Das Thema Gleichstellung müsse zukünftig auch auf der Leitungsebene der Fakultäten verankert werden. Dies soll nicht zu einer Entmachtung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten führen, sondern eine enge Kooperation zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der Fakultätsleitung bewirken. In diesem Zusammenhang weist der Prorektor für Universitätsplanung darauf hin, dass eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Freistellung von ihrer regulären Tätigkeit bis zu einem Drittel (je nach Fakultätsgröße) und die Verbesserung der räumlichen Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zwingend erforderlich ist, um eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu ermöglichen.

Zur Nachfrage von Herrn Prof. Schill, warum die Bewilligung im Maria-Reiche-Förderprogramm derzeit nur für 9 Monate erfolge, erklärt der Prorektor für Forschung, dass die übliche Bewilligungszeit 1 Jahr betrage, jedoch mangels weiterer Fördermittel in der letzten Bewilligungsrunde nur je 9 Monate bewilligt werden konnten. Ergänzend weist der Prorektor für Universitätsplanung darauf hin, dass nach Ablauf der 9 Monate eine Verlängerungsmöglichkeit gesucht werden sollte.

Zur Nachfrage von Frau Dr. Hieckmann, wie die Verbindlichkeit der Handreichung für mehr Chancengleichheit in Berufungsverfahren erhöht werden könne, erklärt der Vorsitzende, dass er von den Mitgliedern der Berufungskommissionen erwartet, dass sie sich an die Handreichung halten. Er werde auch Berufungsverfahren, in denen erkennbar keine Bemühungen um Bewerbungen von Frauen stattgefunden haben, an die Berufungskommissionen zurückgeben. Der Prorektor für Universitätsplanung führt ergänzend aus, dass derzeit daran gearbeitet wird, die Verbindlichkeit (Gleichstellungskonzept, Frauenförderplan etc.) und die Einflussmöglichkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen. Eine besonders wichtige Rolle spielt dabei die Stabsstelle für Diversity Management, deren Aufgabe es ist, die Gleichstellungsarbeit weiter voranzubringen und zu unterstützen.

Frau Dr. Schober erklärt dazu, dass die Verbindlichkeit des Leitfadens u.a. auch dadurch hergestellt werden soll, dass er in die Evaluationsbögen zu den Berufungsverfahren integriert wird.

Zur Nachfrage von Herrn Prof. Klinghardt, ob die Inhalte des Gleichstellungskonzeptes vertieft zur Diskussion stehen werden, erklärt der Prorektor für Universitätsplanung, dass sich der Senat im Februar 2014 damit befassen wird. Zur Vorbereitung der Befassung im Senat wird das Gleichstellungskonzept in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management am 15.01.2014 beraten und danach in der Universitätsleitungssitzung besprochen.

I.6 Verschiedenes

Unter dem Tagesordnungspunkt Verschiedenes berichtet der Vorsitzende darüber, dass er am 06.12.2013 an der „Internationalen Feier zum Jahresausklang 2013 der TU Dresden“ teilgenommen hat und die Teilnahme nur empfehlen kann. Die Veranstaltung müsse jedoch seiner Meinung nach zukünftig stärker beworben werden.



Prof. Dr.-Ing. habil. DEng/Auckland
Hans Müller-Steinhagen



Protokoll: H. Marhenke

15. Mitgliederversammlung der HRK

**am 19. November 2013
in Karlsruhe**

TOP 2 Stand der Beratungen in der AG Mitgliederstruktur

TOP 2b:

Impulsbeitrag von

**Herrn Professor Dr. Dieter Lenzen,
Vizepräsident der HRK**

„Differenzierung im postsekundaren System“

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Ausgangsthese

Die Binnendifferenzierung der HRK sollte eine abhängige Variable der Differenzierung im Wissenschaftssystem selbst sein, und diese sollte nicht mimetisch, sondern funktional sein.

Lässt sich darüber ein Einverständnis erzielen?

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

1. Es ist zu unterscheiden zwischen
 - 1.1. normativer und
 - 1.2. funktionaler Differenzierung.

2. Politische Auseinandersetzungen beziehen sich in der Regel auf Typ 1.1.: „Wie soll das künftige Wissenschaftssystem differenziert werden?“ (z.B. –Empfehlungen des Wissenschaftsrats)

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

3. Eine der Wissenschaft angemessene Konzeptionierung der HRK hat indessen empirisch gesättigt zu erfolgen, entsprechend (1.2):

„Wie wird sich das künftige Wissenschaftssystem voraussichtlich ausdifferenzieren?“

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

4. Ein Differenzierungsprozess nach (3.) erfolgt wahrscheinlich unter Rahmenbedingungen, von denen zwei dominant sein dürften:
 - 4.1 Der Globalisierungsprozess wird ein Welthochschulsystem entstehen lassen, das primär nicht durch die Differenzierungen im deutschen Hochschulsystem gekennzeichnet sein wird.
 - 4.2 Das künftige System des postsekundaren Systems wird wegen der Globalisierung ein System der Berufsausbildung sein.

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

5. Ein Welthochschulsystem wird sich aus diesen subglobalen Leitmodellen des postsekundaren Systems konstituieren (können):

5.1 das konfuzianische System: China, Japan, Korea usw.

5.2 das kontinentaleuropäische System: Europa ohne UK, NL, Skandinavien

5.3 das atlantische System: USA, UK usw.

Andere große Weltregionen wie Indien oder Südamerika sind z. Zt. Hybride aus 5.1 – 5.3.

Aber:

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

6. Ein Welthochschulsystem (im Sinne von 4.1.) wird gegenwärtig und voraussichtlich auch künftig im wesentlichen determiniert durch den „atlantischen“ pragmatistischen Hochschultyp, wenn nicht seitens der konfuzianischen bzw. kontinentaleuropäischen Teilsysteme gezielt interveniert wird.

Darauf muss sich das deutsche System einstellen.

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

7. Kennzeichen des atlantischen Systemtyps:

- 7.1 Hochschule als die wesentliche Institution der Berufsausbildung
- 7.2 Kein duales Berufsausbildungssystem
- 7.3 Eintrittsalter der Studierenden zwischen 15 und 18 Jahren
- 7.4 Hoher Grad der Bildungsbeteiligung im Hochschulsystem zwischen 60 und 95%
- 7.5 Gestufte Studiengänge, allerdings different zum deutschen Bologna-Typ
- 7.6 „Akademischer“ Unterricht für Undergraduates als schulische Form mit „Erziehungsberechtigung“ bei der Hochschule
- 7.7 Keine gesetzlich geschützte Institutionenbezeichnung (Regelbegriff „College“ und „University“)

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

8. Demgegenüber repräsentieren

- 8.1 das konfuzianische Verständnis: Hochschule als Eliteinstitution, soziale Selektivität, Allgemeine Bildung als Entwicklung zu sozialer Harmoniefähigkeit und Staatsloyalität...
- 8.2 das kontinentaleuropäische Verständnis: Hochschule (Universität) als Ort der Forschung von Erwachsenen mit qualitätsorientierter Selektion und als Ort Allgemeiner Menschenbildung („Höherbildung der Menschheit“) durch Wissenschaft in Freiheit und Autonomie, beurkundet, aber nicht kontrolliert durch den Staat...

Jedoch, nach jetzigem Stand....:

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

9. ... wird die Differenzierung der Hochschultypen primär eine Funktion der Differenzierung von Berufsqualifikationen werden.

In Deutschland werden deshalb Entdifferenzierungsprozesse einsetzen zwischen:

- Teilzeitberufsschulen (duales System)
- Vollzeitberufsschulen (für „mittlere Berufe“)
- Berufsakademien
- Fachhochschulen
- Universitäten.

Die vertikale Differenzierung („Höhe“ der Bildung und der Einrichtungen) dürfte ersetzt werden durch eine horizontale (entlang von Berufsklassifikationen). Die Differenz zwischen „akademisch“ und „nicht akademisch“ dürfte dabei als Globalisierungsergebnis verschwinden. EQR und DQR zeigen das bereits.

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundthesen aus bildungswissenschaftlicher Sicht

10. Ein „verallgemeinertes“ System des postsekundaren Systems könnte in diesem Prozess voraussichtlich eine Form mit neuen Differenzierungen annehmen.

Frage:

Soll dieser Prozess durch die HRK lediglich beobachtet oder beeinflusst werden?

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- I. **Gibt es die Chance eines Schulterschlusses zwischen konfuzianischer und kontinentaleuropäischer Orientierung?**

- II. **Wo wird der Ort der klassischen deutschen forschungsorientierten wissenschaftlichen (Allgemein)bildung sein?**

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- III. Welche der gegenwärtigen Institutionentypen würden zu folgenden erwartbaren Typen der Zukunft gehören:**
- III.I Teilzeitberufliche Ausbildung im dualen System (private Betriebe und staatliche Betriebe / Berufsschulische Bildung (Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung durch Kammerprüfungen)?**
 - III.II Vollzeitberufliche Ausbildung mit BA-Abschluss (Bachelor professional) durch Kammerprüfungen („Meister“) und staatliche Institute („Assistenten“) bzw. duale Hochschulen mit BA-Berechtigung?**
 - III.III Berufsorientierte Ausbildung an Hochschulen mit BA und MA-Berechtigung (und Promotionsberechtigung)?**
 - III.IV Forschungsorientierte Hochschulen mit (BA), MA und Promotionsberechtigung: Ausbildung für wissenschaftliche Berufe?**

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- IV. Wenn diese Prognose nicht völlig falsch ist, dann lautet die entscheidende Frage für die HRK und ihre Mitglieder:
Wie lassen sich Prozesse des Downgrading oder Upgrading von Hochschulen vermeiden?
- durch Binnendifferenzierung größerer Institutionen?
 - durch Fusionen kleinerer und mittlerer Institutionen und anschließende Binnendifferenzierung?
 -?

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- V. Wäre das ein Beispiel für den Aufbau des Angebots binnendifferenzierter Hochschulsysteme? - 1



TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

V. Wäre das ein Beispiel für den Aufbau des Angebots binnendifferenzierter Hochschulsysteme? - 2



TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- VI. Wären dies konsensfähige Eckpunkte für eine Debatte über Differenzierung im postsekundaren System und in der HRK?
- Vermeidung von standespolitischen Auseinandersetzungen?
 - Zuordnung von Personen und Funktionen, nicht von Institutionen zu der Neugliederung der Hochschulen?
 - Keine vertikale Differenzierung, sondern Durchlässigkeit für Personal und Graduierte in der Horizontalen?
 - (Akademische) (Berufs)ausbildung unter einem Dach?
 - Differenzierung in Schools?

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

VII. Wie sichert man die deutschen Spezifika und Interessen in einem globalen postsekundaren System?

- **Das duale Berufsausbildungssystem erhalten!**
- **Allgemeinbildung durch Wissenschaft!**
- **Forschendes Lernen / Einheit von Forschung und Lehre!**
- **Wissenschaftsfreiheit!**
- **...**

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

VIII. Welche Organisationform der Leitungen von größeren Systemen in einer HRK sichert den deutschen Platz in einem Welthochschulsystem am besten? Wird folgendes von den Mitgliedshochschulen gewünscht?

VIII.I Eine HRK, die sich nicht binnendifferenziert nach Hochschultypen.

VIII.II Jede Einrichtung führt eine Stimme, unabhängig von ihrer Größe und Art, da die Betroffenheit von (Fehl-)Entscheidungen keine abhängige Variable der Größe einer Institution ist.

VIII.III Eine HRK mit ständigen und temporären Arbeitsgemeinschaften, die funktional differenziert sind mit der Möglichkeit der Mehrfachmitgliedschaft, z.B.

„Ag Lehrerausbildung“ oder

„Ag Promotionen“ oder

„Ag Medizin“ oder

„Ag Ingenieurwissenschaften“ usw.

TOP 2b Differenzierung im postsekundaren System

Grundfragen

- VIII.IV Die funktionale Differenzierung orientiert sich an Aufgaben, Tätigkeitsfeldern, Problemen etc. und ist flexibel.
- VIII.V HRK-Ags bereiten Entschlüsse vor, die je nach Reichweite vom Präsidium, dem Senat oder der Mitgliederversammlung verabschiedet werden
- VIII.VI Abstimmungsberechtigt sind die Leitungen der Institutionen, die von den Gegenständen tangiert sind. Die Entscheidung darüber trifft das Präsidium.

Fazit:

Das Selbstkonzept der HRK und ihre Binnendifferenzierung ist eine intervenierende Variable für das deutsche postsekundare System!

HRK

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der TU Dresden

Dresden, 11.12.2013

Gliederung

1. Gleichstellung in der Wissenschaft: Bundesweite Rahmenbedingungen
2. Gleichstellung an der TU Dresden: Bestandsaufnahme
3. Entstehungsprozess des neuen Gleichstellungskonzeptes
4. Neuerungen im Gleichstellungskonzept
5. Überblick über die Ziele und Maßnahmen

1. Gleichstellung in der Wissenschaft: Bundesweite Rahmenbedingungen

- Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Einbezug der Gleichstellungskonzepte in die Exzellenzinitiative
- Empfehlungen des Wissenschaftsrates im Jahr 2012:
Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme
und Empfehlungen

2. Gleichstellung an der TU Dresden: Bestandsaufnahme

Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen an der TU Dresden zwischen 2003 und 2012

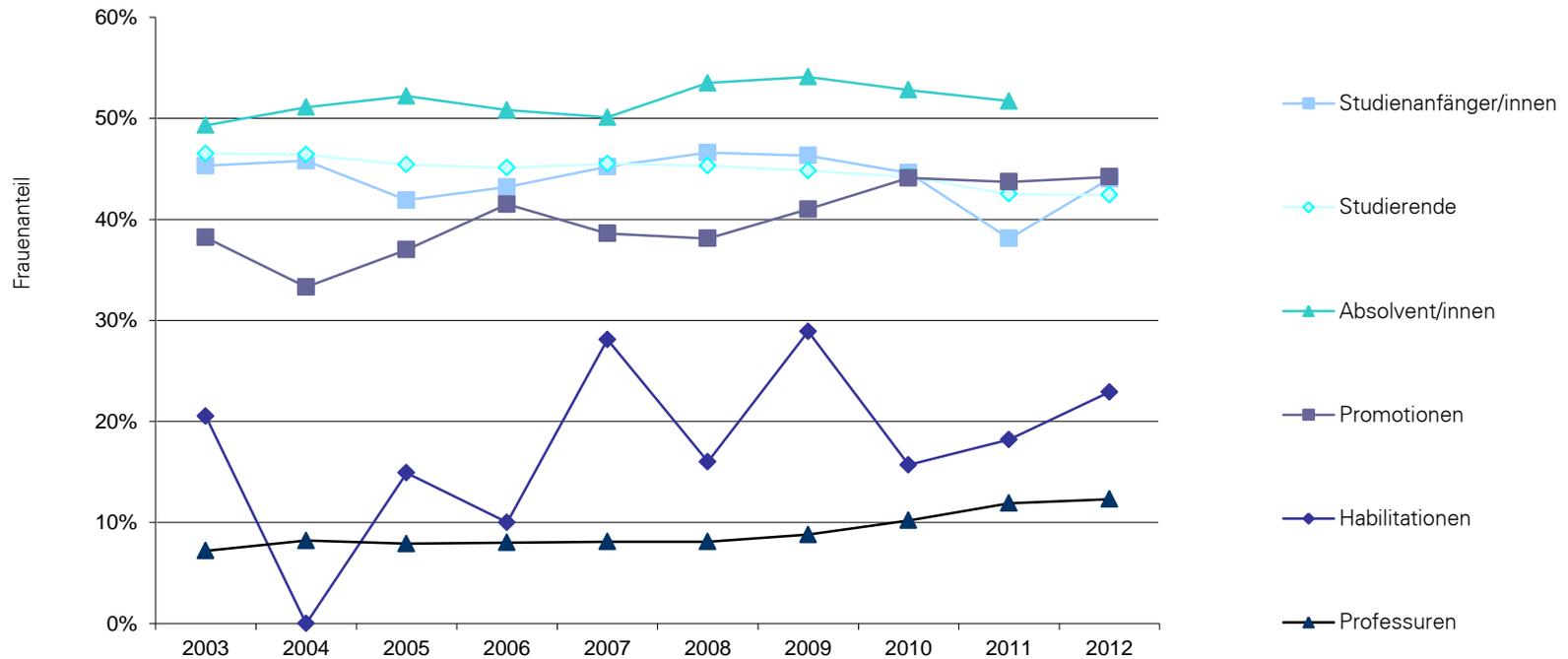
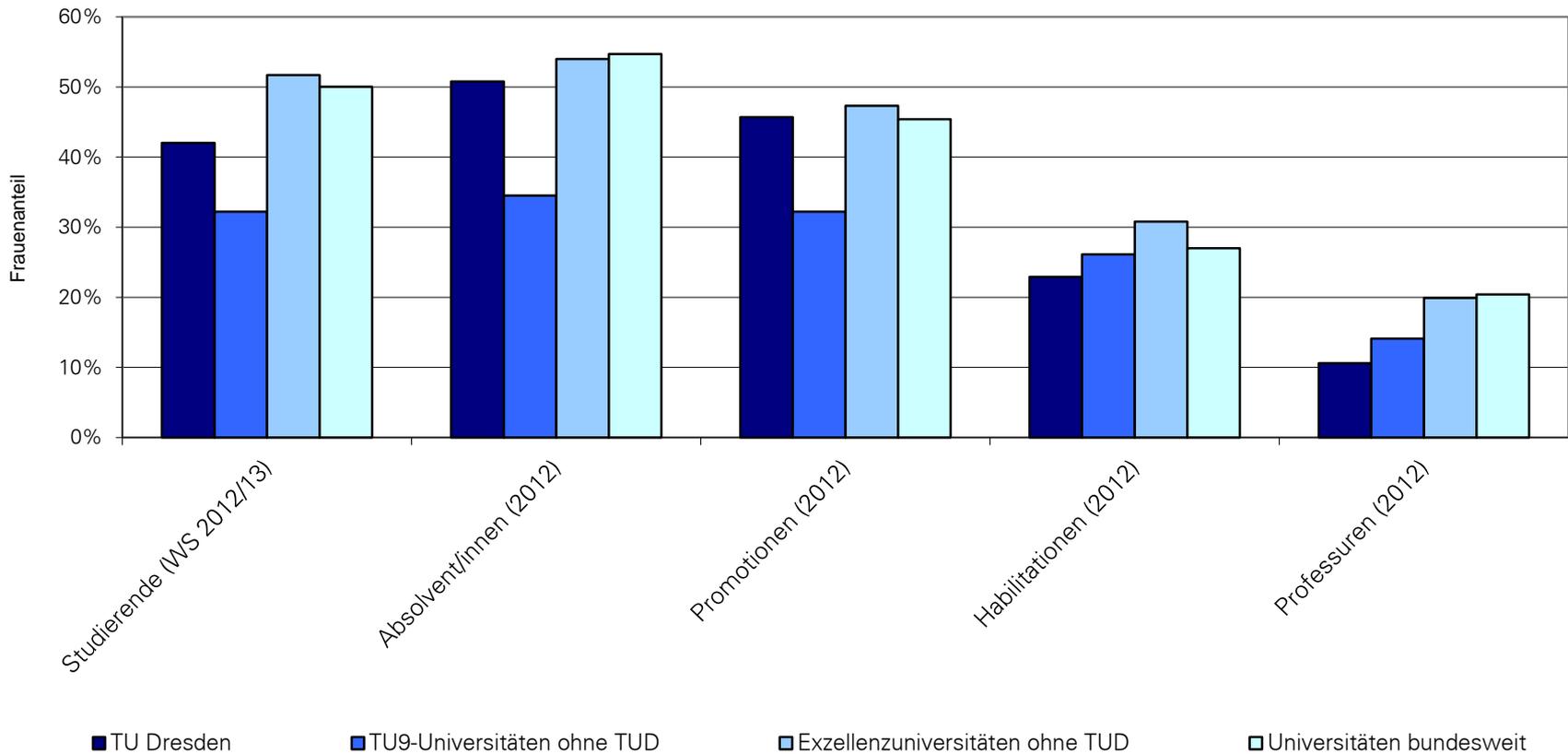


Abb. 2: Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen an der TU Dresden im Vergleich

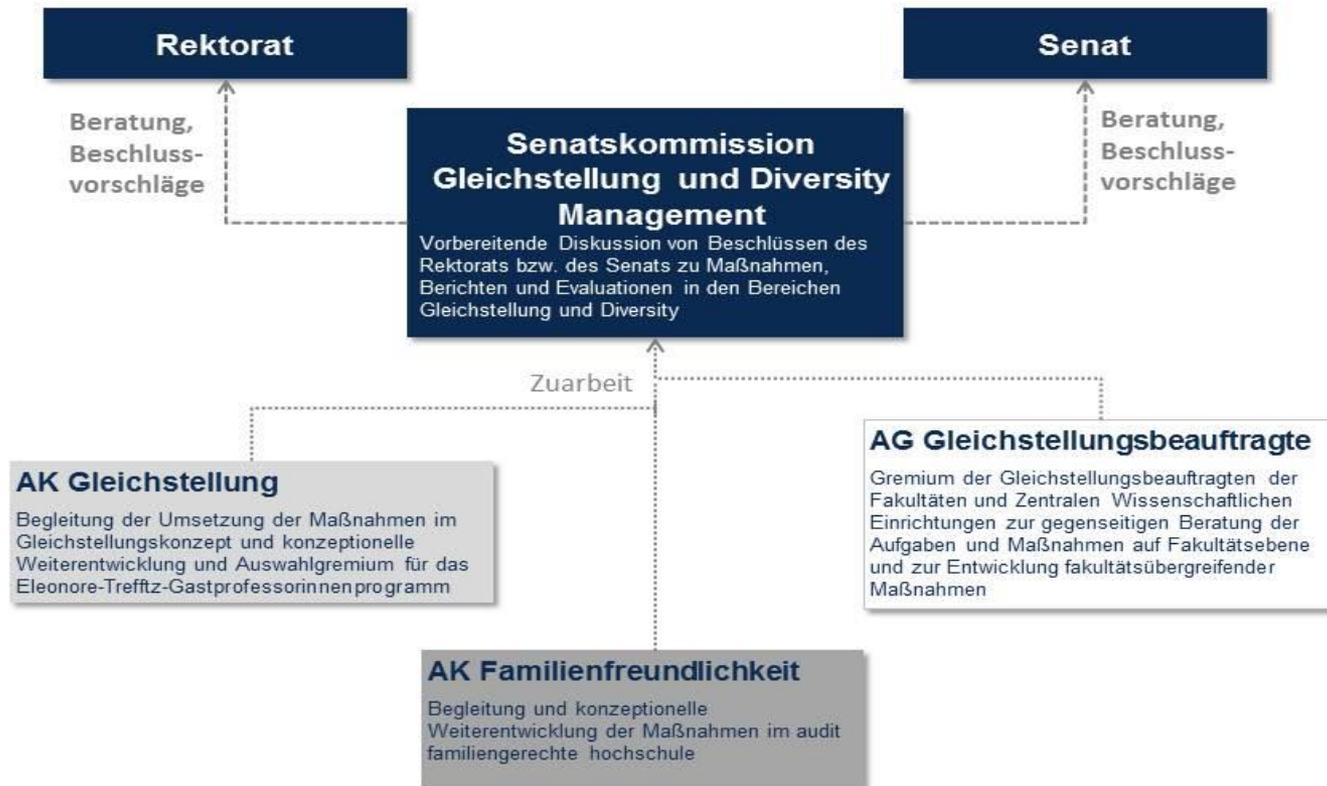


Bewertung der TU Dresden im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS (Center of Excellence Women and Science)

Qualifikationsstufe	Bewertung
Studierende	Mittelgruppe
Promotionen	Spitzengruppe
Habilitationen	Mittelgruppe
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Spitzengruppe
Professuren	Schlussgruppe
Steigerung des Frauenanteils an den Professuren seit 2006	Mittelgruppe

Entwicklungen der letzten Jahre:

- Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Rektorat verankert
- Gesamtkonzept statt Einzelmaßnahmen
- Weitgehende Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen aus dem ersten Gleichstellungskonzept
- Neue Strukturen für effektive Gleichstellungsarbeit



3. Entstehungsprozess des neuen Gleichstellungskonzeptes

- Ausgangspunkt: erneute Bewerbung im Professorinnenprogramm im März 2014
- Zwei parallele Prozesse:
 - Evaluation des Gleichstellungskonzeptes durch drei externe Gutachterinnen inklusive Workshop zur Vorstellung der Ergebnisse
 - Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes von 2009
 - Arbeitskreis Gleichstellungskonzept
 - Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren an der TU Dresden
 - Diskussion in Gremien

- Berücksichtigung des Themas Gleichstellung bei Entscheidungen auf zentraler Ebene und auf der Ebene der Fakultäten und Bereiche
- Breit getragene Verantwortlichkeit der Hochschulleitung, Fakultäten, Professorinnen und Professoren, Gleichstellungsbeauftragten, Stabsstelle Diversity Management
- Beratung der Fakultäten bei der Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen des Gesamtkonzeptes
- Erhöhung der Verbindlichkeit in den Zielvereinbarungen

4. Überblick über die Ziele und Maßnahmen

- Ziel 1: Steigerung des Professorinnenanteils
- Ziel 2: Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Ziel 3: Steigerung der Frauenanteile in männerdominierten
und Männeranteile in frauendominierten Studiengängen
- Ziel 4: Verankerung in Bereichen und Fakultäten
- Ziel 5: Qualitätsmanagement und Controlling
- Ziel 6: Genderaspekte in Forschung und Lehre
- Ziel 7: Familienfreundlichkeit als Grundprinzip

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung an Gremien

Tab. 1: Frauenanteil an den Professuren 2012 und Ziele für 2020 und 2025 in %*

Bereiche	2012	2020	2025
Mathematik und Naturwissenschaften	7 %	17 %	25 %
Geistes- und Sozialwissenschaften	26 %	43 %	47 %
Ingenieurwissenschaften	4 %	10 %	18 %
Bau und Umwelt	10 %	20 %	26 %
Medizin	12 %	16 %	20 %
TU Dresden	12 %	22 %	28%

* Der Berechnung liegen die in den kommenden Jahren freiwerdenden und wiederzubesetzenden Professuren zugrunde. Die Zielquote der TU Dresden für das Jahr 2020 wird erreicht, wenn bei Neuberufungen durchschnittlich jede dritte dieser Professuren mit einer Frau besetzt wird. Bereichsspezifisch variieren die Frauenanteile bei den Neuberufungen in Anlehnung an die fächerspezifischen bundesweiten Frauenanteile bei den Habilitationen.

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und Unterstützung ihrer Beteiligung an Gremien

Maßnahmen:

- Gleichstellungsmonitoring
- Handreichung und Workshops für Gleichstellungsbeauftragte zu ihren Handlungsmöglichkeiten in Berufungsverfahren
- Weiterführung der Aktiven Rekrutierung und Erhöhung der Verbindlichkeit
- Fortführung der Vergabe von Bonusmitteln für Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Anerkennung überproportionaler Beanspruchung

Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere

Tab. 2: Frauenanteile an den Promotionen (2010-2012) und Ziele für 2020 und 2025 in %*

Bereiche	2010-2012	2020	2025
Mathematik und Naturwissenschaften	45%	52%	54%
Geistes- und Sozialwissenschaften	43%	47%	50%
Ingenieurwissenschaften	17%	20%	22%
Bau und Umwelt	26%	42%	45%
Medizin	66%	67%	67%
TU Dresden	44%	52%	54%

* Die Ziele wurden nach dem Kaskadenmodell festgelegt, d.h. die Frauenanteile an den Promotionen im Jahr 2020 entsprechen mindestens dem Frauenanteil bei den Absolventen/Absolventinnen im Studienjahr 2011/12.

Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere

Tab. 3: Frauenanteile an den Habilitationen 2007-2012 und Ziele für 2020 und 2025 in %*

Bereiche	2007-2012	2020	2025
Mathematik und Naturwissenschaften	20%	35%	45%
Geistes- und Sozialwissenschaften	26%	36%	43%
Ingenieurwissenschaften	19%	20%	22%
Bau und Umwelt	16%	22%	26%
Medizin	22%	40%	66%
TU Dresden	21%	35%	44%

* Die Ziele wurden nach dem Kaskadenmodell festgelegt, d.h. die Frauenanteile an den Habilitationen und Juniorprofessuren im Jahr 2025 entsprechen mindestens den Frauenanteilen an den Promotionen 2010-12

Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere

Tab. 4: Ziele für die Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in % *

Bereiche	Frauenanteil bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen 1.7.2012-30.6.2013	Angestrebter Frauenanteil bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
Mathematik und Naturwissenschaften	47%	52%
Geistes- und Sozialwissenschaften	56%	67%
Ingenieurwissenschaften	21%	22%
Bau und Umwelt	34%	42%
Medizin	65%	67%
TU Dresden	45%	52%

* Die angestrebten Frauenanteile bei der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wurden anhand der Frauenanteile bei den Absolventen/Absolventinnen im Studienjahr 2011/12 festgelegt.

Ziel 2: Gezielte Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Karriere

Maßnahmen:

- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/innen bei der Karriereplanung (Vernetzung, Mentoring, Beratung, Veranstaltungen)
- Finanzielle Unterstützung (Maria-Reiche-Förderprogramm und TU-Stipendienprogramm)
- Transparente, strukturierte Verfahrensabläufe bei der Betreuung von Nachwuchswissenschaftler/innen (Betreuungsvereinbarung, Leitfaden und Schulungen für Führungskräfte zur Betreuung)
- Verbesserung der Planbarkeit der Karriere (Mindestlaufzeiten, Entfristungsoptionen)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Dual Career)

Ziel 3: Steigerung der Frauenanteile in männerdominierten und Männeranteile in frauendominierten Studiengängen sowie Unterstützung während des Studiums

Maßnahmen:

- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in männerdominierten Studiengängen (Studienwerbung, Weiterentwicklung vorhandener Projekte)
- Erhöhung des Anteils von Studenten in frauendominierten Studiengängen
- Unterstützung von Frauen im Studium und bei der Karriereentwicklung (Vernetzung und Beratung)
- Genderkompetenz als Teil der pädagogischen Ausbildung (Multiplikator/innen)

Ziel 4: Verankerung in Bereichen und Fakultäten

Maßnahmen:

- Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe in den Fakultäten (Dekan/in mit Gesamtverantwortung für Gleichstellung)
- Entwicklung von Strukturen der Gleichstellungsarbeit in den Bereichen (Gleichstellungspläne, Zusammenarbeit)
- Verbesserte Verknüpfung zwischen zentraler und dezentraler Ebene (Gender Consulting, Kommunikationsplattform, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management)
- Anerkennung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragte (Ausstattung)
- Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten
- Fortführung der Reihe PIA (Professionell im Amt)

Ziel 5: Qualitätsmanagement und Controlling

Maßnahmen:

- Ausbau der Datenerhebung und -auswertung
- Gleichstellung als ein sichtbares Kriterium für die Mittelvergabe durch Zielvereinbarungen an die Fakultäten/Bereiche (Zielquoten)
- Berücksichtigung von Gleichstellung und gendersensibler Lehre im Qualitätsmanagement
- Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit (Gleichstellungsbericht etc.)

Ziel 6: Genderaspekte in Forschung und Lehre

Maßnahmen:

- Thematisierung von Gleichstellung in der universitätsweiten Öffentlichkeit (Homepage, Gremien)
- Thematisierung von Ergebnissen der Geschlechterforschung (Projekt „Gendered university“)
- Handreichung zur Anwendung der geschlechtergerechten Sprache
- Unterstützung der Drittmittelprojekte bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Beratung zur Integration von Genderthemen in die Lehre (Veranstaltungen, Module)

Ziel 7: Familienfreundlichkeit als Grundprinzip

Maßnahmen

- Rahmendienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Einführung eines regulären Teilzeitstudiums
- Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Unterstützung von Doppelkarrierepaaren



»Wissen schafft Brücken.«