

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität Dresden

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

19.07.2016

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

Es gab keine Veränderungen in der Umsetzungsstruktur.

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in Ihrer Organisation, die für die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen relevant waren?

- Der 2012 begonnene, umfassende Umstrukturierungsprozess im Rahmen des Zukunftskonzeptes der TU Dresden wurde fortgesetzt. Aus diesem Grund konnten einige Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden.
- Neue Förderung im Professorinnenprogramm ab 01/2015 bzw. 01/2016 (u.a. Kitabelegplätze, flexible Kinderbetreuung, Kinderferienbetreuung)
- Personalwechsel, neuer Prorektor für Bildung und Internationales (08/2015), neuer Prorektor für Universitätsplanung (08/2015), neuer Kanzler (02/2016)
- Personalwechsel bei Projektverantwortlichen audit familiengerechte hochschule (Projektleitung: Neuer Prorektor für Universitätsplanung (08/2015); Projektkoordination: Stabsstelle Diversity Management, Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Benennung einer stellvert. Projektkoordination innerhalb der Stabsstelle Diversity Management)
- Neuwahl zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden (01/2016), die nicht mehr als operative Projektleitung im audit familiengerechte hochschule tätig ist

Welche Meilensteine bzw. Highlights wurden Ihrer Einschätzung nach im Berichtszeitraum erreicht?

- Fertigstellung und Veröffentlichung der sehr aufwändigen Beratungslandkarte für die Zielgruppe der Beschäftigten für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Dresden im neuen Webauftritt der TUD
- Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden enthält
- Erarbeitung und Beschlussfassung der Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden durch das Rektorat (05/2016)
- Verankerung des Themas Pflege (Beratung und Information) im Rahmen der Gesundheitstage an der TUD
- Planung und Vorbereitung der Diversity Tage 2016 an der TU Dresden zum Thema „Familie Inklusive“
- Entwicklung der Fragebögen zur Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienverpflichtungen mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse und Umsetzung als Onlinebefragung
- Abschluss des Projektes „Familienfreundlichkeit des Studiums der Human- und Zahnmedizin“ an der Fakultät für Medizin Carl-Gustav-Carus der TU Dresden und Veröffentlichung der Ergebnisse
- Spatenstich für den Kinderspielplatz auf dem Zentralcampus der TU Dresden 04/2016
- Wiedereinführung der flexiblen Kinderbetreuung ab 02/2016
- Fortführung und Ausbau der Kinderferienbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden in den Winterferien 2016
- Durchführung des Familienfestes 2015 des Campusbüros Uni mit Kind an der TU Dresden
- Vorbereitung der Gender-Tagung „Be WISE and Succeed - Women in Science and Engineering“ für DFG-koordinierte Programme vom 15.-17.06.2016, u.a. auch zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014: Erfolgreiche Umsetzung der zweitplatzierten Projektidee (Aufstellung der Tischtennisplatte auf der Freifläche hinter dem Hörsaalzentrum) 03/2016

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Erarbeitung einer Rahmenregelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden.

Messkriterium: *Es liegt eine Rahmenregelung vor.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Eine formale Rahmenregelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden wird derzeit erarbeitet.*

1.1.1 Maßnahme:

Die Verhandlungen mit dem Personalrat zur Verabschiedung einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten werden fortgeführt. Nach Abschluss der Verhandlungen wird die Dienstvereinbarung verabschiedet und bekannt gemacht. Bevor die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten angewendet wird, kann diese zunächst in einer kleinen Struktureinheit pilothaft getestet werden. (Verantwortlich: Dezernat 2)

Zielgruppe: *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

Die flexible Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wird praktiziert.

- *Der allgemeinbekannte Rahmen wird in Form individueller Vereinbarungen gelebt.*
- *Flexible Einzelfallregelungen sind in Anwendung*
- *Allgemeine Regelungen nicht fixiert, da Heterogenität der Einrichtungen eine Verallgemeinerung erschwert.*

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Kanzlerin

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Derzeit wird eine sehr flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit praktiziert.*

- *Eine formale Rahmenregelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden wird derzeit erarbeitet.*

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.2 Maßnahme:

Den wissenschaftlichen Beschäftigten wird die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme an der neuen flexiblen Arbeitszeit eröffnet. (Verantwortlich: Dezernat 2)

Zielgruppe: wissenschaftliche Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

Den wissenschaftlichen Beschäftigten wird die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme an der flexiblen Arbeitszeit eröffnet.

- Eine noch stärkere Heterogenität in Form und Durchführung der wissenschaftlichen Arbeit gegenüber den nichtwissenschaftlichen Tätigkeiten führte zur Diskussion der Notwendigkeit.
- In vielen Struktureinheiten besteht die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung– auch ohne entsprechende allgemeine Regelungen.
- Die Möglichkeit einer Evaluierung der in der Praxis ausgehandelten Einzelvereinbarungen hinsichtlich flexibler Arbeitszeitgestaltung wird geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die wissenschaftlichen Beschäftigten besitzen bereits große Freiheiten in der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit.
- Eine Formalisierung würde zu einer Einschränkung der Arbeitsfähigkeit führen, die von der Mehrheit nicht gewünscht ist.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.2 Ziel: Besprechungs- und Sitzungszeiten werden weitestgehend familiengerecht terminiert.

Messkriterium: Die stichprobenweise Evaluation der Besprechungs- und Sitzungszeiten belegt eine weitgehende Terminierung in familiengerechten Zeiten.

Status: Ziel nicht erreicht

Zukunft / Potenzial: (Erneute) Sensibilisierung von Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen zur Terminierung von Besprechungen und Sitzungen zu familien-freundlichen Zeiten

1.2.1 Maßnahme:

Der Prorektor für Universitätsplanung wirkt mittels einer Mitteilung darauf hin, dass familiengerechte Besprechungs- und Sitzungszeiten eingehalten werden. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dezernat 2)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Sensibilisierung in den Beschäftigungsbereichen erreicht, zunehmende Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben
- Zeitliche Begrenzung von Sitzungszeiten sowie entsprechende Moderation
- Schaffung von Vertretungsregelungen im Falle kurzfristiger Verhinderung aufgrund von Familienaufgaben
- Erarbeitung einer entsprechenden Mitteilung wird zeitnah vorbereitet

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- regelmäßige Informationen und Hinweise durch Prorektor Universitätsplanung / Stabsstelle Diversity Management
- Sicherung von dienstlichen Terminen außerhalb der regulären Betreuungszeiten durch das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung (vgl. 8.2.1)
- Erarbeitung einer entsprechenden Mitteilung wird vorbereitet

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

1.2.2 Maßnahme:

Die Umsetzung wird mittels stichpunktweiser Erfassung und Auswertung von Sitzungs- und Besprechungszeiten evaluiert. Negative Auffälligkeiten werden an die verantwortlichen Leiter/innen rückgekoppelt. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Nach der Erarbeitung der entsprechenden Mitteilung werden die Sitzungs- und Besprechungszeiten stichpunktartig erfasst und ausgewertet.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Umsetzung von familiengerechten Besprechungs- und Sitzungszeiten wird im Rahmen der Beschäftigtenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraumes erfasst.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.3 Ziel: Ferienzeiten werden bei der Urlaubsplanung von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern berücksichtigt.

Messkriterium: Es liegt ein entsprechendes Rundschreiben vor.

Status: Ziel nicht erreicht

Zukunft / Potenzial: Erstellung/Ergänzung Rundschreiben zur Berücksichtigung von Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern

1.3.1 Maßnahme:

Der Kanzler wirkt durch die Ergänzung des bestehenden Rundschreibens D2/09/01 darauf hin, dass die Urlaubsplanung einschließlich einer Vertretungsplanung in den Struktureinheiten Anfang des Jahres erstellt wird. (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Thematik wird in der jährlichen Urlaubsplanung in den Beschäftigungsbereichen weitestgehend berücksichtigt.
- Eine entsprechende Ergänzung des Rundschreibens steht noch aus.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Dienstvorgesetzte sind gehalten, die Urlaubsplanung für das Folgejahr bereits zu Beginn des 4. Quartals bei ihren Mitarbeiter/innen abzufragen. Bei Streitfragen erfolgt die Klärung, wie im o. g. Rundschreiben beschrieben. Das Personaldezernat wird auf Nachfrage vermittelnd i. d. S. tätig.

- Die formale Anpassung des Rundschreibens steht noch aus.

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- Es gibt eine Dienstvereinbarung zwischen dem Geschäftsbereich Personal des Universitätsklinikums und den Personalvertretungen des Universitätsklinikums und der TU Dresden, in der die Berücksichtigung der Schulferienzeiten für Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern sowie Urlaubswünsche bei Beschäftigten mit Lebens-/Ehepartnern mit saisonbedingt begrenzten Urlaubsmöglichkeiten ausgewiesen sind.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

1.4 Ziel: Es ist für studierende Eltern bzw. Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen möglich, die Studienzeit individuell angepasst zu flexibilisieren.

Messkriterium: *Es ist möglich, individualisierte Sonderstudienpläne aus familiären Gründen zu vereinbaren. Diese Möglichkeit ist den Studierenden bekannt. Des Weiteren gibt es eine zentrale Teilzeitordnung, die im Zuge der Reakkreditierungen, der Neukonzeption oder Umorganisation von Studiengängen sukzessive in die Studienordnungen der Fakultäten übernommen wird.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Bessere Bekanntmachung sowie Ausbau der Angebote zum Teilzeitstudium in den Fakultäten*

1.4.1 Maßnahme:

Die Möglichkeit, aus familiären Gründen individualisierte Sonderstudienpläne zu vereinbaren, wird etabliert und bekannt gemacht. (Verantwortlich: Prorektorin für Bildung und Internationales, Senatskommission Lehre, Dezernat 3, Dezernat 8, Fakultäten, AG Teilzeitstudium)

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Ein Teilzeitstudium ist über individualisierte Studienablaufpläne möglich (vgl. auch Maßnahme 1.4.2.).

- Studium kann mit dem erweiterten Nachteilsausgleich auf familiäre Gegebenheiten angepasst werden

- Ein flexibles und individuelles Studium wird durch das Qualitätsmanagement in Studium und Lehre unterstützt, z.B. in den Anforderungen an die Praxis guter Lehre:

- „Gute Lehre umfasst eine gute Beratung und Betreuung von Studierenden [...]. Die Beratung berücksichtigt dabei die unterschiedlichen Studienphasen und individuellen Lebenslagen [...].“

- „Die TU Dresden ist sich der Einzigartigkeit eines jeden Studienverlaufs bewusst. Sie setzt sich zum Ziel, das Studium und insbesondere den Studienverlauf so zu gestalten, dass dieses erfolgreich absolviert werden kann.“

- Die Umsetzung dieser Anforderungen wird im Rahmen von Studiengangsevaluationen überprüft.

- Kontinuierliche Information in den Studienkommissionen und Einbezug bei der Gestaltung neuer Studiengänge, Evaluation mit Senatskommission Studium und Lehre, Studentenrat und im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre

- Der Studentenrat hat in Abstimmung mit der Prorektorin für Bildung und Internationales FAQ's zum Teilzeitstudium erarbeitet. Diese werden zeitnah zusammen mit den Antragsunterlagen sowie

einer Liste aller Studiengänge, die derzeit in Teilzeit studierbar sind, auf der Homepage der TU Dresden veröffentlicht.

- Vgl. Maßnahme 1.4.3

Anlage Bericht 1:

- Formulierungsvorschlag zum erweiterten Nachteilsausgleich in den Muster-Prüfungsordnungen auf der Bologna-Homepage, z.B. § 5 Abs. 4 Muster-Bachelor-Prüfungsordnung unter http://tu-dres-den.de/die_tu_dresden/verwaltung/dezernat_3/sachgebiet_3_2/bologna/doks/arbeitshilfen/MusterBPO41d_pdf

- Qualitätsmanagement für Studium und Lehre an der TU Dresden, Selbstdokumentation, S.255ff.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum (erweiterten) Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen (MPBI 6/2014)

- Erlass der Ordnung über das Teilzeitstudium vom 01.02.2014, Amtl. Bekanntmachungen TUD 02/14 sowie Bereitstellung von Informationen zum Teilzeitstudium auf der Homepage der TU Dresden

- Beratung der Zentralen Studienberatung oder des Immatrikulationsamtes/Auslandsamtes zum Teilzeitstudium

- Bei Entwicklung und Einrichtung neuer Studiengänge werden Teilzeitstudium sowie der erweiterte Nachteilsausgleich bei der Gestaltung der Studiendokumente angesprochen und sind auch Kriterien im Rahmen der Qualitätsprüfung und -feststellung.

- Im Rahmen der Studiengangsevaluation bestehender Studiengänge werden die Umsetzung und Beratung zu Maßnahmen zur Flexibilisierung und individuellen Studienplanung sowie die Dokumentation, Transparenz und praktische Umsetzung der Nachteilsausgleichsregelung anhand eigener Qualitätsziele überprüft.

- Gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen zur Förderung entwickelt, bei der Zertifizierung der Studiengänge bewertet und auf ihre Wirksamkeit bei der Re-Zertifizierung überprüft.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Juristische Fakultät:

- Die Möglichkeit flexible Sonderstudienpläne zu erarbeiten, wird über die Studienfachberatung und das Prüfungsamt sichergestellt. Die Lehrenden sind entsprechend sensibilisiert.

(2) Fakultät Informatik:

- Aufbauend auf den bei der individuellen Beratung gewonnenen Erfahrungen besteht die Möglichkeit, mittelfristig einen entsprechenden Studienablaufplan zu erarbeiten.

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Durch die Top-Down-Kommunikation mit dem Akademischen Prüfungsamt und seiner kontinuierlichen Arbeit mit Prüfungsausschüssen der Hauptfachstudiengänge sind Regelungen zum Nachteilsausgleich allgemein bekannt und werden individuell geregelt. In den Lehramtsstudiengängen wurde die Ermöglichung von Teilzeitstudienmöglichkeiten zwar besprochen, bisher aber noch nicht umgesetzt. Die Studienfachberater/innen unterstützen individuelle Bedarfe.

- Studienfachberater/innen Lehramt Gesundheit und Pflege: Bislang existiert keine Sonderstudienordnung für ein Teilzeitstudium in der Fachrichtung Gesundheit und Pflege, Stellenkapazitäten dazu nicht ausreichend; Flexibilisierung des Studiums dennoch möglich über

individuell angepasste Studienpläne, erfolgt über Studienfachberatung; bei familiären Belastungen (Pflege oder Kinderbetreuung/Krankheiten etc.) vielfältige Angebote durch Fristverlängerung bei der Abgabe von Prüfungsleistungen, Sondertermine bei schriftlichen und mündlichen Prüfungsleistungen.

- Studienfachberater/innen Lehramt Grundschule: Studierende erhielten vielfältige Unterstützung und bedarfsgerechte Studienberatung, z. B. durch Fristverlängerung bei der Abgabe von Studienleistungen, Sondertermine für schriftliche Prüfungsleistungen, durch die Nutzung spezieller medialer Lehrangebote z.B. über OPAL, Vereinbarung von individuellen Studienplänen, teilweise mit Sonderregelungen für die Schulpraktika (z.B. Splitten der Blockpraktika und deren wohnortnahe Durchführung).

(4) Philosophische Fakultät:

- In die neuen Studienordnungen/Prüfungsordnungen der Studiengänge an der Philosophischen Fakultät wird die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches integriert (vgl. die Erläuterungen zur Musterprüfungsordnung §5, Absatz 4).

- Institut für Politikwissenschaft: Im Rahmen der Studienfachberatung werden Studierende mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen auf die Möglichkeit einer individuellen Anpassung der Studienzeit und einer flexiblen Auslegung des Studienablaufplans hingewiesen. Gemeinsam mit den Studienfachberater/innen erarbeiten die Studierenden individualisierte Stundenpläne, die eine Vereinbarkeit des Studiums mit den familiären Aufgaben ermöglichen.

(5) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Studienfachberater/innen Master Klinische Psychologie und Psychotherapie: Bevorzugte Zulassung von Studierenden mit Familienaufgaben zu Lehrveranstaltungen, welche von den Studierenden selbst als zeitlich passend gewählt wurden; auf Antrag und nach Genehmigung durch den jeweiligen Prüfungsausschuss individualisierte Prüfungstermine möglich; Möglichkeit des Freiversuchs von Modulprüfungen (§15 Prüfungsordnung); regulär werden alle Klausurarbeiten auch als Wiederholungsklausurarbeiten im Folgesemester angeboten, sodass ein individueller Prüfungsplan erstellt werden kann; wöchentliche Sprechstunde zur Einzelfallberatung durch Studienfachberater/innen.

- Prüfungsamt Mathematik: Umsetzung ist erfolgt; individualisierte Sonderstudienpläne können vereinbart werden

- Fachrichtung Chemie und Lebensmittelchemie: In Absprache mit den Studierenden wird ein gesonderter Studienablauf vereinbart (z. B. spezielle Praktikums- und Prüfungszeiten).

- Studienfachberater/innen Lebensmittelchemie: Laborpraktika werden für schwangere und stillende Studierende nach Rücksprache mit Praktikumsleitung/Studienfachberatung individuell geplant und durchgeführt. Auch für den gesamten Studienablauf werden individuelle Lösungen gefunden, die familiäre Aufgaben berücksichtigen.

(6) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- In der Studienberatung wird über Möglichkeiten wie Urlaubssemester, nachträgliche Aberkennung von Fachsemestern etc. informiert.

(7) Fakultät Umweltwissenschaften:

- Fachrichtung Forstwissenschaften: Auf den Begrüßungsveranstaltungen der Erstsemester wird auf das Beratungsangebot durch die Studienfachberatung hingewiesen. Individuelle Studienpläne werden mit dem Studienfachberater/der Studienfachberaterin erarbeitet. Alle Studierenden werden auf die Möglichkeit von Urlaubssemestern hingewiesen, insbesondere wenn Familienaufgaben zu

bewältigen sind. Es erfolgt im Bedarfsfall eine individuelle Beratung, die auch die Erstellung individueller Studienpläne beinhaltet.

(8) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Einzelfalllösungen werden im Sinne der Antragsteller angeboten.

(9) Medizinische Fakultät:

- Individuelle Sonderstudienpläne oder ein Teilzeitstudium sind nicht in den Studien- und Prüfungsordnungen der Medizinischen Fakultät vorgesehen und werden bislang von der Fakultät vor allem im klinischen Studienabschnitt als extrem schwierig umsetzbar angesehen. Es gibt lediglich die Möglichkeit, über ein Springerdasein die festgelegte Studienreihenfolge zu umgehen.

Anlage Bericht 2:

- Informationen zum Teilzeitstudium auf der Homepage der TU Dresden unter

<https://tu-dresden.de/studium/vor-dem-studium/studienangebot/teilzeit-und-fernstudium>

- Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum (erweiterten) Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen (MPBI 6/2014)

- Studienordnung des Masters Klinische Psychologie und Psychotherapie (§15)

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.2 Maßnahme:

Es wird eine zentrale Teilzeitordnung bis zum Wintersemester 2013/2014 verabschiedet.

(Verantwortlich: Prorektorin für Bildung und Internationales, Senatskommission Lehre, Dezernat 3, Dezernat 8, Fakultäten, AG Teilzeitstudium)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Ordnung über das Teilzeitstudium wurde erstellt, vom Senat am 08.01.2014 beschlossen und ausgefertigt. Die Ordnung trat am 01.02.2014 in Kraft.

Anlage Bericht 1:

- Ordnung über das Teilzeitstudium vom 01.02.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.3 Maßnahme:

Die Fakultäten werden angehalten, bei Reakkreditierung, der Neukonzeption oder Umorganisation von Studiengängen die Teilzeitstudierbarkeit zu berücksichtigen und in die Studienordnung der einzelnen Fakultäten/Bereiche aufzunehmen. (Verantwortlich: Prorektorin für Bildung und Internationales, Senatskommission Lehre, Dezernat 3, Dezernat 8, Fakultäten, AG Teilzeitstudium)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Muster-Studienordnung auf der Bologna-Homepage der TU Dresden enthält in § 6 entsprechende Formulierungsvorschläge und das Muster einer Änderungssatzung zur Aufnahme einer Teilzeitregelung steht zur Verfügung.
- Beratung der Fakultäten erfolgt fortlaufend
- Bei Vorprüfung und Genehmigung der Studiendokumente werden Träger der Studiengänge explizit auf die Möglichkeit der Einrichtung des Studiengangs in Teilzeit hingewiesen.
- 9 Studiengänge haben bereits ein Teilzeitstudium im Angebot, 14 Studiengänge beabsichtigen Teilzeit in absehbarer Zukunft einzuführen (Stand 01.10.2014).

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

- Die Teilzeitstudierbarkeit wurde in den neuen Studienordnungen (Bachelor Maschinenbau 2014, Aufbaustudium Verfahrenstechnik und Naturstofftechnik und Maschinenbau 2014) aufgenommen.

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Mathematik: Anpassung der Studienordnungen zur Ermöglichung (individueller, ggf. jährlich variabler) Teilzeitstudienmodelle im Sinne von § 32 (7) SächsHSFG, geplant für die nächste Routine-Anpassung der Studienordnungen
- Fachrichtung Biologie: Die Überarbeitung der Studiendokumente beginnt 2015. Eine Teilzeitstudierbarkeit wird bei Berücksichtigung des essenziellen Praktikumsanteils angestrebt.
- Fachrichtung Psychologie: Die interne Studiengangsevaluation wird im WS 2014/15 bis voraussichtlich SS 2015 durchlaufen. Die Evaluationsberichte werden für Oktober 2015 erwartet, die Stellungnahmen der Studiengangskoordinatoren werden der Kommission Qualität in Studium und Lehre Ende 2015/Anfang 2016 zugehen. Nach deren Empfehlungen werden die Studiendokumente der psychologischen Studiengänge voraussichtlich 2016/17 komplett überarbeitet. In diesem Rahmen soll dann auch die Teilzeitstudierbarkeit Eingang in die Studiendokumente finden.
- Fachrichtung Chemie: Änderungen der Studiendokumente sind geplant
- Fachrichtung Physik: Bei der nächsten Aktualisierung der Studienordnungen Bachelor und Master Physik ab 2015 nach Erhalt der juristischen Auflagen und Ergebnis der Qualitätsanalyse wird die Teilzeitstudierbarkeit berücksichtigt werden. Wesentliche Voraussetzung ist, dass die Software für die Prüfungsverwaltung von zentraler Stelle so angepasst wird, dass verwaltungs-technischer Mehraufwand weitestgehend vermieden wird.

(3) Juristische Fakultät:

- Übernahme in die Studiendokumente des Master-Studienganges Wirtschaftsrecht zum WS 2015/2016 in Form einer Änderungssatzung.

(4) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Die Teilzeitstudienordnung wurde in die Studiendokumente implementiert.

(5) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

- Studienreform wurde zum WS 2014/15 durchgeführt. Ein Teilzeitstudium ist in allen Bachelor-, Master- und Diplomstudiengängen möglich.

(6) Fakultät Informatik:

- Es gibt bisher kein Teilzeitstudium. Die Bachelor-Studiengänge wurden Ende 2014 zertifiziert und dabei wurde der Bedarf zur Umsetzung festgestellt. Bis zur Umsetzung der Maßnahme erfolgt ein fortlaufender individueller Beratungsprozess. Aufbauend auf den bei der individuellen Beratung gewonnenen Erfahrungen besteht die Möglichkeit, mittelfristig einen entsprechenden Studienablaufplan zu erarbeiten.

(7) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Derzeit werden die Verankerungsmöglichkeiten in den Studien- bzw. Prüfungsordnungen geprüft.

(8) Philosophische Fakultät:

- Institut für Katholische Theologie: Bisher (Stand Dez. 2014) wurde von keiner/keinem Studierenden eine entsprechende Flexibilisierung in Anspruch genommen. Die Möglichkeit, den Bachelorstudiengang Katholische Theologie im interdisziplinären Kontext in Teilzeit zu studieren, wird bei der anstehenden Überarbeitung des Studienganges (2015) aufgenommen.

- Studienfachberater/innen Lehramt Geschichte: Studienpläne müssen individuell ausgearbeitet werden. Ein Teilzeitstudium ist angedacht. Studierende können sich ihre Studienpläne individuell gestalten – Hilfestellung dazu erfolgt in der Studienberatung – und auch während Urlaubssemestern Prüfungsleistungen erbringen.

- Studienfachberater/innen Institut für Politikwissenschaft: Bisher existieren keine Sonderstudienpläne/Teilzeitordnungen. Im Rahmen der Studienfachberatung werden Studierende bei der individuellen Planung ihres Studiums unterstützt.

(9) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Studienfachberater/innen Lehramt Grundschule: Teilzeitstudium ist in Staatsexamensstudiengängen nicht realisierbar, eine intensive Beratung von Studierenden mit familiären Belastungen erfolgt im Einzelfall. Insbesondere Studierende, die vom Bachelor/Master in das Staatsexamen wechselten, erhielten im Rahmen einer Übergangslösung Studienangebote.

- Studienfachberater/innen Master Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung: Im Rahmen des Master-Studiengangs Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung werden gegenwärtig die Studiendokumente des Studiengangs im Rahmen einer Auflagenerfüllung überarbeitet und dabei gleichzeitig die Möglichkeit genutzt, das Teilzeitstudium einzuführen (verläuft in enger Abstimmung mit Dezernat 3). Ansonsten werden in den jeweiligen Beratungen mit den Studierenden grundsätzlich Möglichkeiten der Studienzeiflexibilisierungen gesucht. Alle Möglichkeiten der Immatrikulationsordnung und der Ordnungen des Studiengangs, insbesondere der Nachteilsausgleich, werden genutzt, um familienbedingte und sonstige Belastungen auszugleichen.

Anlage Bericht 1:

- Muster Änderungssatzung zur Aufnahme Teilzeitregelung:

http://tu-dresstudien.de/die_tu_dresden/verwaltung/dezernat_3/sachgebiet_3_2/bologna/doks/arbeitshilfen/AenderungssatzungTeilzeit_pdf

- Musterstudienordnung:

http://tu-dres-den.de/die_tu_dresden/verwaltung/dezernat_3/sachgebiet_3_2/bologna/doks/arbeitshilfen/MusterSO31_pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Kontinuierliche, weitere Umsetzung auch durch Feedback aus Zentraler Studienberatung an dezentrale Fachstudienberatungen zu Fragen des Teilzeitstudiums.

- Teilzeitstudium ist auch Qualitätskriterium im Rahmen der Studiengangsevaluation sowie bei der Qualitätsfeststellung für neu einzurichtende Studiengänge.

- Im Rahmen der Studiengangsevaluation bestehender Studiengänge wird die Umsetzung und Beratung zu Maßnahmen zur Flexibilisierung und individuellen Studienplanung (z.B. in Form eines Teilzeitstudiums) anhand eines eigenen Qualitätsziels überprüft.

- Gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen zur Förderung entwickelt und bei der Zertifizierung der Studiengänge bewertet und auf ihre Wirkung bei der Re-Zertifizierung überprüft.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Juristische Fakultät:

- Im Master Wirtschaftsrecht ist zum WS 2014/15 eine entsprechende Teilzeitordnung in Kraft getreten. Weitere Verankerungsmöglichkeiten in Studiendokumenten werden geprüft.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

- An der Fakultät Bauingenieurwesen werden seit einigen Jahren sehr erfolgreich ein grundständiges Bachelorstudium und ein Diplom-Aufbaustudium im Fernstudium (als klassisches Teizeitstudienmodell) angeboten, was insbesondere Studierende mit Familienaufgaben in Anspruch nehmen.

(3) Fakultät Informatik:

- Es gibt bisher kein Teilzeitstudium. Die Bachelor-Studiengänge wurden Ende 2014 genehmigt. Anfang 2015 wurden die Studiengänge der Informatik mit den Abschlüssen Bachelor, Master und Diplom zertifiziert und dabei wurde der Bedarf zur Umsetzung festgestellt. Bis zur Umsetzung der Maßnahme erfolgt ein fortlaufender individueller Beratungsprozess. Aufbauend auf den bei der individuellen Beratung gewonnenen Erfahrungen besteht die Möglichkeit, mittelfristig einen entsprechenden Studienablaufplan zu erarbeiten.

(4) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Praktikumsbüro Grundpraktikum & Blockpraktikum A: Für Familien und besondere Situationen im Lehramtsstudium wird die Möglichkeit geboten, sich als Härtefall in einem Zeitfenster vor dem allgemeinen Meldezeitraum anzumelden und dadurch familiär-verträgliche Praktikumsorte zugewiesen zu bekommen.

- Institut für Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften: Es wird eine Teilzeitstudienordnung entworfen.

(5) Philosophische Fakultät:

- Die Teilzeitstudierbarkeit wird geprüft und gegebenenfalls umgesetzt.

(6) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Studienfachberater/innen Institut für Germanistik: Teilzeitstudienordnungen sind bisher nur für den Fach-Bachelor und Fach-Master umgesetzt, nicht jedoch für die Lehramtsstudiengänge.

(7) Fakultät Maschinenwesen:

- Ziel ist es, die Teilzeitstudierbarkeit mit der Schaffung neuer Studienordnungen flächendeckend aufzunehmen.

(8) Fakultät Architektur:

- Die Teilzeitordnung soll im Laufe des Studienjahres 2016/17 in die Studienordnungen Architektur und Landschaftsarchitektur integriert werden.

(9) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Bisher war ein Bedarf nicht erkennbar. Im Zuge des Ausbaus des Masterangebotes soll ein derartiges Angebot geprüft werden.

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.4 Maßnahme:

Die Inanspruchnahme von familienbedingten Studienzeitflexibilisierungen (im Rahmen von Sonderstudienplänen oder Teilzeitstudium) wird über die Studienfachberater/innen und Prüfungsämter evaluiert. (Verantwortlich: Dezernat 8, Studienfachberater/innen, Prüfungsämter)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Information und Evaluierung in Turnusberatungen mit Fachstudienberater/innen, in Zusammenarbeit mit Studienbüros der Bereiche, Evaluation über Qualitätsmanagement für Studium und Lehre der TU Dresden

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Die Herausforderungen, die sich in Folge steigender Anforderung und Arbeitsverdichtung bei gleichzeitiger Ressourceneinsparung ergeben und sich negativ auf die Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, niederschlagen, wurden aufgegriffen und bearbeitet.

Messkriterium: *Das Thema wurde top down aufgegriffen und bearbeitet.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *./.*

2.1.1 Maßnahme:

Es findet eine grundsätzliche Diskussion zu den bestehenden Zielkonflikten zwischen Aufgabenerfüllung, Aufgabendichte, Ressourceneinsparung und Umsetzung eines familienbewussten Personalmanagements in den bestehenden Gremien (Dekan/innenberatungen, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, Personalversammlung) statt. (Verantwortlich: Rektor, Kanzler, Dezernat 2, Personalmanagement Zukunftskonzept)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Diskussion zu bestehenden Zielkonflikten zwischen Aufgabenerfüllung, Aufgabendichte, Ressourceneinsparung und Umsetzung eines familienbewussten Personalmanagements wurde in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, der AG Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig geführt*
- *Auch im Zuge der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes ist die Thematik im Arbeitskreis Personalentwicklung aufgegriffen worden (vgl. Maßnahme 5.1.1).*
- *Im Rahmen der Neufassung des Konzeptes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TU Dresden sind diese Themen diskutiert worden.*
- *Auch in den Personalversammlungen wurden diese Zielkonflikte thematisiert.*

Anlage Bericht 1:

- *Dokumentation der Überlastverfahren durch die unmittelbaren Vorgesetzten*
- *Bestandsaufnahme Gesundheit an der TU Dresden*
- *Tagesordnungen Personalversammlung vom 27.05.2013 und 27.10.2014*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Moderation von Überlastgesprächen/Reflexionen der Arbeitsbedingungen im Personaldezernat*
- Stand:** *Maßnahme umgesetzt*

2.1.2 Maßnahme:

Je nach Diskussions- und Prüfergebnis werden gegebenenfalls notwendige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. (Verantwortlich: Rektor, Kanzler, Dezernat 2, Personalmanagement Zukunftskonzept)

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Universitätsleitung beschließt im April 2014 die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen von Dienstaufgaben, z.B. durch Aufstockung der Stelle der/des Gleichstellungsbeauftragten bei Teilzeitbeschäftigung, Zuweisung von zusätzlichen Stellenanteilen oder Einsatz von SHK/WHK im Rahmen von Lehre und Forschung zur Übernahme der sonstigen Dienstaufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten*
- *Im Beirat Gleichstellung werden Bonusmittel für überdurchschnittliches Engagement von Frauen in Gremien vergeben.*
- *Einführung Dienstvereinbarung zwischen der TU Dresden und dem Personalrat der TU Dresden über Spezielle Aspekte der Arbeitszeitregelung im Rahmen der Einführung von SAP - ERP an der TU Dresden (DV AZ SAP - Einführung) gemäß Rundschreiben D2/2 /2013*
- *2013 wurden die Befristungsgrundsätze für das wissenschaftliche Personal neu gefasst (Mitteilung des Rektors 1/2013). Bei Stellenausschreibungen werden diese weitestgehend berücksichtigt (vgl. Maßnahme 6.2.3).*
- *Die Einführung leitfadengestützter Mitarbeiter/innengespräche im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes ist für 2015 vorgesehen (vgl. Maßnahme 6.1.1). Sie bieten die Möglichkeit, o.g. Zielkonflikte zu thematisieren.*
- *Angebote von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B.: Stress- und Zeitmanagement) neben der o. g. flexiblen Einzelfallgestaltung der Arbeitszeit*
- *Stringente Einhaltung festgelegter Prioritäten (Maßnahmen im Rahmen von Überlastabbau bzw. allgemeiner Aufgabenbewältigung). Eine Betreuung und Moderation ist auch durch das Personaldezernat möglich.*

Anlage Bericht 1:

- *RS D2/2/2013*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Die pilothafte Einführung leitfadengestützter Jahresgespräche für Mitarbeiter/innen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes ist ab 05/2016 geplant. Diese wird Anfang 2017 ausgewertet (vgl. Maßnahme 6.1.1). Die Gespräche bieten die Möglichkeit, o.g. Zielkonflikte zu thematisieren.*
- *Regelmäßige verwaltungsinterne Schulungen der dezentralen Bereiche hinsichtlich aktueller rechtlicher Änderungen und ge-änderten Verwaltungsabläufen.*
- *Verwaltungsinterne Schulung zum Thema Eingruppierung im Personaldezernat; ca. 30 geführte Überlastgespräche im Personaldezernat in 2015.*

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2 Ziel: Vertretungsmöglichkeiten bei familienbedingten Freistellungen bzw. Arbeitszeitverkürzungen sind optimiert.

Messkriterium: *Stichpunktartige Evaluationen ergeben, dass die Vertretung familienbedingter Freistellungen bzw. Arbeitszeitverkürzungen arbeitsorganisatorisch abbildbar und steuerbar ist.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Prüfung und gegebenenfalls Umsetzung der Möglichkeit, einen personellen oder finanziellen Ausgleich für familienbedingte Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen bereitzustellen sowie arbeitsrechtliche Absicherung*

2.2.1 Maßnahme:

Um der Hochspezialisierung und den sich daraus ergebenden Herausforderungen bei der Organisation und Umsetzung von Vertretung entgegenzuwirken, werden die Prinzipien der „Rotation“, des „Teamtauschs“, der „Berücksichtigung von Alter und Teamstruktur bei der Einstellung neuer Beschäftigter“ sowie des „lebenslangen Lernens“ verstärkt angewandt. (Verantwortlich: Dezernat 2, betreffende Struktureinheiten)

Zielgruppe: *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Auf Grund der bestehenden Ausschreibungspflicht (u.a. Art. 33 (2) GG; § 82 SGB IX), europäischer Vorgaben und der an der TU Dresden abgeschlossenen Integrationsvereinbarung mit grundsätzlicher Ausschreibungspflicht (§ 3 Abs. 2) bei Neu- bzw. Wiederbesetzung von Stellen sowie des erforderlichen Spezialisierungsniveaus, auch bei Verwaltungstätigkeiten in der Hochschule, ist die Anwendung von Rotationen bzw. des Teamtauschs nur bedingt möglich.
- Rotationen bzw. Arbeitsplatzwechsel/-umsetzungen finden im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals im Rahmen der inklusiven Arbeit statt. Hier erfolgen unter Interessenabwägung im Einzelfall und in Abstimmung mit den betroffenen Bereichen Umsetzungen. Häufig handelt es sich dabei um homogene Tätigkeiten, welche einen derartigen Wechsel zulassen und dabei weniger Einarbeitungsaufwand erfordern.
- Vertretungen auf Grund von familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen/Freistellungen werden regelmäßig in Form von befristeten Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen realisiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

Es wird nach Lösungen gesucht, die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit auch für Drittmittelbeschäftigte zu ermöglichen bzw. zu kompensieren. (Verantwortlich: Dezernat 2, Leiter/innen Drittmittelprojekte)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Inanspruchnahme von Mutterschutz- und Elternzeit wird allen Beschäftigten ermöglicht.
- Eine Kompensation (für befristete Beschäftigungen im Wissenschaftlichen Bereich – d. h. im Rahmen des WissZeitVG) ist im Falle von echten Projektbeschäftigungen (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG) aus rechtlichen Gründen Gegenstand von Einzelfallprüfungen.
- Abstimmungen mit den Drittmittelgebern bzw. der Universitätsleitung im Hinblick auf mögliche Kompensationslösungen notwendig
- Ersatz Einstellungen für in Mutterschutz befindliche Beschäftigte werden regelmäßig durch die TU Dresden ermöglicht, die als Zusatzleistung die entstehenden Kosten für die Mutterschutzzeit-Vertretung übernimmt.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Institut für Geotechnik: Zur Finanzierung des Mutterschutzes wurden Einsparungen auf dem Drittmittelkonto des Instituts für Geotechnik eingesetzt
- Institut für Baubetriebswesen: Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit auch für Drittmittelbeschäftigte wird bereits praktiziert.
- Institut für Baukonstruktion: Mutterschutz und Elternzeit werden von Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen. Um diese Zeit wird an die eigentliche Vertragslaufzeit verlängert. Finanzierung über die TU. Elternzeitvertretungen werden eingestellt. Auch männliche Kollegen betreuen ihre Kinder im Krankheitsfall bzw. nehmen die familienpolitische Komponente nach dem WissZeitVG in Anspruch. Auch familienbedingte Reduzierungen der Arbeitszeit werden praktiziert.

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Physik, Institut für Kern- und Teilchenphysik (IKTP): Das IKTP unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf vielfältige Weise: die Elternzeit wird in gleichem Maße auch Drittmittelbeschäftigten ermöglicht; Ausfallzeiten durch Mutterschutz, Elternzeit oder Kind-Krank-Tage werden durch Vertretungen oder Neueinstellungen kompensiert; auch Elternzeit auf Teilzeit-Basis wird ermöglicht; allein in 2014 befanden sich 6 (von rund 70) Mitarbeiter/innen in Mutterschutz bzw. Elternzeit; auch eine Verlängerung von Elternzeit wird gewährt und durch Umverteilung von Aufgaben oder Stundenerhöhung anderer Mitarbeiter/innen kompensiert; daneben wird auch die Heimarbeit während der Elternzeit und danach zur Erleichterung der Kinderbetreuung durch die Ausstattung von Heimarbeitsplätzen unterstützt - dies geschah 2014 für 3 Doktorand/innen des Graduiertenkollegs; für Doktorand/innen des Graduiertenkollegs wird eine flexible Kinderbetreuung angeboten, die aus dem Graduiertenkolleg unterstützt wird.
- Fachrichtung Mathematik: Sofern die Richtlinien des Drittmittelgebers und das Forschungsvorhaben es zulassen, wird sich in Absprache mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen um eine Unterbrechung bzw. Teilzeitbeschäftigung bemüht.

(3) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Institut für Elektrische Energieversorgung und Hochspannungstechnik: Drittmittelbeschäftigten wurde bereits mehrfach Elternzeit ermöglicht. Jeweilige Einzelfalllösung ist mit Drittmittelgebern frühzeitig abzustimmen.

(4) Philosophische Fakultät:

- Institut für Katholische Theologie: wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nutzen die Freistellungsmöglichkeiten

(5) Fakultät Architektur:

- Institut für Bauklimatik: Individuelle und projektbezogene Lösungen hierfür werden gefunden. Durch ein dezentrales Projekt- und Personalverwaltungssystem hat der Institutsleiter ein Instrument entwickelt um Engpässe (z.B. durch Elternzeit) im Vorfeld durch optimierte Planung zu vermeiden. Damit ist sowohl der Ist-Stand Personal und Finanzen von Drittmittelprojekten genau abbildbar, als auch eine effiziente Planung möglich. Durch die Kopplung des dezentralen Systems mit dem SAP/TUD konnten wir bis jetzt gute Resultate erzielen (Pilotprojekt, gefördert mit Projektmitteln „Support-the-Best“ des Zukunftskonzeptes der TU Dresden).

- Konkret wird das Arbeitspensum des Drittmittelprojektes auf andere Mitarbeiter/innen verteilt, die die nötigen zeitlichen Kapazitäten besitzen. Ein enger Kontakt mit den Mitarbeiter/innen in Elternzeit garantiert die nötigen Absprachen untereinander. Auf Wunsch werden den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Elternzeit auch wenige Stunden Arbeitszeit in der Woche ermöglicht.

(6) Fakultät Umweltwissenschaften:

- Fachrichtung Forstwissenschaften: Institut für Waldbau und Waldschutz: Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit ist eine Selbstverständlichkeit und mit einem rechtlichen Anspruch begründet. Eine Kompensation ist meist nicht möglich, da die Forschungsprojekte den Ausfall der Bearbeitung infolge Mutterschutz oder Elternzeit normalerweise nicht vorsehen und diese auch kaum planbar sind.

- Fachrichtung Hydrowissenschaften: Institut für Wasserchemie: Maßnahme umgesetzt

(7) Biotechnologisches Zentrum, Zentrum für Regenerative Therapien Dresden, Zentrum für Innovationskompetenz B Cube:

- Vertretungsmöglichkeiten sind oft nur aufgrund der hohen Zahl von Drittmittelprojekten umsetzbar, somit nicht automatisch möglich, steuerbar und abbildbar; besonders schwierig gestaltet sich die Übergabe/Einarbeitung, da Vertragsüberlappungen nicht finanziert werden. Vorschlag: Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung solcher Überlappungen

(8) Center for Advancing Electronics Dresden:

- Es werden Vertretungen für die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit eingestellt. Bei Arbeitszeitverkürzung werden Möglichkeiten zur Kompensation der ausfallenden Arbeitskraft gefunden, z.B. durch Einstellung einer wissenschaftlichen Hilfskraft oder Sekretärin.

(9) Medienzentrum:

- In jedem Einzelfall wird nach einer individuellen Lösung gesucht.

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Kanzlerin

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- *Institut für Geotechnik: Zur Finanzierung des Mutterschutzes wurden Einsparungen auf dem Drittmittelkonto des Instituts für Geotechnik eingesetzt. Nach der Rückkehr der Mitarbeiterin aus der Elternzeit wurde eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 62,5% Prozent vereinbart. Auf formlosen Antrag können die Arbeitsaufgaben kurzfristig zu Hause bearbeitet werden.*
- *Institut für Wasserbau und Technische Hydromechanik: Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit sowie die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf wird von mehreren Beschäftigten genutzt.*

(2) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- *Institut für Germanistik: Beschäftigte nehmen die Freistellungsoptionen sowie die familienpolitische Komponente wahr. Es werden Vertretungen eingestellt. Die Freistellungszeiten für Mutterschutz und Elternzeit werden dem Arbeitsvertrag angehängt.*
- *Institut für Romanistik: Mutterschutz und Elternzeit werden von drittmittel- ebenso wie von haushaltsfinanzierten Beschäftigten in Anspruch genommen. Die Vertretung der Stelle während der Elternzeit wird ermöglicht. Die Finanzierung der gesetzlichen Verlängerung nach Ablauf der Elternzeit wird ebenfalls gewährleistet. Auf Wunsch werden familienbedingte Reduzierungen der Arbeitszeit ermöglicht.*

(3) Fakultät Maschinenwesen:

- *Institut für Werkzeugmaschinen und Steuerungstechnik: Es sind von mehreren Mitarbeitern Elternzeit und von Mitarbeiterinnen Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen worden. Zur Kompensation der Elternzeit werden die Vertragslaufzeiten der Mitarbeiter/innen entsprechend verlängert. Laufzeitverlängerungen von Projekten sind auf Antrag durch Drittmittelgeber ermöglicht worden. Neueinstellungen sind bei Elternzeit für relativ kurze Ausfallzeiten von wenigen Monaten nicht zweckmäßig. Die Kompensation von Mutterschutz und Elternzeit erfolgte über Aufgabenverlagerung. Finanzierung erfolgte hierzu teilweise aus dem Zentralhaushalt der TU Dresden. Neben Mitarbeiterinnen betreuen auch Mitarbeiter ihre Kinder im Krankheitsfall und nehmen die familienpolitische Komponente des WissZeitVG in Anspruch. Ebenfalls wird die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen ermöglicht.*
- *Institut für Fluidtechnik: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nehmen regelmäßig Elternzeit in Anspruch. Um dies zu unterstützen, kümmert sich die Institutsleitung um die Kompensation der Personalkapazität bei der Bearbeitung von Forschungsprojekten und trifft individuelle Vereinbarungen mit den Projektpartner/innen aus Industrie und Forschung.*

(4) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- *Fachrichtung Mathematik: Alle entsprechenden Anträge von Drittmittelbeschäftigten konnten realisiert werden.*
- *Fachrichtung Psychologie: Elternzeiten werden grundsätzlich unterstützt und es werden – soweit die Drittmittelrichtlinien es ermöglichen – Vertretungs- bzw. Teilzeitlösungen realisiert.*
- *Institut für Kern- und Teilchenphysik: In 2015 waren vier Mitarbeiter/innen in Elternzeit. Diese Arbeitszeit wurde durch Elternzeitvertretungen und/oder durch zusätzliche Arbeitszeit anderer Mitarbeiter/innen kompensiert. Die gelegentliche Heimarbeit wird auch weiterhin unterstützt, in*

2015 wurde ein weiterer Heimarbeitsplatz finanziert.

- Fachrichtung Chemie und Lebensmittelchemie: Die Fachrichtung unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. durch die Möglichkeit zur Heimarbeit (z.B. Berichterstellung etc., individuelle Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung durch studentische Hilfskräfte)

(5) Medizinische Fakultät:

▣ Institut für Medizinische Informatik und Biometrie: Die Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit wird für alle Beschäftigten gewährleistet. Auf Wunsch wird den Mitarbeiter/innen auch Beschäftigung in Teilzeit während der Elternzeit ermöglicht.

(6) Philosophische Fakultät:

- Institut für Evangelische Theologie: In einem derzeit laufenden Drittmittelprojekt wird die Möglichkeit der Elternzeit genutzt.

- Institut für Politikwissenschaft: Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Elternzeit

(7) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Institut für Aufbau- und Verbindungstechnik der Elektronik: Drittmittelbeschäftigten wurde bereits mehrfach Elternzeit ermöglicht. Jeweilige Einzelfalllösungen wurden mit dem Drittmittelgeber frühzeitig abgestimmt.

(8) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Es wurde bisher immer nach dem Mutterschutz /Erziehungsjahr eine Nachfolgebeschäftigung bereitgestellt, selbst aus anderen Projektmitteln, als sie zunächst eingestellt wurden.

(9) Botanischer Garten:

- Kurzfristige, kurzzeitige familienbedingte Freistellungen werden flexibel im Rahmen des Mehrarbeitsstundenausgleichs gewährt. Kind-Krank-Zeiten werden sowohl von Vätern als auch von Müttern tarifvertragsgemäß gleichermaßen wahrgenommen. Die Vertretung nur für die wichtigsten gärtnerischen Kulturarbeiten wird durch die entsprechend im Vertretungsplan zugeordneten übrigen Beschäftigten durch zusätzliche Arbeitsverdichtung abgedeckt.

- Längerfristig absehbare Mutterschutz- und Erziehungszeiten oder familiär erforderliche befristete Verkürzungen der wöchentlichen Arbeitszeit werden möglichst durch zeitlich befristete Neueinstellung von Fachpersonal oder die Erhöhung der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten ausgeglichen, die dies wünschen.

- Die Arbeitszeiten werden, soweit notwendig und mit den Betriebsabläufen vereinbar, an die Öffnungszeiten der Kitas, Schulen oder sonstigen Bedürfnisse der Kinder (z.B. bei Eingewöhnungsphasen) flexibel angepasst.

(10) Medienzentrum:

- Die einzelfallbezogene Beratung wurde fortgesetzt und in jedem Fall wurden Lösungen gefunden. Insbesondere wurde für Drittmittelbeschäftigte eine Anschlussbeschäftigung auch bei Auslaufen der ursprünglichen Drittmittelfinanzierung hergestellt.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.2.3 Maßnahme:

Die Vertretungssituation wird stichpunktartig evaluiert. (Verantwortlich: Dezernat 2)

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Arbeiten an einer systematischen Erfassung laufen. Auswertung der Statistik in Zusammenarbeit mit der Fachebene.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Einstellungen von Vertreter/innen werden u.a. in Abhängigkeit von finanziellen Ressourcen sowie der strategischen Ausrichtung der Beschäftigungsbereiche, beim Personaldezernat beantragt und dementsprechend realisiert.

- Häufig werden sowohl Stellenanteile zu vertretender Personen als auch freie VZÄ-Anteile von Teilzeitbeschäftigten besetzt. Diese Zusammenfassung erschwert eine klare statistische Abgrenzung der Vertretungssituation.

- Die Vertretungssituation wird in der Beschäftigtenbefragung zum audit familiengerechte hochschule abgefragt (vgl. Maßnahme 2.5.2).

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3 Ziel: Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben ist bekannt und wird umgesetzt.

Messkriterium: Die Evaluation der Umsetzung über die Lehrevaluation zeigt, dass der Nachteilsausgleich für Studierende mit Familie bekannt ist und umgesetzt wird.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial:

- ▣ Stärkere Bekanntmachung des Nachteilsausgleichs sowie weiterer familienfreundlicher Studienbedingungen
- ▣ Durchführung einer Informationsveranstaltung zum Nachteilsausgleich
- ▣ Erarbeitung von Handlungsleitlinien für Studierende und Lehrende zum Umgang mit Nachteilsausgleichsregelungen
- ▣ Schaffung von Schulungsangeboten zum Nachteilsausgleich

2.3.1 Maßnahme:

Studierende mit Familienaufgaben werden auf verschiedene Weise über den Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen informiert, z. B. über den Internetauftritt für Familienfreundlichkeit, Begrüßungsschreiben (siehe Maßnahme 4.1.2), Beratungen durch Lehrende, Studienfachberater/innen und Prüfungsämter. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Lehrende, Studienfachberater/innen, Prüfungsämter)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erarbeitung und Veröffentlichung einer Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum Nachteilsausgleich sowie zum erweiterten Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen im August 2014 mit dem Ziel, Studierende über den Nachteilsausgleich durch Beratungen u.a. durch Lehrende, Studienfachberater/innen, Prüfungsämter zu informieren

- Die Erarbeitung von Handlungsanweisungen zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Lehrende

bzw. zur Nutzung des Nachteilsausgleichs für Studierende sowie deren Bekanntmachung an geeigneter Stelle ist vorgesehen.

- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ verweist u.a. auch auf den Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen (vgl. Maßnahme 4.1.1)
- Auch die Thematisierung des Nachteilsausgleichs in der Studierendenbefragung im Rahmen des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre trägt zur Bekanntmachung bei (vgl. Maßnahme 2.3.2).

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Psychologie: Verankerung des Nachteilsausgleiches für Studierende mit Familienaufgaben in den Prüfungsordnungen (Bachelor- und Masterstudiengänge) bzw. Selbstverpflichtung des Prüfungsausschusses zum Nachteilsausgleich (Diplomstudiengang Psychologie) und Veröffentlichung auf den Internetseiten der Fachrichtung; Beratung dazu durch Lehrende, Studienfachberater/innen und Prüfungsamt fortlaufend
- Fachrichtung Mathematik: Bekanntgabe der relevanten Passagen der Prüfungsordnung auf der Homepage der Fachrichtung (eigener Menü-Punkt); Sensibilisierung der Lehrenden (z.B. durch Einzelgespräche) für derartige Fälle; signalisierte Bereitschaft, gemeinsam mit Studierenden nach Lösungen im Fall von familienbedingten Ausfällen zu suchen
- Fachrichtung Physik: Institut für Kern- und Teilchenphysik: Studierende mit Kind erhalten gesonderte Prüfungstermine; Studierende dürfen ihre Babys mit in die Lehrveranstaltungen bringen

(2) Fakultät Architektur:

- Für Studierende mit Familienaufgaben wird die Bearbeitungszeit für die Diplomarbeit um 3 Monate verlängert (Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Architektur § 21, Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Landschaftsarchitektur §20).
- Institut für Bauklimatik: Die Lehrenden sind darüber informiert, dass in den Prüfungsordnungen ein Nachteilsausgleich vorgesehen ist, der ein flexibles Entgegenkommen ermöglicht; z.B. Verlängerung der Abgabefrist der Diplomarbeit um bis zu 3 Monate, räumliches und zeitliches Verlegen von Leistungen
- Studienfachberater/innen: Es erfolgt eine themenbezogene, individuelle Studienfachberatung.

(3) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Beratung durch Lehrende/Studienberater/innen/Prüfungsamt fortlaufend, Einzelfallentscheidungen über den Prüfungsausschuss
- Institut für Geotechnik: Andere Prüfungsformen bzw. -zeiten werden auf Antrag angeboten.
- Institut für Baukonstruktion: Wenige (Direkt-)Studierende mit Kind/Familie am Institut; Fernstudierende bekommen bei Bedarf einen längeren Bearbeitungszeitraum eingeräumt; Jeweils Sondervereinbarungen zwischen Studierenden und Dozenten

(4) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Es bestehen Möglichkeiten für verlängerte Abgabefristen und alternative Klausurtermine.
- Institut für Romanistik: Die Studienberater/innen sind informiert und beraten bedarfsgerecht.

(5) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Institut für Elektrische Energieversorgung und Hochspannungstechnik: regelmäßige Information der Lehrenden zu Beratungsmöglichkeiten von Studierenden mit Familienaufgaben.

- *Studienfachberater/innen Diplomstudiengang Elektrotechnik: Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben ist in den Prüfungsordnungen der Studiengänge der Fakultät verankert. 2014 gab es keine Studierenden mit einem solchen Anliegen.*

(6) Medizinische Fakultät:

- *Studienfachberater/innen: Nachteilsausgleich in Bezug auf Prüfungstermine, Fristverlängerungen, Präsenzpfllicht etc. sowie Beratung durch Studienfachberater/innen und Lehrende ist möglich*

(7) Philosophische Fakultät:

- *Institut für Katholische Theologie: Information in individuellen Beratungsgesprächen sowie über kommentiertes Vorlesungsverzeichnis und Broschüre für Studieninteressierte*
- *Institut für Politikwissenschaft: Prüfungsordnungen Bachelor und Master § 3 Fristen und Termine Absatz 4: „In Zeiten des Mutterschutzes und in der Elternzeit beginnt kein Fristverlauf. Sie werden auf laufende Fristen nicht angerechnet.“ Im Rahmen der Studienfachberatung werden Studierende über die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches informiert. Studierende werden auf Angebote des Campusbüros Uni mit Kind aufmerksam gemacht und in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt der Philosophischen Fakultät beim Verfassen von Anträgen an den Prüfungsausschuss unterstützt.*
- *Studienfachberater/innen Bachelor-, Master-Geschichte: Der Nachteilsausgleich ist in die Master-Ordnung integriert; eine Novelle der Bachelor-Ordnung steht derzeit nicht in Aussicht; praktisch werden aber in den Möglichkeiten zur Flexibilisierung keine Unterschiede zwischen den Studiengängen gemacht; Informationen bislang vorrangig über Ordnungen und Gespräche in der Studienfachberatung; Änderung der Web-Präsenz im Zuge des Relaunchs der TU Homepage geplant*
- *Studienfachberater/innen Lehramt Geschichte: Information im Rahmen der Studienberatung. Individuelle Absprachen zwischen Studierenden und Prüfungsamt werden unterstützt.*

(8) Fakultät Informatik:

- *Der Nachteilsausgleich ist in den Prüfungsordnungen der Studienordnungen verankert, welche auf den Webseiten der Fakultät veröffentlicht sind. Zusätzlich beraten die Studienfachberater/innen und die Prüfungsämter sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Informatik zu den Möglichkeiten des individuellen Nachteilsausgleichs.*

(9) Biotechnologisches Zentrum, Zentrum für Regenerative Therapien Dresden, Zentrum für Innovationskompetenz B Cube:

- *Der Nachteilsausgleich ist in die Prüfungsordnung integriert und wird auf Webseite veröffentlicht.*

(10) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- *Studienfachberater/innen Lehramt Grundschule: Studierende erhielten vielfältige Unterstützung, z.B. durch Fristverlängerung bei der Abgabe von Studienleistungen, Sondertermine für schriftliche Prüfungsleistungen oder durch die Nutzung spezieller medialer Lehrangebote z.B. über OPAL.*
- *Studienfachberater/innen Master Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung: In Begrüßungsveranstaltungen, durch das Prüfungsamt sowie in Beratungen der Dozenten/Dozentinnen und der Studienfachberater/innen sowie über die studentische Studiengangskoordinatorin wird über den Nachteilsausgleich informiert.*

Anlage Bericht 1:

- Mitteilung Prorektorin für Bildung und Internationales 06/2014
- Prüfungsordnung für den Bachelor-Studiengang Psychologie in §5 (4)
- Prüfungsordnung für die 3 Master-Studiengänge an der Fachrichtung Psychologie in §5 (4)
- Selbstverpflichtung des Prüfungsausschusses zum Nachteilsausgleich im Diplomstudiengang Psychologie auf den Internetseiten der Fachrichtung
- Homepage des Instituts für Katholische Theologie:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/philosophische_fakultaet/ikt/

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden, auch zum Nachteilsausgleich, enthält (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Erarbeitung eines Flyers zum (erweiterten) Nachteilsausgleich zum Tag der Gesundheit am 01.06.2016 geplant
- Thematisierung des Nachteilsausgleichs in der Studierendenbefragung zum audit familiengerechte hochschule trägt zur Bekanntmachung bei (vgl. Maßnahme 2.5.2).

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Institut für Geotechnik: Die Information über den Nachteilsausgleich erfolgt bei Sprechstunden mit Studierenden.

(2) Fakultät Informatik:

- Institut für Software und Multimediatechnik: Studierende mit Familienaufgaben werden über den Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen nicht explizit informiert, jedoch über andere Angebote aufgeklärt, z.B. über den Internetauftritt für Familienfreundlichkeit oder Begrüßungsschreiben.

(3) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Studienfachberater/innen Lebensmittelchemie: Studierende werden in Einführungsveranstaltungen zu jedem Semesterbeginn darauf hingewiesen.
- Prüfungsamt/Fachrichtung Mathematik: Bekanntgabe der relevanten Passagen der Prüfungsordnung auf der Homepage des Prüfungsamtes ist erfolgt, individuelle Beratung wird angeboten.
- Studienfachberater/innen Masterstudiengänge Mathematik: Die Existenz des Nachteilsausgleichs aufgrund der Betreuung eigener Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder der Pflege naher Angehöriger ist bekannt.
- Fachrichtung Psychologie: Verankerung des Nachteilsausgleiches für Studierende mit Familienaufgaben in den Prüfungsordnungen (Bachelor- und Masterstudiengänge) bzw. Selbstverpflichtung des Prüfungsausschusses zum Nachteilsausgleich (Diplomstudiengang Psychologie) und Veröffentlichung auf den Internetseiten der Fachrichtung; Beratung dazu durch Lehrende, Studienfachberater/innen und Prüfungsamt erfolgt fortlaufend.

(4) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Studienfachberater/innen Lehramt Gesundheit und Pflege: Informationen der Studierenden über Nachteilsausgleich erfolgt durch Studienfachberatung.
- Studienfachberater/innen Master Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung und Vocational Education: Der Nachteilsausgleich ist in der Prüfungsordnung des Masterstudienganges

Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung integriert.

- Studienfachberater/innen Master- und Bachelorstudiengang Sozialpädagogik: Der Nachteilsausgleich ist in der Prüfungsordnung des Master- und Bachelorstudienganges Sozialpädagogik integriert. Der Nachteilsausgleich wird in intensiver Kooperation zwischen den Studienfachberater/innen, dem Prüfungsamt und relevanten Personen aus dem Lehrenden-Kollegium abgestimmt und in intensiven Betreuungsprozessen umgesetzt. Über mögliche Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule wird in der Einführungsveranstaltung intensiv gesprochen und in Beratungsgesprächen der Studienfachberater/innen informiert und beraten.

(5) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Institut für Germanistik: Hinweis auf individuelle Sonderregelungen (Verlängerung von Abgabefristen) und Option von Anträgen an Prüfungsausschuss erfolgt in der Studienberatung. Studienberatung weist auf Angebote des Campusbüros Uni mit Kind hin.

- Institut für Romanistik: Nicht nur die bedarfsgerecht beratenden Studienfachberater/innen sind informiert, sondern auch die Lehrenden, die Fristverlängerungen und alternative Prüfungstermine gewähren. Der Nachteilsausgleich ist in den Prüfungsordnungen der Fachstudiengänge (Bachelor und Master) ab Immatrikulation 2013 und im Master Europäische Sprachen verankert.

(6) Fakultät Maschinenwesen:

- Prüfungsämter: Beratung durch Lehrende/Studienberater/innen und Prüfungsausschuss fortlaufend; Einzelfallentscheidungen über den Prüfungsausschuss; Sensibilisierung gemeinsam mit Studierenden nach Lösungen im Fall von familienbedingtem Studienrückstand zu suchen, ist auf Ebene der Beratenden gegeben.

(7) Fakultät Umweltwissenschaften:

- Fachrichtung Forstwissenschaften: Auf den Begrüßungsveranstaltungen der Erstsemester wird auf das Beratungsangebot durch die/den Studienfachberater/in hingewiesen. Die Fachschaft wurde über den Nachteilsausgleich informiert und um Weitergabe der Information auch über studentische Informationswege gebeten. Studierende mit Kindern oder Familienaufgaben werden in individuellen Gesprächen durch das Prüfungsamt und die/den Studienfachberater/in beraten. Der Prüfungsausschuss begutachtet entsprechende Anträge und erarbeitet Lösungen. Alle Studierenden werden auf die Möglichkeit von Urlaubssemestern hingewiesen, insbesondere wenn Familienaufgaben zu bewältigen sind.

(8) Juristische Fakultät:

- Prüfungsämter/Studienfachberater/innen: Gemäß der aktuellen Prüfungsordnungen im Bachelor und im Master werden auf Antrag des Studierenden und nach Einzelfallentscheidungen des Prüfungsausschussvorsitzenden alternative Prüfungsleistungen, verlängerte Abgabefristen, Bearbeitungspausen, Nutzung anderer Medien, Nutzung anderer Prüfungsräume innerhalb der TU oder andere Prüfungstermine ermöglicht; entsprechende Beratung durch das Prüfungsamt sowie der Studienfachberatung; Hinweise der Fakultät auf den Internetauftritt der TU Dresden.

(9) Philosophische Fakultät:

- Institut/Studienfachberater/innen Evangelische Theologie: Auf dem neuen Internetauftritt des Instituts wird auf den Internetauftritt zur Familienfreundlichkeit verlinkt; das Institut für Evangelische Theologie konzipiert derzeit einen neuen Bachelorstudiengang, in dessen Ordnungen der Nachteilsausgleich aufgenommen wird; in den Beratungsgesprächen wird individuell

informiert und auf bestehende Möglichkeiten hingewiesen; im Rahmen von Institutsratsitzungen werden bestehende Möglichkeiten bekanntgegeben und Möglichkeiten der Umsetzung diskutiert; über den Austausch mit den Studierendenvertre-ter/innen können Probleme in Erfahrung gebracht und angegangen werden.

▣ Institut für Geschichte: Der Nachteilsausgleich ist in die Mas-ter-Ordnung Geschichte integriert, praktisch werden aber in den Möglichkeiten zur Flexibilisierung keine Unterschiede zwischen Master- und Bachelorstudiengang gemacht; Informationen erfolgen bislang vorrangig über Ordnungen und Gespräche in der Studienfachberatung; Änderung der Web-Präsenz im Zu-ge des Relaunchs der TU Homepage geplant; Beratungen durch Lehrende und individuelle Vereinbarungen zur terminlichen Erbringung von Prüfungsleistungen zwischen Lehrenden und Studierenden gehören zum Lehr- und Studienalltag; der Prüfungsausschuss der Philosophischen Fakultät ermöglicht Studierenden mit Kind(ern) problemlos Verlängerungen der Einreichtermine ihrer Abschlussarbeiten und berät bei Bedarf umfassend sowie auf die persönliche Situation zugeschnitten.

(10)▣Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Institut für Aufbau- und Verbindungstechnik der Elektronik: Studierende mit Familienaufgaben werden in Einzelfalllösung unterstützt.

(11)▣Fakultät Architektur:

- Prüfungsamt Architektur: Der Nachteilsausgleich ist in allen neuen Prüfungsordnungen verankert und wird konsequent umgesetzt; für Studierende mit Familienaufgaben wird die Bearbeitungszeit für die Diplomarbeit um 2 Monate (Diplomprü-fungsordnung 2015 Studiengang Architektur) bzw. um 3 Monate verlängert (Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Architektur § 21, Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Landschaftsarchitektur §20), die Bearbeitungszeit der Masterarbeit wird für Studierende mit Familienaufgaben ebenfalls um 2 Monate verlängert (Masterprüfungsordnung 2013 Land-schaftsarchitektur); die Lehrenden sind darüber informiert, dass in den Prüfungsordnungen ein Nachteilsausgleich vorgesehen ist, der ein flexibles Entgegenkommen ermöglicht; z.B. Verlängerung von Abgabefristen, räumliches und zeitliches Verlegen von Leistungen, Ersatz von Prüfungsarten.

(12)▣Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Nachteilsausgleich bzgl. Pflege von Kindern bzw. naher Angehöriger ist in den neuen Prüfungsordnungen verankert.

- Beratung durch Lehrende/Studienberater/innen/Prüfungsamt fortlaufend, Einzelfallentscheidungen über den Prüfungsausschuss.

- Studienfachberater/innen Studiengang Verkehrsingenieurwesen/ Masterstudiengang Bahnsystemingenieurwesen: Der Bericht „Studiengangsanalyse, Studiengang Verkehrsingenieur-wesen (Diplom) des Zentrums für Qualitätsanalyse vom 15. Juli 2015 enthält folgende Passage: „Die Nachteilsausgleichsregelungen des Diplomstudiengangs Verkehrsingenieurwesen berücksichtigen die besonderen Belange von Studierenden mit Kind(ern), von Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Diese Regelungen sind in der Prüfungsordnung des Studiengangs dokumentiert und veröffentlicht. Die Ergebnisse der Studierendenbefragung zeigen jedoch, dass mehr als drei Viertel der befragten Studierenden, die einen Nachteilsausgleich beantragen können, die entsprechende Regelung nicht kennen. Auch wenn die Nachteilsausgleichsregelung in der Prüfungsordnung dokumentiert und veröffentlicht ist, wird diesbezüglich ein deutlicher Informationsbedarf sichtbar.“ Die Ausführungen zum Studiengang

Verkehrswesen gelten sinngemäß auch für den Masterstudiengang Bahnsystemingenieurwesen. In der Stellungnahme zu diesem Bericht kündigt die Fakultät folgende diesbezügliche Maßnahmen an: Der Fachschaftsrat wird in der Erstsemestereinführung (ESE) explizit auf die Regelungen zum Nachteilsausgleich hinweisen. Die Fakultät wird die Regelungen zum Nachteilsausgleich explizit in den jährlich herausgegebenen Studienplanführer aufnehmen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.3.2 Maßnahme:

Es wird eine Frage nach Bekanntheit und Nutzung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familienaufgaben in die Lehrevaluation aufgenommen. Die Ergebnisse werden regelmäßig ausgewertet. Auffälligkeiten werden der Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit rückgemeldet, die die Verantwortlichen der jeweiligen Studiengänge informieren. (Verantwortlich: Zentrum für Qualitätsanalyse, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre führt das Zentrum für Qualitätsanalyse Qualitätsanalysen der Studiengänge durch. Dafür wurde 2012 u.a. eine Studierendenbefragung etabliert, die mittels Online-Fragebogen durchgeführt wird. Darin werden Studierende mit Behinderung und Studierende mit Familienaufgaben auch nach der Bekanntheit, der Nutzung und den Erfahrungen mit dem Nachteilsausgleich gefragt. Gleichzeitig wird geprüft, ob die entsprechenden Regelungen in den Studiendokumenten hinreichend verankert sind. Die Ergebnisse werden im Rahmen der Evaluationsberichte je Studiengang dargestellt und fließen auf diesem Wege direkt in die Studiengänge zurück.
- Darüber hinaus ist geplant, zusammenfassende Berichte (mögliches Format auch in Vortragsform) für die gesamte Universität mit Themenschwerpunkten (Studierende mit Familienaufgaben, Studierende mit Behinderung u.ä.) zu erstellen.

Anlage Bericht 1:

- Online- Fragebogen Studierendenbefragung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Im Rahmen des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre werden vom Zentrum für Qualitätsanalyse die bereits im Bericht 1 erwähnten Befragungen laufend durchgeführt.
- Ende 2015 wurde auf dieser Datenbasis der erste Gesamtbericht für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen erstellt und in den zuständigen Gremien diskutiert.

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.4 Ziel: Das Thema Pflege wird im Gesundheitsmanagement verstärkt berücksichtigt (vgl. 8.4.2).

Messkriterium: *Es werden entsprechende Angebote gemacht.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *siehe Ziel 8.4*

2.4.1 Maßnahme:

Die im Referat Gleichstellung von Frau und Mann ausgearbeiteten Konzeptideen zum Thema Pflege werden aufgegriffen, weiterentwickelt und umgesetzt. Vorrangig gilt es, über eine Internetplattform die Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben mit Informationen zum Thema auszustatten. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Dezernat 2, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Beteiligung der TU Dresden am Forschungsprojekt „Gesund und leistungsfähig – Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“, welches an der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden durchgeführt wurde. Im Rahmen des Forschungsprojektes fand eine Befragung der Mitarbeiter/innen der TU Dresden im 2. Quartal 2014 statt.*
- *Ergebnisse der Befragung werden durch die Projektleitung im Beirat Familienfreundlichkeit (ehemals AG Familienfreundlichkeit) am 12.03.2015 vorgestellt*
- *Basierend auf den Befragungsergebnissen sollen der Handlungsbedarf sowie gegebenenfalls ein Konzept zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeaufgaben abgeleitet werden.*
- *Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit ist auch die Bereitstellung von Informationen zum Thema Pflege geplant.*
- *Teilnahme der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit am Fachtag „Demografiefeste Personalpolitik - Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ am 24. März 2014*
- *Einladung der Beschäftigten der TU Dresden zum Vortrag „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ des Instituts für Ökologische Raumentwicklung vom 21. November 2013*
- *Sensibilisierung der Leitungsebene für das Thema Pflege von Angehörigen*
- *Informationen und gegebenenfalls Schulung der Personalverantwortlichen in den Beschäftigungsbereichen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (PflegeZG und FPfZG) und möglichen Angeboten seitens entsprechender Einrichtungen*

Anlage Bericht 1:

- *Fragebogen Onlinebefragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung*
- *Teilnahmebestätigung Fachtag*
- *UJ- Ausgabe Nr. 07 2014, S. 8*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familienge-rechten TU Dresden, auch zum Thema Pflege von Angehörigen, enthält (vgl. Maßnahme 4.1.1).*
- *Die im neuen Webauftritt der TU Dresden veröffentlichte Beratungslandkarte für die Zielgruppe der Beschäftigten für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit enthält Beratungsinstitutionen an der TU Dresden, die zum Thema Pflege von Angehörigen beraten.*
- *Informations- und Beratungsstand zum Thema Pflege der Stabsstelle Diversity Management im Rahmen des 7. Tages der Gesundheit der TU Dresden im Juni 2016 (vgl. Maßnahme 8.4.2).*

- Teilnahme der TU Dresden am Vernetzungstreffen der Familienservice-Akteur*innen an sächsischen Universitäten und Hochschulen zum Thema Pflege von Angehörigen am 17.03.2016 in Leipzig; die gemeinsame Erstellung einer Pflegemappe mit Informationen für Beschäftigte und Studierende ist geplant.
- Vorbereitung und Durchführung der Diversity Tage 2016 an der TU Dresden zum Thema "Familie Inklusive", bei denen explizit auch das Thema Pflege Berücksichtigung findet (vgl. Maßnahme 4.2.1).
- Umsetzung von Pflegezeitvereinbarungen und sonstigen Maßnahmen (Freistellungen, Teilfreistellungen gemäß Familienpflegezeitgesetz u.a.) auf Antrag
- Beratung zu bestmöglichen Einzelfalllösungen
- Unterstützung der Stabsstelle Diversity Management bei der Erstellung von Handouts und Beratungsmaterial zum Thema Pflege durch das Personaldezernat

Anlage Bericht 2:

- ▣ Auswertung TU Dresden Befragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung
 - ▣ Dokumentation 2. Vernetzungstreffen Familienservice in Leipzig
- Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

2.5 Ziel: Die Umsetzung der familiengerechten Hochschule ist Linienaufgabe (top down) mit einem festen Qualitäts-Management-System (QMS).

Messkriterium: Die Umsetzung ist als Linienaufgabe verankert.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: ./.

2.5.1 Maßnahme:

Das Projektmanagement wird verstetigt und gegebenenfalls erweitert. Die Themenverantwortung verbleibt im Rektorat, die Umsetzungsverantwortung bei der Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit. Der Begleitkreis wird in seiner Zusammensetzung und Zielsetzung verstetigt. Die Anliegen der familiengerechten Hochschule werden in den Entscheidungen und Handlungen der Hochschule berücksichtigt. (Verantwortlich: Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Themenverantwortung liegt nach wie vor beim Prorektor für Universitätsplanung; umsetzungsverantwortlich ist die Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit
- Der Begleitkreis wird in seiner Zusammensetzung und Zielsetzung verstetigt. Die regelmäßige Begleitung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Maßnahmen im audit familiengerechte hochschule erfolgt außerdem im Beirat Familienfreundlichkeit sowie in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management. Die Anliegen der familiengerechten Hochschule werden in den Entscheidungen der Hochschule berücksichtigt, u.a. im Rahmen der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, des Verfahrens der Systemakkreditierung der TU Dresden (vgl. Maßnahme 5.1.1).

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Themenverantwortung liegt nach wie vor beim Prorektor für Universitätsplanung;

umsetzungsverantwortlich ist die Projektkoordination/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit in der Stabsstelle Diversity Management, Benennung einer stellvertretenden Projektkoordination innerhalb der Stabsstelle Diversity Management; neue zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden ist nicht mehr als operative Projektleitung im audit familiengerechte hochschule tätig.
Stand: Maßnahme umgesetzt

2.5.2 Maßnahme:

Die Umsetzung und die Passgenauigkeit der Maßnahmen werden regelmäßig überprüft. Die Fortschritte und Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule werden weiterhin im Begleitkreis, in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und in der AG Familienfreundlichkeit diskutiert. Ebenso werden die Struktureinheiten anlässlich der zweimaligen Berichterstattung zur Umsetzung der Maßnahmen aufgefordert, den aktuellen Stand mitzuteilen. Am Ende des Umsetzungszeitraums wird eine Studierenden- und Beschäftigtenbefragung durchgeführt. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Rahmen der Studierendenbefragung zur Qualitätsanalyse der Studiengänge werden Studierende mit Familienaufgaben durch das Zentrum für Qualitätsanalyse zu verschiedenen Beratungsangeboten, zum Nachteilsausgleich und zur Vereinbarkeit von Studium und Familie befragt. Diese Studierendenbefragung findet auf Studiengangsebene statt und wird pro Studiengang alle 5 Jahre durchgeführt.
- Für Beschäftigte kann das Zentrum für Qualitätsanalyse anlassbezogen eine Befragung technisch-organisatorisch unterstützen und inhaltlich sowie methodisch wissenschaftlich beraten.
- Im Frühjahr 2015 werden die Qualitätsziele der TU Dresden im Rahmen des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre durch den Arbeitskreis Q überarbeitet. Die Überarbeitung wird durch das Zentrum für Qualitätsanalyse inhaltlich begleitet. Dabei wird auch die Berücksichtigung der Umsetzung der familiengerechten Hochschule im Kanon der Qualitätsziele überprüft.
- Fortschritte und Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule wurden regelmäßig im Begleitkreis, in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und im Beirat Familienfreundlichkeit diskutiert (vgl. auch Maßnahme 5.2.1).
- Im Zuge der Erstellung des ersten Zwischenberichts wurden die umsetzungsverantwortlichen Struktureinheiten um Zuarbeit und Mitteilung des Umsetzungsstandes gebeten.
- Die Studierenden- und Beschäftigtenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraums soll vom Zentrum für Qualitätsanalyse unterstützt werden.

Anlage Bericht 1:

- Abfrage der Zuarbeiten zur Erstellung des ersten Zwischenberichtes

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die im Bericht 1 benannte Befragung der Studierenden ist in dem mittlerweile systemakkreditierten Qualitätsmanagementsystem Studium und Lehre fest institutionalisiert. Auch ist die Familienfreundlichkeit in den Qualitätszielen fest verankert.
- Der Beirat Familienfreundlichkeit ist beim Prorektor für Universitätsleitung fest verankert;

Familienfreundlichkeit ist auch in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management ein regelmäßiges Thema.

- Die Stabsstelle Diversity Management bereitet zusammen mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse aktuell die Befragung der Beschäftigten und Studierenden zur Familienfreundlichkeit am Ende des Umsetzungszeitraumes vor.

- Im Zuge der Erstellung des Abschlussberichts wurden die umsetzungsverantwortlichen Struktureinheiten um Zuarbeit und Mitteilung des Umsetzungsstandes gebeten.

Anlage Bericht 2:

- Abfrage der Zuarbeiten zur Erstellung des Abschlussberichtes

- Entwurf Fragebogen der Beschäftigtenbefragung zum audit familiengerechte Hochschule

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.6 Ziel: Die besonderen Herausforderungen der dezentralen Standorte der TU Dresden werden eigens berücksichtigt und bearbeitet.

Messkriterium: Es erfolgen ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch sowie eine gemeinsame Prozessentwicklung mit den dezentralen Standorten der TU Dresden.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Umsetzung von zentral koordinierten Treffen zwischen und mit den dezentralen Standorten der TU Dresden

2.6.1 Maßnahme:

Der bestehende Erfahrungsaustausch mit der Medizinischen Fakultät wird ausgebaut und systematisiert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Verwaltungsleitung der Medizinischen Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät, Medi-Eltern (studentische Gruppe), Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende der Medizinischen Fakultät mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät im Rahmen des Beirates Familienfreundlichkeit am 13.05.2013 zur Situation der Studierenden und Beschäftigten an der Medizinischen Fakultät

- Beteiligung der Medizinischen Fakultät am Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 sowie Teilnahme an der Preisverleihung am 21.01.2015 (vgl. Maßnahme 4.2.1)

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie der AG Gleichstellungsbeauftragte

Campusbüro Uni mit Kind:

- Regelmäßiger Austausch mit der studentischen Initiative „Medi-Eltern“, die sich für familienfreundliche Studienbedingungen an der Medizinischen Fakultät einsetzt

- Angebot einer Informationsveranstaltung zum Thema „Finanzierung und Studienorganisation mit Kind“ an der Medizinischen Fakultät

Medizinische Fakultät:

- Die Familienfreundlichkeit wird vor allem über das Uniklinikum in Form von Belegplätzen in

campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen für die Mitarbeiter/innen unterstützt.

- Auf Seiten der Studierenden ist vor allem die Initiative „Medi-Eltern“ aktiv, die in den vergangenen Jahren einen Still- und Ruheraum sowie mehrere Wickelräume auf dem Campus eingerichtet hat. In dieser Initiative unterstützen sich junge Eltern gegenseitig und setzen neue Ideen, die Familienfreundlichkeit betreffend, um. Im Moment wird mit der Vorsitzenden der Medi-Eltern an einem Kurzzeitkinderbetreuungsprojekt für Studierende gearbeitet.

- Die Bedarfe studierender Eltern werden in einer explorativ-empirischen Studie ermittelt, um Handlungsempfehlungen für gezielte Maßnahmen abzuleiten. Die Befragung der Untersuchungsgruppen (Lehrpersonal, Studierende mit/ohne Kind(er)) ist abgeschlossen.

Anlage Bericht 1:

- Tagesordnung Beirat Familienfreundlichkeit am 13.05.2013
- Ehrenurkunde Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014
- Teilveröffentlichung erster Ergebnisse der empirischen Studie in Form einer Diplomarbeit

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Stabsstelle Diversity Management, dem Kindergartenbüro des Universitätsklinikums/Medizinischen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät
- Mit dem Ziel der Bündelung wurden die familienfreundlichen Angebote der Medizinischen Fakultät im Zuge der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit auf der TU-Homepage aufgeführt und verlinkt (vgl. Maßnahme 4.1.1).

Medizinische Fakultät:

- Abschluss des Projektes „Familienfreundlichkeit des Studiums der Human- und Zahnmedizin“ an der Medizinischen Fakultät der TU Dresden; Ergebnisbericht wird aktuell erstellt und steht kurz vor der Veröffentlichung
- Grundsätzlich sollte der Kontakt intensiviert werden. Dies erfordert Bemühen auf beiden Seiten, da durch die unabhängige Haushaltslage der Medizinischen Fakultät wenig Anbindung an die TU Dresden besteht.

Anlage Bericht 2:

- Powerpoint-Präsentation Verteidigung Masterarbeit im Projekt „Familienfreundlichkeit des Studiums der Human- und Zahnmedizin“ von Stefanie Pietsch

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.6.2 Maßnahme:

Der bestehende Erfahrungsaustausch mit weiteren Außenstellen der TU Dresden (z. B. Tharandt, Pirna, Botanischer Garten) wird ausgebaut und systematisiert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, verantwortliche Leitungen der Außenstellen)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende der Außenstellen mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch im Rahmen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie der AG Gleichstellungsbeauftragte
- Kommunikation vorhandener Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit auch an Außenstellen, z.B. zur flexiblen Kinderbetreuung im Rahmen der Treffpunkte für DFG- koordinierte Programme (vgl. Maßnahme 4.1.4).


Biotechnologisches Zentrum, Zentrum für Regenerative Therapien Dresden, Zentrum für Innovationskompetenz B Cube:

- Gemeinsame Prozessentwicklung wäre wünschenswert; Angebote (z.B. Kinderbetreuung) werden eigeninitiativ am Standort organisiert. Gegebenenfalls zentral laufende Aktivitäten werden am Johannstädter Campus wenig wahrgenommen bzw. befriedigen die hier vorhandenen Bedarfe nur wenig.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Stabsstelle Diversity Management und der Frauenbeauftragten der SLUB Dresden zu Themen der Familienfreundlichkeit*
- Vortrag über die zertifizierte, familienfreundliche TU Dresden durch die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit der Stabsstelle Diversity Management der TU Dresden im Rahmen einer Mitarbeiter/innenveranstaltung der SLUB am 09.03.2016.*
- Informationsveranstaltung des Campusbüros Uni mit Kind zum Thema Studienorganisation und Studienfinanzierung am Außenstandort Zittau/Görlitz am 23.03.2015.*
- Austausch zwischen der Stabsstelle Diversity Management und dem Zentrum für Regenerative Therapien Dresden (CRTD) u.a. mit dem Ziel, die Integration der Kinderbetreuungsbelegplatzangebote des CRTD in den neuen Internetauftritt für Familienfreundlichkeit der TU Dresden abzustimmen.*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)  Fakultät Umweltwissenschaften, Institut für Abfall- und Kreislaufwirtschaft (TU-Standort Pirna):

- Der hier vorhandene Bedarf wurde weder zentral abgefragt noch der Kontakt zur Außenstelle gesucht. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch hat bislang nicht stattgefunden.

(2) Botanischer Garten:

- Ein Erfahrungsaustausch und eine gemeinsame Prozessentwicklung haben bisher nicht stattgefunden.

Anlage Bericht 2:

- Powerpoint-Präsentation zum Vortrag in der SLUB

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Es besteht die Möglichkeit zum fallweisen dezentralen Arbeiten jenseits der Telearbeit, um die Beschäftigten mit Familienaufgaben weiter zu entlasten.

Messkriterium: *Es liegt ein Regelung vor.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Die Erarbeitung einer Regelung zum einzelfallbezogenen (stunden- bzw. phasenweisen) dezentralen Arbeiten in Absprache mit dem Vorgesetzten wird geprüft.*

3.1.1 Maßnahme:

Die TU Dresden verhandelt mit dem Personalrat die Aufnahme eines Passus zum einzelfallbezogenen (stunden- bzw. phasenweisen) dezentralen Arbeiten in Absprache mit dem Vorgesetzten in die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (siehe Maßnahme 1.1.1). (Verantwortlich: Dezernat 2)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

Die Möglichkeit zum einzelfallbezogenen (stunden- bzw. phasenweisen) dezentralen Arbeiten in Absprache mit dem Vorgesetzten wird praktiziert.

- *Fortlaufende Beratung zu Verlagerungsmöglichkeiten im Einzelfall, Realisierung auf Antrag*
- *Stets Einzelfallentscheidung mit Blick auf Realisierung der Aufgaben*
- *Eine allgemeingültige Regelung ist auch im Hinblick von nicht regelbaren externen Zuständigkeiten und Erfordernissen nicht sinnvoll (z.B. Unfallversicherung, Haftpflicht, Datenschutz).*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

3.2 Ziel: Die Möglichkeit einer flexibilisierten Studienortgestaltung via E-Learning wird als familienunterstützende Maßnahme wahrgenommen.

Messkriterium: *Studierende mit Familienaufgaben nutzen E-Learning, um Studium und Familie besser vereinbaren zu können.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *- Ausbau der E-Learning-Angebote und Nutzerberatung
- Sensibilisierung der Lehrenden für die Umsetzung von E-Learning-Angeboten durch E-Learning-Support des Medienzentrums*

3.2.1 Maßnahme:

Die Möglichkeit einer flexibilisierten Studienortgestaltung via E-Learning wird als familienunterstützende Maßnahme verstärkt kommuniziert. (Verantwortlich: Fakultäten)

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- OPAL, die Online-Plattform für Akademisches Lehren und Lernen, wird als Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen zunehmend genutzt.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

- Die Fakultät hat sich auch in 2014 beim Thema E-Learning engagiert. Davon zeugt z.B. ein erfolgreicher Antrag des Studiendekans beim Multimedia-Fonds 2014/15. Ziel des seit dem WS 2014/15 laufenden Projektes ist es, Lehrveranstaltungen in zentralen Bachelor- und Masterveranstaltungen aufzuzeichnen und den Studierenden zugänglich zu machen*
- Die Fakultät beteiligte sich am Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 und reichte eine Projektidee zum Thema „eLectures für Studierende mit Kind“ ein.*

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Das E-Learning- Angebot, das durch die Fernstudienmöglichkeit realisiert wird, wird kommuniziert.*
- Institut für Mechanik und Flächentragwerke: Die Übungsleiter/innen (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen) haben insbesondere bei Studierenden mit Betreuungsaufgaben den Auftrag, zu prüfen, ob die Videoaufzeichnungen der Vorlesungen auch für Direktstudierende freigeschaltet werden können.*

(3) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Mathematik: flankierende Internet-Angebote bei der Durchführung von fachspezifischen Tutorien, z.B. OPAL, individuelle Vorlesungsseiten im Internet*
- Fachrichtung Biologie: Aufgrund des hohen praktischen Anteils in den Studiengängen ist E-Learning konzeptionell sehr anspruchsvoll. Die Voraussetzungen für die Umsetzung sind gegenwärtig nicht gegeben. Mögliche Umsetzungsschritte zur Einbindung von Lehrveranstaltungen in ein E-Learning-Konzept werden diskutiert.*
- Fachrichtung Psychologie: Nahezu alle Vorlesungsskripte und Seminarmaterialien werden online verfügbar gemacht. Teilweise existieren auch E-Learning Angebote im engeren Sinne, v.a. seitens der Professur Psychologie des Lehrens und Lernens.*

- Fachrichtung Physik: Online Bereitstellung von Vorlesungs- und Übungsmaterialien auf Webseiten und in OPAL

Anlage Bericht 1:

- UJ-Artikel Nr. 3 2014, S. 2

- Homepage der Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

<http://wiwi.file3.wcms.tu-dresden.de/index.php?id=303>;

<http://wiwi.file3.wcms.tu-dresden.de/?id=277&open=277>

- Homepage der Fachrichtung Psychologie: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i4/lehrlern

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden, auch zu E-Learning, enthält.

- Weiterbildungsangebote zum Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre durch E-Learning-Support des Medienzentrums der TU Dresden.

- Erster E-Teaching-Day an TU Dresden am 25.02.2015: Hier bietet das Medienzentrum verschiedene Veranstaltungsformate an (Fachvorträge, Workshops, Markt der Möglichkeiten, Podiumsdiskussion) – und so die Möglichkeit, Einblicke und Erfahrungen zum E-Teaching an der Technischen Universität zu gewinnen.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

- Bereitstellung von Videovorlesungen im Internet und Vorlesungs-/Übungsmaterial auf OPAL

(2) Juristische Fakultät:

- Nutzung der E-Learning-Plattform OPAL zum Austausch der Studierenden und Lehrenden (inkl. Bereitstellung von Lehrmaterialien, Kursanmeldungen, interaktiven Fragebögen); Nutzung von interaktiven Präsentationsmöglichkeiten (interaktive Tafel) in Seminaren und weiterführenden Veranstaltungen; Virtuelle Seminarsitzungen von Übungsgruppen.

(3) Fakultät Bauingenieurwesen

- Institut für Mechanik und Flächentragwerke: Studierende mit besonderen familienbedingten "Lasten" können die "Videomitschnitte (die gibt es planmäßig nur für Fernstudenten)" als Ersatz für die Teilnahme an der "Live-Vorlesung" nutzen.

(4) Fakultät Informatik:

- Vorlesungsmaterialien werden im Internet zum Download bereitgestellt.

(5) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Die Nutzung von OPAL verstärkt sich und wird aktiv forciert.

(6) Philosophische Fakultät:

- Über die Plattform OPAL werden Materialien bereitgestellt, darüber hinaus ist die Möglichkeit bekannt, dass Vorlesungen aufgezeichnet werden können.

(7) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Die elektronischen Medien, insbesondere OPAL, werden intensiv genutzt.

Anlage Bericht 2:

- ▣ Homepage E-Learning-Support des Medienzentrums
- ▣ Flyer E-Learning-Support des Medienzentrums
- ▣ UJ-Ausgabe Nr. 2 2015, S. 2

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.2 Maßnahme:

Um verstärkte Zustimmung der Lehrenden zur Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen wird geworben. (Verantwortlich: Prorektorin für Bildung und Internationales, Senatskommission Lehre, Bereiche/Fakultäten)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Ausbau des Angebots der Vorlesungsaufzeichnung durch das Medienzentrum durch:
 - Unterstützung der Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen
 - Schulung, Planung und Abstimmung von Technik
 - Bereitstellung von Technik und fachlichem Wissen
- Die Vorlesungsaufzeichnung wurde als Angebot in den vergangenen Jahren deutlich verstärkt nachgefragt und infolge dessen auch vermehrt angeboten.
- Der Anstieg der Vorlesungsaufzeichnungen beläuft sich von ca. 20 Aufzeichnungen pro Semester im Jahr 2011 auf inzwischen etwa 70 Aufzeichnungen im Sommersemester 2014. Zudem wurden ca. 200 -300 Einzelveranstaltungen aufgezeichnet.

Anlage Bericht 1:

- Homepage des Medienzentrums der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/mz/dienstleistungen/foto_video_audio/vorlesungsaufzeichnung
- UJ- Ausgabe Nr. 13 2014, S. 3

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Etablierung des Zertifikatskurs eTeaching-TUD, welcher auch vom Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen (HDS) anerkannt ist
- ▣ Durchführung des eTeaching-Day am 25.02.2015 als niederschwelliges Angebot
- ▣ Auslobung des eLearning-Preis aus Mitteln des Multimediafonds

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

- Die Hochschullehrer/innen werden mittels didaktischer Schulungen für die Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen vorbereitet.

(2) Juristische Fakultät:

- Auf die Möglichkeit der Vorlesungsaufzeichnung werden die Lehrenden hingewiesen.

(3) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Diese Maßnahme wird in den einschlägigen Gremien diskutiert, der E-Learning-Beauftragte ist dabei involviert. Zudem stehen im Fernstudium einige Aufzeichnungen im passwortgeschützten

Bereich zur Verfügung.

(4) Fakultät Informatik:

- Aufforderung der Hochschullehrer/innen in der Fakultätsratssitzung, der Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen positiv gegenüber zu stehen. Überarbeitung des E-Learning-Konzepts der Fakultät Informatik.

(5) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Im Fakultätsrat wird Prof. Köhler als Angehöriger der Fakultät Erziehungswissenschaften sowie in seiner Funktion als Leiter des Medienzentrums die Möglichkeiten der Videoaufzeichnung erläutern und für die Nutzung werben.

Anlage Bericht 2:

- ▣ Homepage eTeaching-TUD
- ▣ Homepage eTeaching-Day
- ▣ Homepage eLearning-Preis 2015

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.3 Maßnahme:

Nutzen und Bekanntheitsgrad der Möglichkeiten einer flexibilisierten Studienortgestaltung als familienunterstützende Maßnahme werden evaluiert, z. B. über die Lehrevaluation und die Studierendenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraumes. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Fragen zum Angebot und zur Nutzung von E-Learning werden allen Studierenden der TU Dresden sowohl im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluation als auch der Studierendenbefragung in der Qualitätsanalyse der Studiengänge gestellt und auch in der Lehrendenbefragung thematisiert.
- Eine Auswertung des Nutzungsverhaltens speziell für Studierende mit Familienaufgaben ist im Rahmen der unter 2.3.2 angesprochenen universitätsweiten Auswertung geplant.
- Nutzen und Bekanntheitsgrad von E-Learning sollen im Rahmen der Studierendenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraumes ermittelt werden

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Wie bereits im Bericht 1 ausgeführt, sind Fragen zur Nutzung von E-Learning-Angeboten in den Erhebungsinstrumenten des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre fest verankert.
- Auch in der gemeinsam mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse geplanten Studierendenbefragung zum audit familiengerechte hochschule ist das Thema E-Learning integriert.

Stand: Maßnahme umgesetzt

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Die interne und externe Kommunikationsstrategie wird konsolidiert und gegebenenfalls weiter optimiert.

Messkriterium: *Die Evaluierung zeigt, dass die Beschäftigten und Studierenden über die familienunterstützenden Angebote der Hochschule gut informiert sind.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial:

- Fortführung und gegebenenfalls Optimierung der internen und externen Kommunikationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Dresden
- Erarbeitung einer Beratungslandkarte für Studierende für den Bereich Familienfreundlichkeit
- Prüfung verschiedener Umsetzungsmöglichkeiten, um Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben gezielt über die familienfreundlichen Angebote der TU Dresden zu informieren und sie bei der Vereinbarkeit zu unterstützen (u.a. Willkommenspaket, Campus Family Card, Begrüßungsschreiben, Newsletter)

4.1.1 Maßnahme:

Die bereits im Rahmen der Auditierung und Re-Auditierung vereinbarten Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation des Themas werden konsolidiert, überprüft und bei Bedarf weiter optimiert. Insbesondere wird die Prominenz/Auffindbarkeit des Themas im Webauftritt der TU Dresden verbessert und dort als ein dem Thema Gleichstellung gleichrangiges Thema platziert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Studentenwerk Dresden, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Seit Mai 2014 erscheint alle 2 Monate ein Newsletter zum Thema Chancengleichheit an der TU Dresden, der über Themen aus den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Inklusion informiert. Der Newsletter dient zunächst dem internen Austausch zwischen dem Referat Gleichstellung von Frau und Mann, der Stabsstelle Diversity Management und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Weiterhin erscheint der Newsletter des Campusbüros Uni mit Kind und informiert über Beratungs- und Netzwerkangebote der Familienserviceeinrichtung. Auch die Graduiertenakademie veröffentlicht regelmäßig einen Newsletter. Im 2. Quartal 2015 ist darin ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung vorgesehen, der aktuell erstellt wird.

- Sonderseiten im Universitätsjournal zur gemeinsamen Festveranstaltung des Dresdner Netzwerkes Beruf und Familie anlässlich der Zertifikatsverleihung zum audit familiengerechte hochschule, zur Bekanntmachung der Arbeitsergebnisse im Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“, zum Abschluss der neuen Kooperationsvereinbarung zum Betrieb und zur Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind sowie weitere UJ-Artikel, u.a. zum Thema Pflege von Angehörigen, zur flexiblen Kinderbetreuung, zu den Informationsveranstaltungen des Campusbüros Uni mit Kind

- Rundmailversand über den Prorektor für Universitätsplanung u.a. zur flexiblen Kinderbetreuung,

Mitteilung des Prorektors für Universitätsplanung zur Ausschreibung des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2014, Mitteilung der Prorektorin für Bildung zum Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen

- Informationsvermittlung über das Teilzeitstudium an der TU Dresden, den Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule, den Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen, den Kindersachenflohmarkt des Campusbüros Uni mit Kind u.a. über die Mensadisplays des Studentenwerks, über den Studierendennewsletter der TU Dresden, über Artikel in CAZ, Spiegelei, Adrem, über die Homepage des Studentenwerks Dresden, über den Verteiler der Fachschaftsräte des Studentenrates der TU Dresden

- Informationen zur familiengerechten Hochschule TU Dresden im Rahmen von internen Veranstaltungen, u.a. Verwaltungsberatung, Gesundheitstag der TU Dresden, Eröffnung der Graduiertenakademie, Treffpunkt der koordinierten Programme der TU Dresden (vgl. Maßnahme 4.1.4), Neuberufenen- Empfang

- Zur Kommunikation des Themas tragen außerdem zahlreiche Veranstaltungen an der TU Dresden bei, zu denen neben Studierenden und Beschäftigten explizit auch deren Kinder eingeladen sind, u.a. jährliches Familienfest des Campusbüros Uni mit Kind auf dem Zentralcampus der TU Dresden, Weihnachtsfamilienfest der Fakultät Maschinenwesen unter dem Titel: "Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit?"

- Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts Chancengleichheit wird auch der Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden neu strukturiert und vor allem serviceorientierter gestaltet. Bisher wurde eine neue Struktur für den Internetauftritt Familienfreundlichkeit entwickelt und im Beirat Familienfreundlichkeit sowie mit Verantwortlichen der Projektgruppe „Web-Relaunch“ des Medienzentrums der TU Dresden diskutiert. Durch das Medienzentrum wurde eine neue Seite Chancengleichheit eingerichtet, die bisher im Webauftritt der TU Dresden noch nicht sichtbar ist, die aber sukzessive mit Inhalten durch die Stabsstelle Diversity Management gefüllt werden kann. Die Inhalte im Bereich Familienfreundlichkeit werden schrittweise erstellt und in die neue Seite eingepflegt.

- Die Inhalte des bisherigen Webauftritts im Bereich Familienfreundlichkeit werden weiterhin fortlaufend aktualisiert. So wurde beispielsweise ein Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ mit den wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte entwickelt und universitätsweit, u.a. auch auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit, kommuniziert. Des Weiteren sind Informationen zu Kinderbetreuungsangeboten der TU Dresden inkl. der Anmeldeunterlagen für Belegplätze ins Internet gestellt worden. Auch über die neue Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule, den Preis für Familienfreundlichkeit 2012, den Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 sowie die Kinderferienbetreuung wird im Webauftritt Familienfreundlichkeit umfangreich informiert.

- Mit der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit wird im o. g. Flyer, auf der Homepage sowie im Beitrag des UJ zur Stabsstelle Diversity Management wird die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit als zentrale Ansprechpartnerin für den Bereich Familienfreundlichkeit an der TU Dresden bekannt gemacht.

- Pressemitteilungen anlässlich der erneuten, erfolgreichen Zertifizierung als familiengerechte hochschule 2013; der Preisverleihung zum Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014

- Weitere Beispiele: 1. Studentin mit Kind im Bayerischen Rundfunk-Film über Lehre an Exzellenzuniversitäten; 2. Dresdner Neuste Nachrichten-Artikel vom 20.11.2014 über Dual Career; 3. diverse UJ-Beiträge; 4. Beilage „Wissen schafft Exzellenz“ in der Süddeutschen Zeitung: Prof. Elly Tanaka lobt Kinderfreundlichkeit; 5. Weihnachtsvideogruß des Rektors der TU Dresden vom Dezember 2013 (u.a. Verweis auf erfolgreiche Zertifizierung der TU Dresden als familiengerechte

hochschule)

Anlage Bericht 1:

- Newsletter Chancengleichheit an der TU Dresden
- Sonderseiten UJ- Ausgaben Nr. 14 2013, S. 3 und Nr. 12 2014, S. 5
- UJ- Ausgabe Nr. 12 2013, S. 2 und 3
- Adrem- Artikel zum Teilzeitstudium vom 20.01.2014
- Struktur Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit
- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind
- Flyer Familiengerechte Hochschule TU Dresden
- Pressemitteilung anlässlich der erneuten, erfolgreichen Zertifizierung als familiengerechte hochschule 2013
- BR- Film:
<http://www.br.de/fernsehen/br-alpha/sendungen/alpha-campus/visitenkarten-uni-konstanz-heidelberg-dresden-100.html>
- Weihnachtsvideogruß des Rektors unter <https://www.youtube.com/watch?v=Hos2SZm5j1E>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Als eine der elf deutschen Exzellenzuniversitäten hat die TU Dresden hohe Ansprüche an ihre Leistungsfähigkeit in Forschung und Lehre, aber auch als Studien- und Arbeitsort für ihre Mitglieder. Familiengerechtigkeit gehört daher zum Kern der Werte, zu denen sich die Hochschule bekennt und die in ihrem Leitbild verankert sind: „Die Technische Universität Dresden engagiert sich für ein Gleichgewicht zwischen beruflichen und familiären Anforderungen sowie für tatsächliche Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen.“
- Um die inzwischen sehr heterogenen Zielgruppen innerhalb und außerhalb der Universität zu erreichen, setzt die TU Dresden auf einen Medienmix aus Print- und Onlinekommunikation. Im Online-Bereich ist das Internet das Achsenmedium, das die aktuellen Informationen bereithält. Auf Veranstaltungen wird je nach Zielgruppe über Facebook und Twitter aufmerksam gemacht. Im Print-Bereich ist das Universitätsjournal das zentrale Medium. Ergänzend werden Themen je nach Zielgruppe über den Exzellenz-Newsletter oder Flyer transportiert.
- Im Berichtszeitraum fand ein grundlegender Relaunch des Internetauftritts statt, der folgende Pluspunkte brachte: übersichtlichere Navigation, ansprechendes Design, Nutzung auf mobilen Endgeräten und Barrierefreiheit.
- Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden enthält.
- Newsletter Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz mit Informationen zur familienfreundlichen Infrastruktur
- Informationsveranstaltung der Graduiertenakademie für Promotionsinteressierte, Promovierende und Postgraduierte am 14.04.2016, bei der auch die Angebote der familiengerechten TU Dresden vorgestellt wurden
- Informationsstand der Stabsstelle Diversity Management zum Unitag am 28.05.2016, bei dem u.a. die familienfreundlichen Angebote der TU Dresden (Kinder und Pflege) Studieninteressierten vorgestellt werden
- Informationsveranstaltung zur flexiblen Kinderbetreuung am 01.02.2016, bei der sich interessierte Eltern über das Angebot informieren konnten und Gelegenheit hatten, die Betreuungspersonen kennenzulernen
- Rundmailversand über den Prorektor für Universitätsplanung u.a. zur flexiblen Kinderbetreuung
- Artikel im Universitätsjournal u.a. zum Zwischenbericht audit familiengerechte hochschule, zur

flexiblen Kinderbetreuung, zur Kinderferienbetreuung, zum Spielplatz der TU Dresden
 - Erschienen sind außerdem zwei Pressemitteilungen, zwei Flyer sowie drei Beiträge im Exzellenz-Newsletter.
 - Vorstellung des Zwischenberichts zum audit familiengerechte hochschule im Beirat Familienfreundlichkeit, in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
 - Das Studentenwerk Dresden stellt im Rahmen der Kooperation mit der TU Dresden die Informationen über die Angebote des Campusbüros Uni mit Kind sowie über alle anderen auf die Familienfreundlichkeit bezogenen Angebote (wie z.B. Sozialberatung, Psychosoziale Beratung, Rechtsberatung, Kinderbetreuung, infrastrukturelle Angaben) entweder über den eigenen Webauftritt (Verlinkung) oder nach Absprache in entsprechend aufbereiteter Form zur Verfügung.

Bericht aus der Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Der Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ ist den Beschäftigten und der Professur bekannt. Der Flyer wird bei Bedarf ausgedruckt und liegt im Prüfungsamt sowie bei den Studienberater/innen. Der Flyer wird z.B. bei Informationsveranstaltungen der Studiengänge verwendet.

Anlage Bericht 2:

- ▣ Neuer Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden
- ▣ Zwei Pressemeldungen (Wiwi-Kinderzimmer, Girls' Day)
- ▣ Berichte im Universitätsjournal
- ▣ Leitbild TU Dresden

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

Darüber hinaus wird eine Mitteilung zum Thema erarbeitet, die die wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie enthält (vgl. 1.2.1). Des Weiteren wird ein Begrüßungsschreiben entwickelt, welches neue Beschäftigte und Studierende über die wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen informiert. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Dezernat 2, Dezernat 8)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Statt einer Mitteilung wurde ein Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ mit den wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte entwickelt (vgl. Maßnahme 4.1.1)
- Eine Mitteilung des Prorektors für Universitätsplanung über die Meilensteine im Bereich Familienfreundlichkeit nach dem 1. Umsetzungsbericht mit Verweis auf o. g. Flyer ist für März 2015 geplant; Bekanntmachung über Studierendennewsletter zu Beginn des Sommersemesters 2015
- Das durch das Dezernat 2 bei Neueinstellung ausgereichte Begrüßungsschreiben weist mit folgendem Satz auf die Familienfreundlichkeit der TU Dresden hin: „In diesem Sinne ist es besonderes Anliegen der TU Dresden, sich für einen bewussten Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Herausforderungen zu engagieren.[...] Zu Ihrer Unterstützung für den neuen Arbeitsbeginn sind auf der Homepage der TU Dresden unter dem Link http://tu-dresden.de/zielgruppen/mitarbeiter/wichtige_informationen_hinsichtlich_ihres_neuen_arbeitsumfeldes zusammengestellt.“
- Auf die explizite Benennung von konkreten, vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen im Rahmen

von Begrüßungsschreiben für Studierende und Beschäftigte wird verzichtet. Zentral ist der Hinweis auf die Familiengerechte Hochschule TU Dresden sowie die Angabe des Links zur Homepage der TU Dresden: laut Ergebnissen der 2012 durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule möchten 81% der Beschäftigten Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die Homepage der TU Dresden erhalten. Im Zuge der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit ist daher vorgesehen, die Unterstützungsangebote für neue Beschäftigte sowie Studierende zielgruppenspezifisch aufzubereiten.

- Es ist zu prüfen, ob im Rahmen von bereits existierenden Begrüßungsschreiben für Neuimmatriulierte auf die familiengerechte TU Dresden hingewiesen sowie der Link zur Homepage der TU Dresden angegeben werden kann.

Anlage Bericht 1:

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind
- Begrüßungsschreiben der TU Dresden bei Neueinstellung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Neuimmatriulierte und Studierende werden in personenzentrierten Beratungen auf die Angebote der TUD zur Vereinbarkeit von Studium und Familie aufmerksam gemacht und in entsprechenden Beratungsdokumentationen wird auf die TUD-Website dazu verwiesen.
- Eine Mitteilung über die wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen wird für nicht sinnvoll erachtet; vielmehr hat sich der Hinweis auf die familiengerechte Hochschule im Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte und der Link zur TU-Homepage mit allen Angeboten u.a. auch zur Vereinbarkeit als zielführend erwiesen; ähnliches ist auch für bereits existierende Begrüßungsschreiben für Neuimmatriulierte zu prüfen; ein Abdruck des Logos auf der Immatrikulationsbescheinigung wird im Zuge der TUD-SLM-Formularerstellung (Projekt noch nicht abgeschlossen) geprüft.
- Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden enthält (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Der Dual Career Service für Neuberufene, der Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/innen sowie das Welcome Center der TU Dresden informieren neue Beschäftigte über die Angebote der familiengerechten Hochschule.
- Die Durchführung der Diversity Tage 2016 zum Thema „Familie Inklusive“ wird TU-intern und extern eine breite Öffentlichkeit erreichen und damit die Angebote der familiengerechten TU Dresden weiter bekannt machen (vgl. Maßnahme 4.2.1).

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.1.3 Maßnahme:

Die Arbeitsergebnisse des Best-Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ werden universitätsweit auf geeignete Weise bekannt gemacht (z. B. Internetauftritt, Universitätsjournal). (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Studentenwerk Dresden, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse auf der Homepage des Campusbüros Uni mit Kind
- Universitätsweite Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse auf einer Sonderseite des Universitätsjournals Nr. 12 2014, S. 5

Anlage Bericht 1:

- Homepage des Campusbüros Uni mit Kind:

<http://kinder.studentenwerk-dresden.de/projekte/best-practice-club-familie-in-der-hochschule.htm>
|

- UJ- Ausgabe Nr. 12 2014, S. 5

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.4 Maßnahme:

Die vorhandenen Beratungs- und Anlaufstellen im Bereich Familienfreundlichkeit werden gezielter kommuniziert, z. B. durch einen Flyer. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Um die bestehenden Beratungsangebote für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit übersichtlich aufzubereiten, wird –zunächst für die Zielgruppe der Beschäftigten– eine Beratungslandkarte erstellt. Für die Zielgruppe der Studierenden wird die Erstellung einer solchen Beratungslandkarte zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Die Beratungslandkarte erleichtert nicht nur den Nutzerinnen und Nutzern die Suche nach dem/der richtigen Ansprechpartner/in, sondern hilft auch den Beratungseinrichtungen, die Ratsuchenden bei spezifischen Themen kompetent weiter verweisen zu können. Um alle beratenden Einrichtungen in die Erarbeitung der Beratungslandkarte einzubeziehen, fanden im Oktober 2014 drei themenspezifische Workshops statt. In Vorbereitung der Workshops wurden die Beratungseinrichtungen um Informationen u.a. zu Beratungsthemen und –zielgruppen gebeten. Nach der finalen Bearbeitung soll die interaktive Beratungslandkarte im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden im 2. Quartal 2015 veröffentlicht werden.
- Bisher sind die Beratungs- und Anlaufstellen im Bereich Familienfreundlichkeit u.a. auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden, im Flyer Familiengerechte Hochschule TU Dresden und in der Informationsbroschüre der Zentralen Studienberatung der TU Dresden aufgeführt.
- Seit Mai 2013 Aufbau eines zusätzlichen Service in der Stabsstelle Diversity Management in Kooperation mit dem Dezernat Forschungsförderung und Transfer zur Unterstützung der DFG-

koordinierten Programme der TU Dresden zur Verausgabung der Chancengleichheitsmittel der DFG; Darstellung des zusätzlichen Service in einem eigens entwickelten Flyer; Zweimal jährlich findet ein Treffpunkt für koordinierte Programme der TU Dresden statt, in welchem die Programmkoordinator/innen über Maßnahmen aus den Bereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit informiert werden. Zusätzlich wurde eine Informationsplattform eingerichtet, die wichtige Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen und familienfreundlichen Maßnahmen sowie Textbausteine für die Antragstellung enthält und gleichzeitig als Kommunikationsplattform genutzt wird.

- Flyer für Doppelkarrierepaare

Anlage Bericht 1:

- Entwurf Beratungslandkarte sowie Teilnehmerlisten Workshops
- Flyer DFG- Chancengleichheitsmittel in koordinierten Programmen
- Tagesordnungen Treffpunkte der koordinierten Programme
- Flyer für Doppelkarrierepaare

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ▣ Fertigstellung der Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen und Beschäftigte der TU Dresden und Veröffentlichung im neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit.
- ▣ Für Studierende ist die Erarbeitung einer Beratungslandkarte geplant.
- ▣ Im Rahmen der Diversity Tage 2016 zum Thema „Familie Inklusive“ wird es am 09.11.2016 einen Aktionstag mit Beratungs- und Informationsständen zur Vorstellung der Angebote der familienfreundlichen TU Dresden und deren Kooperationspartner/innen für interessierte Studierende und Beschäftigte geben (vgl. Maßnahme 4.2.1).

Anlage Bericht 2:

- ▣ Beratungslandkarte auf dem neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden
- Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt**

4.2 Ziel: Die familiengerechte Hochschule ist als Marke platziert.

Messkriterium: Die familiengerechte Hochschule wird als Profilmerkmal der TU Dresden wahrgenommen.

Status: Ziel teilweise erreicht

- Zukunft / Potenzial:**
- Fortlaufende Platzierung der familiengerechten Hochschule als Marke
 - Das Logo wird auf den Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte sowie auf der Immatrikulationsbescheinigung platziert.
 - Aushang des Kurzporträts zum audit familiengerechte hochschule sowie Beschilderung familiengerechte Infrastruktur (vgl. Ziel 8.3)
 - Prüfung eines geeigneten Veranstaltungsformats, um Studierende und Beschäftigte in die Ausgestaltung der familienfreundlichen TU Dresden einzubeziehen und Best-Practice-Aktivitäten zu würdigen.
 - Fortführung bestehender Veranstaltungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit (z. B. Familienfest)

4.2.1 Maßnahme:

Die bereits im Rahmen der Auditierung und Re- Auditierung vereinbarten Maßnahmen zur Platzierung der familiengerechten Hochschule als Marke werden konsolidiert, überprüft und bei Bedarf weiter optimiert. Insbesondere wird auch weiterhin der Preis für Familienfreundlichkeit vergeben. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Preisverleihung des Preises für Familienfreundlichkeit 2012 am 05.09.2013
- Ausschreibung des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2014 durch den Prorektor für Universitätsplanung und Koordination des Wettbewerbs in der Stabsstelle Diversity Management
- Preisverleihung zum Ideenwettbewerb sowie Einweihung der bereits umgesetzten, erstplatzierten Projektidee (Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsraumes an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften) am 21.01.2015

Änderung der Verantwortlichen:

Streichung des Campusbüros Uni mit Kind

Anlage Bericht 1:

- UJ- Ausgabe Nr. 14 2013, S. 3
- Ausschreibung Ideenwettbewerb über Mitteilung des Prorektors für Universitätsplanung 02/2014
- UJ-Ausgabe Nr. 15 2014, S. 2
- Pressemitteilung Preisverleihung Ideenwettbewerb

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ▣ *Die TU Dresden sieht sich als eine der ersten Adressen in Deutschland für Studierende sowie Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verweist sie in der internen und externen Kommunikation stetig auf die guten Rahmenbedingungen für diese Zielgruppen. Dazu zählen die vielfältigen internen Angebote rund um Studieren oder Arbeiten mit Kind oder die Balance zwischen beruflichen Aufgaben und der Pflege von Angehörigen. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zählen zu den Markenkernwerten der TU Dresden.*
- ▣ *Erarbeitung und Beschlussfassung der Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden durch das Rektorat (05/2016)*
- ▣ *Durchführung der Diversity Tage 2016 zum Thema „Familie Inklusive“ an der TU Dresden vom 07.-10.11.2016; Hauptprogrammpunkte sind: Vortrag, Diskussion, Filmvorführung/Theatermethode zu Chancen und Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie von Menschen mit Kind(ern) und pflegebedürftigen Angehörigen, Ort: HSZ, am 07.11.2016; Plakatausstellung zum Thema Familienfreundlichkeit, Ort: Foyer HSZ, am 07.11.2016; Kurzfilmnacht im campusnahen Kino im Kasten (KIK) mit Beiträgen unterschiedlicher Genres (Dokumentar, Zeichentrick etc.) zum Motto „Klar_Sichtstreifen“ am 08.11.2016; Aktionstag mit Beratungs- und Informationsständen zur Vorstellung der Angebote der familienfreundlichen TU Dresden und deren Kooperationspartner/inne/n, Ort: Fakultät Informatik, am 09.11.2016; Eltern-Kind-Fußballturnier, Ort: Sporthalle Nöthnitzer Straße (Ausweichobjekt: Sachsenwerkarena Dresden), am 10.11.2016*
- ▣ *Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014: Einweihung der zweitplatzierten Projektidee (Aufstellung der Tischtennisplatte auf der Freifläche hinter dem Hörsaalzentrum) und*

feierliche Einweihung im Rahmen des Gesundheitstages am 01.06.2016 geplant.

▣ Keine Neuausschreibung des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2015 und 2016; es ist zu prüfen, welches Format geeignet ist, um Studierende und Beschäftigte in die Ausgestaltung der familienfreundlichen TU Dresden einzubeziehen und Best-Practice-Aktivitäten zu würdigen.

Anlage Bericht 2:

▣ Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 Maßnahme:

Das Logo wird auf allen offiziellen Dokumenten platziert, des Weiteren auf den Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte sowie auf der Immatrikulationsbescheinigung (siehe Maßnahme 4.1.2). (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2, Dezernat 6, Dezernat 8)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Netz sind Musterbriefköpfe mit dem audit- Logo für das Rektorat sowie Dekane/Dekaninnen, Institutsdirektor/innen etc. als einheitliches Corporate Design der TU Dresden für den Schriftverkehr abrufbar.

- Vgl. außerdem Maßnahme 4.1.2

- Im Rahmen von Stellenausschreibungen bei Berufungen legte das Rektorat im September 2012 fest, dass in den Ausschreibungstexten das audit-Logo aus Platzgründen nicht verwandt werden soll. Stattdessen wird auf die familiengerechte TU Dresden in jedem Ausschreibungstext (dt. o. engl.) mit dem folgenden Satz gesondert hingewiesen: "Die Universität ist eine zertifizierte familiengerechte Hochschule und verfügt über einen Dual Career Service."

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Rektorats und der Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity

Anlage Bericht 1:

- Corporate Design, Stellenausschreibungen

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Neuimmatrikulierte und Studierende werden in personen zentrierten Beratungen auf die Angebote der TU Dresden zur Vereinbarkeit von Studium und Familie aufmerksam gemacht und in entsprechenden Beratungsdokumentationen wird auf die TU Dresden-Website dazu verwiesen. Ein Abdruck des Logos auf der Immatrikulationsbescheinigung wird im Zuge der TUD-SLM-Formularerstellung (Projekt noch nicht abgeschlossen) geprüft.

- Derzeit wird an einem Musterbriefkopf für den Schriftverkehr der TU Dresden gearbeitet, der die bisher unterschiedlichen Briefkopfvarianten auf zwei Varianten im Kopfbereich reduziert. Beide Varianten werden in der Fußzeile das audit-Logo mit dem Hinweis „Zertifikat seit 2007“ enthalten. Mit vorgenannter Änderung der Briefköpfe würde das Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte zukünftig auch das audit-Logo enthalten.

- In jede Ausschreibung für eine Hochschulleiter/innen-Stelle wird englisch bzw. deutsch der Satz "Die Universität ist eine zertifizierte familiengerechte Hochschule und verfügt über einen Dual Career Service." eingefügt.

- Im neuen Webrelaunch wurde auf den Karriereseiten unter Stellenangebote der TU Dresden o. g. Zertifikat eingefügt.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

4.2.3 Maßnahme:

Beschilderungen der familienfreundlichen Infrastruktur und Aushänge des Kurzporträts zum audit familiengerechte hochschule werden in abgestimmten Objekten der TU Dresden positioniert. Auf die Einbindung von Außenstellen wird besonders geachtet. (Verantwortlich: Dezernat 4, Dezernat 5, Verantwortliche Leiter/innen der Struktureinheiten)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Stetige Aktualisierung und Erweiterung der Beschilderung innerhalb der universitären Gebäude mit starkem Publikumsverkehr

- Hinweisschilder zu den Stabsstellen Diversity Management und Informationssicherheit sind in Planung

- In den folgenden Gebäuden wurden die Aushänge des Zertifikats sowie des Kurzporträts zum audit familiengerechte hochschule aktualisiert: Hörsaalzentrum, Weberplatz, Campusbüro Uni mit Kind (VG1) bzw. zusätzlich angebracht: Andreas-Pfitzmann-Bau (INF), Günther-Landgraf-Bau, Barkhausen-Bau, Häuser 83+94 August-Bebel-Straße 20, Tillich-Bau, Infopavillon (neben Rektorat), STURA-Baracke, Potthoff-Bau und Willers-Bau

Änderung der Verantwortlichen:

Streichung des Dezernat 5

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- In den folgenden Gebäuden wurden die Aushänge des Zertifikats sowie des Kurzporträts zum audit familiengerechte hochschule aktualisiert: Biologie-Gebäude, Chemie-Gebäude, Hempel-Bau, Georg-Schumann-Str. 7a, Rektorat, Merkel-Bau, Kutzbach-Bau, Zeuner-Bau, Jante-Bau, Mollier-Bau, Görges-Bau, Berndt-Bau, Toepler-Bau, Tillich-Bau, Hülse-Bau, Georg-Schumann-Bau, von-Gerber-Bau, Physik-Gebäude, Trefftz-Bau, Drude-Bau, HRSK II und Seminargebäude 1 und 2

- Beschilderung der familienfreundlichen Infrastruktur erfolgt online im Rahmen des neuen Webauftritts der TU Dresden: das Büro für Arbeitssicherheit hat Übersichten zu Ruheräumen, Wickelmöglichkeiten, Eltern-Kind-Arbeitsräumen erstellt, auf der TU-Homepage verlinkt und diese Räume mit den jeweiligen Geschossplänen des Campusnavigators verlinkt; vom neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit wird auf die Übersichten des Büros für Arbeitssicherheit verlinkt.

Anlage Bericht 2:

- Familiengerechte Infrastrukturangebote auf dem neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.3 Ziel: Die Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben ist sichtbar gemacht.

Messkriterium: *Die Vielfalt ist in den diversen Informationsformaten bildlich und über konkrete Beispiele sichtbar und begreifbar gemacht worden.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Die Vielfalt von Familienformen (u.a. „Normalfamilie“, Patchworkfamilie, Regenbogenfamilie, Alleinerziehende Mütter/Väter) und Familienaufgaben (Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen) wird stärker kommuniziert.*

4.3.1 Maßnahme:

Die Darstellung von Familie in den Informationsmaterialien wird überprüft und auf Vermittlung von Vielfalt angelegt. (Verantwortlich: Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ thematisiert Familie im Hinblick auf Elternschaft und die Sorge für (Groß-) Eltern und Lebenspartner/innen (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Erarbeitung und Veröffentlichung eines Artikels im UJ zum Thema Pflege von Angehörigen
- Bei der Auswahl geeigneter Fotos im Bereich Familienfreundlichkeit wird auf die Vermittlung von Vielfalt geachtet: vgl. Sonderseite des Universitätsjournals Nr. 12 2014, S. 5
- In den Informations- und Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien des Campusbüros Uni mit Kind wird Familie stets ausgehend von einem weiten Familienbegriff dargestellt.

Anlage Bericht 1:

- Sonderseite des Universitätsjournals Nr. 12 2014, S. 5
- Flyer des Campusbüros Uni mit Kind unter:
<http://kinder.studentenwerk-dresden.de/oeffentlichkeitsarbeit.html>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Bei der Auswahl geeigneter Fotos u.a. für den neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit wurde auf die Vermittlung von Vielfalt geachtet (z.B. zwei Väter mit Kinderwagen, davon einer im Rollstuhl sitzend).
- Bei der Auswahl von geeigneten Plakaten für die Plakatausstellung sowie von geeigneten Kurzfilmen für die Kurzfilmnacht der Diversity Tage 2016 wurden vielfältige Familienformen berücksichtigt.

Anlage Bericht 2:

- ▣ Neuer Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden
Stand: Maßnahme umgesetzt

4.3.2 Maßnahme:

In der Kommunikation wird die Zielgruppe der Beschäftigten und Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen gezielter als bislang angesprochen und fokussiert. (Verantwortlich: Dezernat 2, Dezernat 8, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vgl. Maßnahme 4.3.1
- *Beteiligung der TU Dresden am Forschungsprojekt „Gesund und leistungsfähig – Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ (vgl. Maßnahme 2.4.1)*
- *Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit ist auch die Bereitstellung von Informationen zum Thema Pflege geplant.*
- *Informationsstand der Stabsstelle Diversity Management zum Thema Pflege am 6. Tag der Gesundheit der TU Dresden am 06.05.2015 (vgl. Maßnahme 8.4.2).*
- *Konzeptionelle und implementelle Beratung der zentralen und dezentralen Einheiten der TU Dresden.*
- *Der Fokus der Tätigkeiten des Personaldezernats ist auf die konkrete Abarbeitung von Anfragen, Anträgen sowie Beratung ausgelegt. In diesem Zusammenhang erfolgt auch die Sensibilisierung, insbesondere durch Vorgesetzte. Die übergreifende Fokussierung des Themas ist nur durch weitere, unten genannte Akteure möglich.*

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Prorektors für Universitätsplanung und der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- *UJ- Ausgabe Nr. 07 2014, S. 8*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *vgl. Maßnahme 4.3.1*
- *Neugestaltung des Internetauftrittes für Familienfreundlichkeit, welcher zielgruppenorientiert alle Angebote der familiengerechten TU Dresden, u.a. auch zum Thema Pflege von Angehörigen, enthält (vgl. Maßnahme 4.1.1).*
- *Im Rahmen der Diversity Tage 2016 zum Thema „Familie Inklusive“ ist das Thema Pflege fest verankert (vgl. Maßnahme 4.2.1).*
- *Am 7. Tag der Gesundheit der TU Dresden im Juni 2016 wird die Stabsstelle Diversity Management erneut mit einem Informationsstand zum Thema Pflege vertreten sein (vgl. Maßnahme 8.4.2).*
- *Führungskräfte sind zunehmend sensibilisiert durch Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben über alle Generationen und tragen dem bei Aufgabenplanung und Termingestaltung Rechnung.*
- *Neuregelungen des Familienpflegezeit- sowie des Pflegezeitgesetzes werden nach Möglichkeit durch das Personaldezernat umgesetzt, Beratung erfolgt zur Findung einzelfalloptimierter Lösungen.*

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.4 Ziel: Die Netzwerkarbeit der TU Dresden ist verstetigt.

Messkriterium: *Es konnten weitere gemeinsame Aktionen/Projekte realisiert werden.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *./.*

4.4.1 Maßnahme:

Die bestehende Netzwerkarbeit, insbesondere im Dresdner Netzwerk Beruf und Familie (TUD, SMWK, IFW, IPF, IÖR, HZDR), wird verstetigt. Zudem wird die Öffentlichkeitsarbeit im Netzwerk ausgeweitet und die Ergebnisse der Netzwerkarbeit werden verstärkt auch intern kommuniziert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Verantwortliche der mit der TU Dresden kooperierenden Netzwerke, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Ein Forschungsgruppenleiter des Center for Advancing Electronics Dresden, Exzellenzcluster der TU Dresden, steht seit 2011 ehrenamtlich im Forschungsdialog mit den Kindern der kommunalen Kindertageseinrichtung auf der Josephinenstraße 33, in die auch seine vierjährige Tochter geht. Im August 2014 wurde rund um das Thema Wasser experimentiert.
- Über die weitere Mitgliedschaft der TU Dresden im Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“ wurde TU-intern diskutiert. Da sich die TU Dresden bereits für das audit familiengerechte hochschule entschieden hat, wird aktuell keine Teilnahmenotwendigkeit gesehen.
- Mitgliedschaft im Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden seit Jahresbeginn 2014
- Einladung der Beschäftigten der TU Dresden zum Vortrag „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ des Instituts für Ökologische Raumentwicklung vom 21. November 2013
- Gemeinsame Festveranstaltung des „Dresdner Netzwerks Beruf und Familie“ anlässlich der Verleihung der Zertifikate zum audit familiengerechte hochschule bzw. audit berufundfamilie sowie des Preises für Familienfreundlichkeit an der TU Dresden am 05.09.2013; Frau Wagner, Auditorin der berufundfamilie gGmbH, überreichte die Zertifikate an die Netzwerkpartner/innen
- Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen am 17.07.2013, 18.03.2014 und 13.10.2014
- 13.10.2014: Neuaufnahme der kürzlich auditierten Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden in das Dresdner Netzwerk Beruf und Familie

Anlage Bericht 1:

- UJ- Ausgabe Nr. 14 2014, S. 4
- UJ- Ausgabe Nr. 14 2013, S. 3
- Pressemitteilung sowie Einladung / Programmablauf der Festveranstaltung am 05.09.2013
- Tagesordnungen / Teilnehmerlisten der Netzwerktreffen Gender Consulting
- Tagesordnungen / Teilnehmerlisten der Netzwerktreffen des Dresdner Netzwerks Beruf und Familie

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ▣ Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen im Dresdner Netzwerk Beruf und Familie am 17.04.2015, 30.10.2015, 02.05.2016
- ▣ Vernetzungstreffen der Familienservice-Akteur/innen an sächsischen Universitäten und Hochschulen am 29.01.2015 an der TU Chemnitz, am 17.03.2016 an der Universität Leipzig; Ergebnis des Treffens am 17.03.2016: die gemeinsame Erstellung einer Pflegemappe mit Informationen für Beschäftigte und Studierende ist geplant.

▣ Kooperation mit dem IFW Dresden (Mitglied Dresdner Netzwerk Beruf und Familie) im Rahmen der Kinderferienbetreuung der TU Dresden in den Winterferien 2016

Anlage Bericht 2:

▣ Tagesordnungen/Teilnahmelisten der Vernetzungstreffen der Familienservice-Akteur/innen

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5 Ziel: Die Evaluation aller Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule wird verstetigt.

Messkriterium: Die Evaluationsprozesse wurden optimiert.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial:

- Fortführung und gegebenenfalls Optimierung der bestehenden Evaluationsprozesse
- Fortführung der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraumes
- Erstellung von zusammenfassenden Berichten für die gesamte Universität mit Themenschwerpunkten (Studierende mit Familienaufgaben, Studierende mit Behinderung u.ä.) anhand der Qualitätsanalysen der Studiengänge in Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse

4.5.1 Maßnahme:

Die Evaluation aller Prozesse und Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule wird in die bestehenden Evaluationsprozesse des Zentrums für Qualitätsanalyse eingebunden. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Prozesse und Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule werden mittels der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraums mit Unterstützung durch das Zentrum für Qualitätsanalyse evaluiert. Einzelne Maßnahmen, wie z.B. das Pilotprojekt zur flexiblen Kinderbetreuung, zur Kinderferienbetreuung, werden bereits evaluiert.
- Das Zentrum für Qualitätsanalyse verfügt über eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle für die Begleitung institutioneller Evaluationen. Anlassbezogen können hier jederzeit auch Prozesse und Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule (intern oder extern) evaluiert werden.
- Einzelmaßnahmen werden, wie bei den Maßnahmen 2.3.2, 2.5.2, 3.2.3 erläutert, zudem bereits im Rahmen der Studierendenbefragung thematisiert.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Stabsstelle Diversity Management bereitet zusammen mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse aktuell die Befragung der Beschäftigten sowie der Studierenden zur Familienfreundlichkeit am Ende des Umsetzungszeitraumes vor.
- Wie bereits im Bericht 1 erläutert, sind viele familienfreundliche Maßnahmen in die bestehenden Evaluationsprozesse des Zentrums für Qualitätsanalyse bereits integriert. Für weitere

Einzelmaßnahmen ist es sinnvoll, diese separat und fortlaufend zu evaluieren, z.B. Kinderferienbetreuung, flexible Kinderbetreuung.
- Abschluss des Projektes „Familienfreundlichkeit des Studiums der Human- und Zahnmedizin“ an der Fakultät für Medizin Carl-Gustav-Carus der TU Dresden (vgl. Maßnahme 2.6.1).
Stand: Maßnahme umgesetzt

4.5.2 Maßnahme:

Die kürzlich abgeschlossene Umfrage zur familiengerechten Hochschule wird ausgewertet. Die Ergebnisse/Erkenntnisse fließen in die weitere Umsetzungsarbeit ein. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorstellung und Diskussion des 40-seitigen Abschlussberichtes zur Studierenden- und Beschäftigtenbefragung 2012 im Rahmen des audit familiengerechte hochschule, u.a. im Beirat Familienfreundlichkeit am 15.01.2014, im Dresdner Netzwerk Beruf und Familie am 18.03.2014
- Um die Befragungsergebnisse kurz, prägnant und übersichtlich aufzubereiten, ist ein 4-seitiger Flyer mit dem Titel „Wie familienfreundlich ist die TU Dresden“ erarbeitet und auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU veröffentlicht worden. Die Ergebnisse fließen in die weitere Umsetzungsarbeit ein (vgl. Maßnahmen 4.1.2 und 8.2.2).

Anlage Bericht 1:

- Tagesordnung Beirat Familienfreundlichkeit vom 15.01.2014
- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/familienfreundlichkeit2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Es gibt ein grundsätzliches Verständnis über die Anliegen und die Qualität eines familienbewussten Führungsverhaltens.

Messkriterium: *Es liegen entsprechende Grundsätze vor.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Formulierung von Grundsätzen über die Anliegen und die Qualität eines familienbewussten Führungsverhaltens und Integration in das Personalentwicklungskonzept*

5.1.1 Maßnahme:

In einem Personalentwicklungskonzept werden Grundsätze eines familienbewussten Führungsverhaltens festgeschrieben und prozessbegleitend mit den Fakultäten bzw. den Führungskräften der Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen diskutiert. Erforderliche personelle Mehrbedarfe für die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts werden berücksichtigt. (Verantwortlich: Rektorat, Dezernat 2)

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Das Personalentwicklungskonzept wird federführend von Dezernat 2 bearbeitet. Seit April 2014 unterstützt auch das Prorektorat Planung diese Angelegenheit.*
- *Für die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts wurde im April 2014 ein Arbeitskreis einberufen, dem u.a. auch die Beauftragte für Diversity Management angehört.*
- *Entwurf und Diskussion eines Leitbildes für Personalentwicklung, welches dem zukünftigen Personalentwicklungskonzept einen wertgebenden Rahmen vorgibt. Darin wird auch die Unterstützung von Beschäftigten mit Familienaufgaben festgeschrieben.*
- *16.12.2014: Universitätsweite, öffentliche Podiumsdiskussion des Leitbildes; Januar 2015: Bestätigung durch die Universitätsleitung; Februar 2015: Bestätigung durch den Senat*

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Prorektorats für Universitätsplanung

Anlage Bericht 1:

- *Leitbild*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Für die Erstellung des Personalentwicklungskonzepts hat die Universitätsleitung einen internen Beauftragten ernannt. Die Verantwortlichkeit liegt beim Prorektorat für Universitätsplanung.*
- *Im Jahr 2016 wird im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes verstärkt die Führungskräfteentwicklung gefördert.*
- *Hierzu werden gemeinsam mit Führungskräften Führungsleitlinien erarbeitet, die zugleich das familienbewusste Führungsverhalten integrieren.*
- *Im Jahr 2016 entsteht ein neues Weiterbildungskonzept, welches erstmals auch direkt an Führungskräfte adressiert und aufbauend auf den Führungsleitlinien Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Führungskräfte anbietet.*

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- ▣ Im Rahmen des durch das BMBF-geförderte Projektteam „TransferGenderMed“ werden in Kooperation mit dem Uniklinikum Personalentwicklungsmaßnahmen identifiziert und umgesetzt, die Frauen bei ihrer ärztlich-wissenschaftlichen Karriere fördern sollen unter besonderer Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und familialen Verpflichtungen.
- ▣ Bisher wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, der seitens des Universitätsklinikums die Personalverwaltung, Personalvertretung, Frauenbeauftragte und Ärztinnen/Ärzte sowie seitens der Fakultät Gleichstellungsbeauftragte und Ärztinnen/Ärzte angehören. Unter Moderation durch die Projektgruppe „TransferGenderMed“ ist eine erste Standortanalyse erfolgt.

Änderung der Verantwortlichen:
 Streichung des Dezernats 2 Personal
Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.2 Ziel: Die Führungskräfte in Verwaltung, Zentralen Einrichtungen und Wissenschaft sind wie auch die Lehrbeauftragten über die Anliegen der familiengerechten Hochschule sowie über die neue Zielvereinbarung umfassend informiert.

Messkriterium: Die Mitarbeiter- und Studierendenbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraums bestätigt einen hohen Informationsstand bei den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungskräften sowie bei den Lehrbeauftragten.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Fortführung und gegebenenfalls Optimierung der Informationsausstattung der Führungskräfte über die Anliegen und Angebote der familiengerechten Hochschule

5.2.1 Maßnahme:

Die im Rahmen der Auditierung vereinbarten Maßnahmen zur Informationsausstattung und Bewusstseinsbildung der nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Führungskräfte werden fortgeführt. Insbesondere wird weiterhin die Informationsweitergabe im Rahmen der bestehenden Gremien, Dienstberatungen und Informationskaskaden forciert. Außerdem werden weiterhin themenbezogene Workshops angeboten. (Verantwortlich: Rektorat, Dezernat 2, Dezernat 8, Dekan/innen, Institutsleitungen, Leiter/innen der Struktureinheiten, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Thematisierung von Belangen der familiengerechten Hochschule regelmäßig u.a. in den Sitzungen der Universitätsleitung, der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, dem Beirat Familienfreundlichkeit, in den Zielvereinbarungsgesprächen mit den Fakultätsleitungen.
- Darüber hinaus wurden Mitteilungen bzw. Rundmails des Prorektors für Universitätsplanung zum Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014, zur Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung sowie eine Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen veröffentlicht (vgl. Maßnahmen 4.2.1, 8.2.1 und 2.3.1).
- Vorstellung der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule u.a. im Rahmen der

Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management am 13.05.2013, in der AG Gleichstellungsbeauftragte am 18.03.2014, in der Verwaltungsberatung am 15.10.2014 sowie regelmäßig im Beirat Familienfreundlichkeit.

- Regelmäßige Information über familienfreundliche Angebote der TU Dresden im Rahmen des Treffpunktes für koordinierte Programme (vgl. Maßnahme 4.1.4).

- Zur Unterstützung der Juniorprofessor/innen hat die TU Dresden im Mai 2014 ein Programm zur Weiterbildung, Vernetzung und Betreuung der Wissenschaftler/innen gestartet. Neben umfangreichen Möglichkeiten zur zusätzlichen Qualifikation erhalten die Juniorprofessor/innen ein individuelles Coaching des Zentrums für Weiterbildung, um u.a. auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere besprechen zu können.

- Die Universitätsleitung (Prorektorin für Bildung und Internationales) informiert im Rahmen von Dienstbesprechungen sowie anlassbezogen im Rahmen der Beratungstätigkeit der Fakultäten und Einrichtungen; diese Themen werden derzeit in einem Arbeitskreis (Personalentwicklung) bearbeitet.

- Ein Weiterbildungsangebot für Führungskräfte existiert im Rahmen der TUDIAS (Technische Universität Dresden Institut of Advanced Studies GmbH). Führungskräfte werden im Rahmen von Mitarbeiter/innengesprächen zur Teilnahme motiviert

- Thematisierung in Führungskräfte- und Hochschuldidaktik-Workshops des Zentrums für Weiterbildung der TU Dresden

- Im Rahmen des jährlichen Neuberufenen-Empfanges an der TU Dresden werden u.a. die Angebote der Stabsstelle Diversity Management (auch die Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit) vorgestellt.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Anhand einer Best-Practice-Liste werden in den Gremien regelmäßig die Themen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf diskutiert und weiterentwickelt. Zur Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen finden regelmäßig Kommissionssitzungen (z.B. Studienkommission, Prüfungsausschuss, Promotionsausschuss) sowie 1x monatlich Fakultätsratssitzungen statt, in denen die Umsetzung von Beschlüssen kontrolliert wird. Der Dekan und der Fakultätsrat werden umfassend über die Thematik informiert und arbeiten eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammen. Die Weiterleitung der entsprechenden Informationen innerhalb der Fakultät ist abgesichert. Teilnahme an universitätsweiten Kompaktseminaren und Workshops zur Thematik der praktischen Organisationsanalyse und innovativen Handlungsstrategien für Führungskräfte der TU Dresden, Weiterreichen der gewonnenen Informationen in geeigneten Dienstbesprechungen.▣

- Institut für Baubetriebswesen: Informationsweitergabe an nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Führungskräfte garantiert, unter anderem im Rahmen der Institutsbesprechungen.

- Institut für Baukonstruktion: In Dienstberatungen oder Gesprächen in kleinerer Runde wird über Lösungen zur Vereinbarkeit gesprochen.

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Mathematik: Bekanntgabe der relevanten Passagen der Zielvereinbarung sowie des „mission statements“ der TU Dresden auf der Homepage der Fachrichtung (eigener Menü-Punkt). Regelmäßige Hinweise in der Fachkommission und Institutsdirektoren-Beratung. Die Institute informieren ihre Mitarbeiter/innen regelmäßig durch E-Mails bzw. bei Institutsberatungen.

- *Fachrichtung Biologie: Informationen in den Studienkommissions- und Fachkommissionsitzungen*
- *Fachrichtung Psychologie: Einbindung der Führungskräfte ist gewährleistet, indem die Fakultätsvergleichsbeauftragte anlassbezogen auf die Führungskräfte in den jeweiligen Gremien einwirkt und weiterhin einwirken wird; themengerechte fachrichtungsinterne Kommunikation (u.a. Fachkommission, Dienstberatungen) erfolgt grundsätzlich nach Bedarf.*
- *Fachrichtung Physik: Information in Sitzungen der Fachkommission, den Studienkommissionen und Informationsveranstaltungen der Fachrichtung und des Fachschaftrats*
- *Institut für Kern- und Teilchenphysik: Regelmäßige Information der Institutsangehörigen über Kinderbetreuung, Ausstattung von Heimarbeitsplätzen durch Aushänge im Institut, Rundmails, persönliche Ansprache*

(3) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

- *Insbesondere im Fakultätsrat berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über Informationen aus Gremien und Veranstaltungen zur Familienfreundlichkeit.*

(4) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- *Informationsweitergabe in den Gremien der Fakultät: Fakultätsrat, Fachschaftratsrat, Studienkommissionen und im Internetauftritt der Fakultät*
- *Institut für Elektrische Energieversorgung und Hochspannungstechnik: fester Tagungsordnungspunkt in Leitungssitzung des Institutes*

(5) Philosophische Fakultät:

- *Institut für Katholische Theologie: Über die Homepage des Instituts, über die einschlägige Broschüre, aber auch in Institutssitzungen und in persönlichen Gesprächen wurden die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Kräfte informiert.*
- *Institut für Politikwissenschaft: Information über Gremienbeschlüsse in Institutsratssitzungen.*

(6) Fakultät Umweltwissenschaften:

- *Fachrichtung Forstwissenschaften: Institut für Waldbau und Waldschutz: Alle Informationen aus den übergeordneten Leitungsebenen werden dem Dienstweg und der Verfügungen entsprechend weitergeleitet sowie die Kenntnisnahme erforderlichenfalls aktenkundig gemacht.*
- *Fachrichtung Hydrowissenschaften: Institut für Wasserchemie: Dienstberatungen*

(7) Fakultät Informatik:

- *Alle Professoren/Professorinnen verfolgen bewusst eine familiengerechte Personalführung und versuchen, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bestens zu unterstützen. Die Informationsweitergabe erfolgt in den öffentlichen Sitzungen des Fakultätsrates, in den Sitzungen der Institutsleitungen und über das Dekanat an alle Mitarbeiter/innen.*

Anlage Bericht 1:

- *Tagesordnungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, des Beirat Familienfreundlichkeit, der AG Gleichstellungsbeauftragte, der Verwaltungsberatung*
- *Weiterbildungskatalog des Zentrums für Weiterbildung*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Vorstellung des Zwischenberichtes zum audit familiengerechte hochschule in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management am 22.04.2016*

- Dankesmail an Umsetzungsverantwortliche für ihre Rückmeldungen zum Zwischenbericht und Verweis auf Zwischenbericht zum Download
- Artikel im Universitätsjournal Nr. 9/2015 zum Zwischenbericht *audit familiengerechte hochschule*
- Vorstellung der Beratungslandkarte zum Thema *Gleichstellung und Familienfreundlichkeit*, eingebettet in den neuen Internetauftritt für *Familienfreundlichkeit*, in der Senatskommission *Gleichstellung und Diversity Management* am 27.04.2016
- Thematisierung in den Sachgebieten, Information zur Berichtsfortschreibung zum Erhalt des *audit-Zertifikats*

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Beispielsweise durch Teilnahme an universitätsinternen Kompaktseminaren und Workshops zur Thematik der praktischen Organisationsanalyse und innovativen Handlungsstrategien für Führungskräfte der TU Dresden, Weiterreichen der gewonnenen Informationen in geeigneten Dienstbesprechungen
- Anhand einer Best-Practice-Liste werden in den Gremien der Fakultät regelmäßig die Themen der Vereinbarkeit und Familie und Studium/Beruf diskutiert und weiterentwickelt.
- Institut für Wasserbau und Technische Hydromechanik: Informationsweitergabe u. a. im Rahmen monatlicher Dienstberatungen sowie flexible kollegiale Vertretungsregeln auf Grund von hohem Anteil (50%) an Wissenschaftlerinnen
- Institut für Geotechnik: Nachweisliche Verteilung der Informationen der Unileitung und -verwaltung zum Thema *Familiengerechte Hochschule*; Auslegung des gedruckten Infomaterials in öffentlich zugänglichen Räumen des Instituts

(2) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Institut für Germanistik: es erfolgt eine zielgruppenspezifische Information sowie eine Vermittlung entsprechender Ansprechpartner/innen
- Institut für Romanistik: Die Informationen aus den Gremien der Fakultät werden in Institutssitzungen weitergeleitet. Auf Institutsebene erfolgt eine familiengerechte Personalführung; wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal wird bestmöglich unterstützt.

(3) Fakultät Maschinenwesen:

- Die Informationsweitergabe erfolgt über die Gremien der Fakultät: Fakultätsrat, Sitzungen der Institutsleitungen, Informationen über das Dekanat an die Professor/innen sowie gegebenenfalls im Internet an die Studierenden der Fakultät und im Fachschaftratsrat.
- Institut für Werkzeugmaschinen und Steuerungstechnik: In Institutsberatungen wird regelmäßig von der Institutsleitung über die Möglichkeiten der familiengerechten Gestaltung der Arbeits- bzw. Studierbedingungen informiert. Über diesbezügliche Rundschreiben und Mitteilungen der Universitätsleitung werden die Beschäftigten per E-Mail in Kenntnis gesetzt und anlassbezogen bei der Inanspruchnahme einzelner Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

(4) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Chemie und Lebensmittelchemie: Informationen werden regelmäßig an die Professuren weitergeleitet.
- Fachrichtung Mathematik: Regelmäßige Hinweise im Rahmen von Sitzungen der Fachkommission Mathematik sind erfolgt.

- Fachrichtung Psychologie: siehe Bericht 1

(5) Medizinische Fakultät:

- Die Führungskräfte der Hochschulmedizin Dresden sind regelmäßig über Druck- und digitale Medien informiert (Rundschreiben, Broschüre und Intranet).

- Den Führungskräften werden der Leitfaden „Umgang mit Mutterschutz und Elternzeit“ und die Broschüre „Sonderinformation Mutterschutz und Elternzeit“ zur Verfügung gestellt. Diese dienen gleichermaßen Mitarbeiter/innen sowie Führungskräften als Orientierung und sollen auch der Führungskraft die Möglichkeit einräumen, kompetent zu beraten und die Beschäftigten durch die Schwangerschaft bzw. Elternzeit zu führen.

- Institut für Medizinische Informatik und Biometrie: Informationsweitergabe an nichtwissenschaftliche und wissenschaftliche Führungskräfte im Rahmen der Instituts- und Arbeitsgruppenbesprechungen sowie per E-Mail.

(5) Juristische Fakultät:

- Enge Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Fakultätsrat; regelmäßiger Bericht der Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat über aktuelle Entwicklungen und über Veranstaltungen zur Familienfreundlichkeit

(6) Fakultät Informatik:

- siehe Bericht 1

(7) Philosophische Fakultät:

- Der Gleichstellungsbeauftragte bringt Themen aus dem Gebiet der Familienfreundlichkeit in den Fakultätsrat ein und sensibilisiert die Mitglieder für diese Themen.

- Institut für Evangelische Theologie: Die Personalführung am Institut erfolgt nach familiengerechten Grundsätzen. Diese Führung ist jedoch nicht durch ein institutsinternes Regelwerk ausgestaltet, sondern erfolgt durch individuelle Absprache bzw. Absprachen im größeren Rahmen, bspw. bei der Festlegung von Sitzungsterminen und Verteilung von Aufgaben, die nicht innerhalb der regulären Arbeitszeit bewältigt werden können (bspw. Repräsentation des Instituts bei Veranstaltungen).

- Institut für Geschichte: Information über Gremienbeschlüsse in Institutsratssitzungen; an einzelnen Professuren wird bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben entsprechend informiert und beraten

(8) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Familienfreundlichkeit ist allgegenwärtiges Thema in allen Statusgruppen; einzelne Themen werden anlassgerecht in der üblichen Gremienarbeit vertieft bzw. prospektiv abgeschätzt. Das Dokument zur Zielvereinbarung wurde fakultätsöffentlich zur Verfügung gestellt.

(9) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

- Institut für Aufbau- und Verbindungstechnik der Elektronik: Information der Institutsangehörigen über Kinderbetreuung und Ausstattung von Heimarbeitsplätzen im Einzelfall und persönliche Ansprache.

(10) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Information der Verantwortlichen in den Fakultätsgremien sowie über das Dekanat der Fakultät und mittels quartalsmäßigem Newsletter.

Anlage Bericht 2:

- Präsentation Zwischenbericht in Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
- ▣ UJ-Ausgabe Nr. 9 2015, S. 9 Zwischenbericht
- ▣ Broschüre „Sonderinformation Mutterschutz und Elternzeit“

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

Es werden weiterhin Best-Practice Beispiele zur Umsetzung gesammelt und kommuniziert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Fakultäten, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: Führungskräfte in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Preisverleihung des Preises für Familienfreundlichkeit 2012 am 05.09.2013 mit umfangreicher Berichterstattung im UJ sowie im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden
- Preisverleihung zum Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 am 21.01.2015: Vorstellung der eingereichten Projektideen durch Projektleitungen; umfangreiche Berichterstattung im UJ sowie auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden

Anlage Bericht 1:

- UJ- Ausgabe Nr. 14 2013, S. 3
- UJ- Ausgabe Nr. 15 2014, S. 2
- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Bericht aus der Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Im Haus gibt es viele gute Beispiele, die mit dem Webrelaunch entsprechend dokumentiert werden. Professorinnen mit mehreren Kindern, ein Juniorprofessor in Elternzeit, wissenschaftliche Mitarbeiter mit eigenem und nicht-eigenem Familienzuwachs, Verwaltungsangestellte mit mehreren Kindern und Pflegebedarf in den Familien begegnen uns im Alltag.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3 Ziel: Die Umsetzung der Maßnahmen und Anliegen der familiengerechten Hochschule sind als Führungsaufgabe in Wissenschaft, Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen verankert und sind selbstverständlicher Bestandteil des Führungsalltags.

Messkriterium: *Die Beschäftigten- und Studierendenbefragung bestätigt eine hohe Selbstverständlichkeit in der Umsetzung der Anliegen und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule durch die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Führungskräfte sowie durch Lehrende einschließlich Lehrbeauftragte.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Förderung der Sozial- und Führungskompetenz für familienbewusstes Führungsverhalten (Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen)*

5.3.1 Maßnahme:

Die Fakultäten werden weiterhin angehalten, Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule in ihre Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung aufzunehmen.
(Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dekan/innen)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- In den bestehenden Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten sind Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule enthalten.
- Im Zuge der Bereichsbildung an der TU Dresden ist vorgesehen, zukünftig Zielvereinbarungen nicht mehr mit den Fakultäten, sondern mit den Bereichen abzuschließen. Auch in die Zielvereinbarungen mit den Bereichen werden u.a. Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule aufgenommen.

Anlage Bericht 1:

- Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- In den aktuellen Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Bereichen ist das Thema Gleichstellung und Diversity als eine Kernaufgabe verankert.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Juristische Fakultät:

- Es besteht eine Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und dem Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften. Unter § 2 V. wurde „Gleichstellung und Diversity“ als Kernaufgabe definiert.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Im § 1 der Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat der TU Dresden und dem Bereich Bau und Umwelt ist die Umsetzung der Gleichstellungsstandards verankert.

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Familiengerechte Maßnahmen betreffen bei uns auch die Unterstützung langzeiterkrankter Beschäftigter bei Rückkehr und Anpassung des Arbeitsplatzes auf die neuen Bedürfnisse. Dies ist Bestandteil der Zielvereinbarung und wird durch die betroffenen Arbeitsbereiche thematisiert und

in Zusammenarbeit mit Dezernat Personal sowie der Betriebsärztin etc. umgesetzt.
 - Kennzeichnend und durchaus aner kennenswert für die professorale Selbstverständlichkeit in dieser Thematik ist die Unterstützung einer kurzfristig beantragten Elternzeit für ein angenommenes Kind.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3.2 Maßnahme:

Es werden weitere Maßnahmen zur Förderung der Sozial- und Führungskompetenz umgesetzt, die auch die Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens befördern: so werden die Kompaktseminare zur Führung unter Einbindung des Themas für Dekan/innen, Prodekan/innen und Dekanatsräte wiederholt und auf weitere Zielgruppen wie Professor/innen, Neuberufene, Dezernent/innen, Sachgebietsleitungen und Prüfungsämter ausgeweitet. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Kanzler, Dezernat 2, Dezernat 8, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Führungskräfte, Prüfungsämter

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Zur Unterstützung der Juniorprofessor/innen hat die TU Dresden im Mai 2014 ein Programm zur Weiterbildung, Vernetzung und Betreuung der Wissenschaftler/innen gestartet (vgl. Maßnahme 5.2.1).
- Handreichungen zu Personalführung, Führungsstil, Gleichstellungskonzept sind in Vorbereitung und finden Eingang in das an der TU abrufbare interne und externe (Akademie für öffentliche Verwaltung Meißen, u.a.) Weiterbildungsangebot.
- Thematisierung in Führungskräfte- und Hochschuldidaktik-Workshops

Anlage Bericht 1:

- TU-Homepage:
http://tu-dresden.de/wiss_karriere/wege_wissenschaft/juniorprofessuren
- UJ- Ausgabe Nr. 10 2014, S. 8
- Weiterbildungsangebot der Akademie für öffentliche Verwaltung Meißen
- Weiterbildungskatalog des Zentrums für Weiterbildung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Im Rahmen der Diversity Tage 2016 ist geplant, die Theatermethode der Universität Konstanz für den Einsatz in Führungskräfte trainings für familienfreundliches Führungsverhalten anzuwenden (vgl. Maßnahme 4.2.1).

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- Im Rahmen des modularen Führungskräfte trainings des Universitätsklinikums, welches für alle Führungskräfte der Hochschulmedizin Dresden zur Verfügung steht, werden Führungskräfte rund um die Themen zur Familienfreundlichkeit informiert und sensibilisiert. Das Thema „Familienfreundliche Personalpolitik“ findet im 8. Modul des Führungskräfte trainings Berücksichtigung. Eine Kick-off-Veranstaltung mit Potentialanalyse/Selbstreflexion incl. individueller Feedbackgespräche ist diesem vorangestellt.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.3.3 Maßnahme:

In den jeweiligen Gremien (Beratungen der Dekan/innen, Dezernent/innen, Fakultätsräte, Sachgebietsleitungen, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, AG Familienfreundlichkeit, AG Gleichstellung) werden anlässlich der Berichterstattung zum audit auch weiterhin Erfolge und Hindernisse bei der Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens erfasst. (Verantwortlich: Gremien- und AG- Verantwortliche, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erfassung/Thematisierung von Erfolgen und Hindernissen u.a. im Rahmen der Preisverleihung des Preises für Familienfreundlichkeit 2012 sowie des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2014 als auch in den Sitzungen des Beirates Familienfreundlichkeit

Anlage Bericht 1:

- Tagesordnungen Beirat Familienfreundlichkeit

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Erfassung/Thematisierung von Erfolgen und Hindernissen u.a. in den Sitzungen des Beirates Familienfreundlichkeit, der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
- Erfassung/Thematisierung von Erfolgen und Hindernissen u. a. in den Arbeitsberatungen des Dezernats Studium und Weiterbildung – sowohl für die Zielgruppe Studierende als auch Beschäftigten

Berichte aus den Fakultäten:

(1)  Juristische Fakultät

- Regelmäßige Berichterstattung in den Gremien durch die Gleichstellungsbeauftragte

(2) Fakultät Bauingenieurwesen

- Zur Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen finden regelmäßig Kommissionssitzungen (z. B. Studienkommission, Prüfungsausschuss, Promotionsausschuss) sowie 1x monatlich Fakultätsratsitzungen statt, in denen die Umsetzung von Beschlüssen kontrolliert werden.

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften

- Erfolge und Hindernisse bei der Umsetzung familienbewussten Führungsverhaltens werden im Fakultätsrat thematisiert.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3.4 Maßnahme:

Die Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens in Wissenschaft, Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen wird über die Studierenden- und Beschäftigtenbefragung, die am Ende des Umsetzungszeitraums durchgeführt wird, evaluiert. (Verantwortlich:

Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Gemeinsam mit der Stabstelle Diversity Management wird das Zentrum für Qualitätsanalyse Ende 2015 mit der Planung einer entsprechenden Evaluation inkl. Befragungen beginnen.
- Gleichzeitig werden hier Synergieeffekte mit der aktuell laufenden Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes für die TU Dresden und dessen Implementierung genutzt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Planung der Befragung zur Familienfreundlichkeit ist bereits weit fortgeschritten und wird zeitnah realisiert (vgl. Maßnahme 2.5.2).

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

5.4 Ziel: Berufungsverfahren werden gleichstellungs- und familiengerecht ausgestaltet.

Messkriterium: Die Gleichstellungsbeauftragten und die Berufungsbeauftragte haben keine gravierenden Beanstandungen zu vermelden. Alle Berufungsverfahren sind unter Gleichstellungsgesichtspunkten ausgewertet.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: ./.

5.4.1 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob die vom Rektorat am 26.02.2013 bestätigte Handreichung zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren incl. der Checkliste in allen Berufungsverfahren angewendet wird. (Verantwortlich: Berufungsbeauftragte, dezentrale bzw. zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Einstellung der Handreichung auf die Homepage der Berufungsbeauftragten als Hilfestellung für Kommissionen und Fakultäten
- Nutzung der Handreichung ist Schulungsmodul bei internen Weiterbildungen der Gleichstellungsbeauftragten
- Angebot der flexiblen Kinderbetreuung wird während Berufungsverhandlungen genutzt.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

- Alle Berufungsverfahren im Jahr 2014 wurden unter Beachtung der Handreichung durchgeführt. Zusammensetzungen der Berufungskommissionen sowie Ablauf der Berufungsgespräche entsprachen vollständig den Richtlinien der Gleichstellung. Die Checkliste bzw. der Statistikbogen

wurden zu festen Bestandteilen der Bewerbungsunterlagen.

(2) Medizinische Fakultät:

- Die Handreichung und die Checkliste werden an der Medizinischen Fakultät bislang nicht genutzt.

(3) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Die Bewerbungsverfahren verliefen in allen Punkten gleichstellungsgerecht, wie z.B. die Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen als auch die Entscheidung über die Berufsliste. Es konnte eine Professorin berufen werden.

(4) Juristische Fakultät:

- Anwendung der Handreichung in den Bewerbungsverfahren ab 2014

(5) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Ansprechende Formulierung von Ausschreibungen für Professuren, Checkliste wird in allen Bewerbungsverfahren angewendet, aktive Rekrutierung mit besonderer Aufforderung von Frauen findet statt, Information der Bewerber/innen über Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt an allen Bewerbungsverfahren teil und gibt Votum zur familienfreundlichen Ausgestaltung ab

(6) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Handreichung war Grundlage aller 2013/14 durchgeführten Bewerbungsverfahren; alle Bewerbungsverfahren verliefen hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission, der Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen sowie der Auswahl der Gutachter/innen gleichstellungsgerecht

(7) Fakultät Bauingenieurwesen:

- In den letzten Jahren standen keine Berufungen an. Wenn sich die Situation ändert, wird selbstverständlich entsprechend des Berufungsleitfadens bzw. der Empfehlung verfahren.

(8) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Handreichung war Grundlage aller 2013/14 durchgeführten Bewerbungsverfahren; alle Bewerbungsverfahren verliefen hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission, der Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen sowie der Auswahl der Gutachter/innen gleichstellungsgerecht

(9) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

- Bei allen im Jahr 2014 stattgefundenen Bewerbungsverfahren gab es von der Seite der Gleichstellungsbeauftragten keinerlei Beanstandungen. Die Checkliste wurde in Bewerbungsverfahren eingesetzt.

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung

Anlage Bericht 1:

- UJ-Ausgabe Nr. 14 2014, S. 7

- TU- Homepage:

http://tu-dresden.de/wiss_karriere/berufungen_fakultaeten_kommissionen/dokumente_berufungsv erfahren/chancengleichheit_im_berufungsverfahren

- TU- Homepage:

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/gremien_und_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/chan cengleichheit/zustaendigkeiten/professionell_im_amt

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Einbeziehung des Dual Career Service für Neuberufene als Gegenstand von Berufungsverhandlungen; Dual Career Service hilft den Partnerinnen und Partnern neuberufener Professoren und Professorinnen bei der Suche nach einer angemessenen Beschäftigung zur Fortsetzung der eigenen beruflichen Laufbahn; zudem Hilfestellung beim „Ankommen der Familie in Dresden“ durch Beratungs- und Unterstützungsangebote in den Bereichen Kinderbetreuung, Schulen, Wohnung, haushaltsnahe Dienstleistungen etc.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Informatik:

- Die Checkliste wurde in allen in den Jahren 2014/2015 stattgefundenen Berufungsverfahren eingesetzt. Bei allen Verfahren gab es aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten keinerlei Beanstandungen.

(2) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken: Alle im Zeitraum 2015/2016 durchgeführten Berufungsverfahren verliefen in allen Schritten gleichstellungsgerecht und folgten der Handreichung (Ausschreibungstext, Zusammensetzung der Berufungskommission, Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen, Auswahl der Gutachter/innen). Die Bewerber/innen wurden auf Maßnahmen der Familienfreundlichkeit hingewiesen, aktive Rekrutierung fand bei Bedarf statt.

(3) Fakultät Architektur:

- Handreichung war Grundlage für die 2014/15 stattgefundenen Berufungsverfahren; von der Seite der Gleichstellungsbeauftragten gab es hinsichtlich Zusammensetzung der Berufungskommissionen, Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen und Gutachter/innen keine Beanstandungen.

(4) Fakultät Maschinenwesen:

- Alle Berufungsverfahren im Jahr 2015 wurden unter Beachtung der Handreichung durchgeführt. Zusammensetzungen der Berufungskommission und Ablauf der Berufungsgespräche entsprachen vollständig den Richtlinien der Gleichstellung. Die Checkliste und der Statistikbogen sind feste Bestandteile der Berufungsunterlagen.

(5) Fakultät Umweltwissenschaften:

- Alle Berufungsverfahren in 2014/2015 wurden unter Beachtung der Handreichung durchgeführt. Zusammensetzungen der Berufungskommissionen, Ausschreibung der jeweiligen Professur, die Auswahl der Bewerber/innen sowie der Ablauf der Berufungsgespräche entsprachen den Richtlinien der Gleichstellung. Der Statistikbogen wurde zum festen Bestandteil der Berufungsunterlagen.

(6) Juristische Fakultät:

- Handreichung wird angewendet; Aktive Rekrutierung wird durchgeführt; in Ausschreibungen wird auf freundliche, mutmachende Formulierungen geachtet

(7) Philosophische Fakultät:

- Der Gleichstellungsbeauftragte weist in Berufungskommissionen die Bewerber/innen auf die Standards an der TU Dresden hin und befragt sie nach ihren diesbezüglichen Erfahrungen sowie nach ihren diesbezüglichen Vorstellungen und Zielstellungen im Fall einer Berufung an die TU Dresden.

(8) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.4.2 Maßnahme:

Weiterhin wird geprüft, ob sich die Handreichung incl. der Checkliste in ihrer Anwendung als praktikabel erweist. Die Ergebnisse der Praktikabilitätsprüfung werden systematisch ausgewertet und bei Bedarf wird die Handreichung incl. der Checkliste überarbeitet und weiterentwickelt. (Verantwortlich: AG Gleichstellung, Berufungsbeauftragte)

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erfahrungsaustausch zur Handreichung zwischen der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung, der Berufungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Monitoring zum Bedarf der Erfassung von Daten
- Erarbeitung eines Statistikbogens zum Berufungsverfahren, der u.a. auch vereinbarkeitsrelevante Daten erfasst und eine systematische Auswertung ermöglicht; Einführung des Statistikbogens als verbindlicher Bestandteil der Berufsakte im Februar 2014

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung

Anlage Bericht 1:

- Schreiben des Rektors zur Einführung des Statistikbogens an alle Dekan/innen und Direktor/innen zentraler wissenschaftlicher Einrichtungen mit Berufsrecht im März 2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Einbeziehung des Personaldezernates zur gemeinsamen Erfassung und Aufbereitung chancengleichheitsrelevanter Daten des Statistikbogens für Berufungsverfahren.

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- Der eingeführte Statistikbogen zum Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren wird konsequent angewendet, da die daraus erhobenen Daten konkrete Angaben zur Beachtung der Chancengleichheit liefern und die Abfrage als Soll- bzw. Muss-Instrument eine Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit in Berufungsverfahren erzwingt.

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.5 Ziel: Best-Practice Beispiele von Führungskräften und Professor/innen, die Beruf und Familie vereinbaren, werden kommuniziert und ihre Vorbildwirkung wird institutionalisiert genutzt.
Messkriterium: *Führungskräfte und Professor/innen, die Beruf und Familie vereinbaren, sind bekannt und werden als Vorbilder wahrgenommen.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *./.*

5.5.1 Maßnahme:

Es werden gezielt Best Practice Beispiele mit Erläuterungen zu den unterschiedlichen Lebenswegen und Vereinbarkeitsarrangements zusammengestellt und kommuniziert. (Verantwortlich: Fakultäten, Zentrale Einrichtungen und Verwaltung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten, insbesondere (zukünftige) Professor/innen und wissenschaftlicher Nachwuchs*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Professorin für französische Literatur- und Kulturwissenschaft wurde vom Unijournal nach Forschung, Zukunftsplänen und zur Vereinbarkeit von Wissenschaftlicher Karriere und Familie befragt.
- Vgl. Maßnahme 4.1.1
- Im Rahmen der zahlreichen Veranstaltungen der Koordinatorin für MINT- Projekte für Frauen werden Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Familie und Wissenschaft vereinbaren, vorgestellt und kommuniziert, u.a. Women-Mint-Slam im Juli 2014, Wissenschaftscampus im August 2014, Veranstaltungsreihe „Taffe Frauen in MINT-Studiengängen“ im Rahmen von UNI LIVE Schnupperstudium im Januar 2014 und 2015; die Veranstaltungen zielen darauf ab, u.a. anhand von Rollenvorbildern Studentinnen für ein Studium der MINT-Fächer zu gewinnen.
- Umsetzung des im Zukunftskonzept verankerten „Eleonore-Trefftz“-Gastprofessorinnenprogramms: Gastprofessorinnen kommen für ein bzw. zwei Semester an die TU Dresden zu Gast, zum Teil mit Kindern/Familie
- Ziele des Programms:
 - Frauenanteil an den Professuren der TU Dresden erhöhen
 - Vorbilder für eine wissenschaftliche Laufbahn, insbesondere für Studentinnen
 - Förderung weiblicher Karrieren im Hinblick auf eine Verbesserung der Berufschancen in der Wissenschaft
 - Vorstellung der Gastwissenschaftlerinnen über Artikel/Interviews im Universitätsjournal bzw. auf TU-Homepage unter Einbindung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Verschiedene Veranstaltungsformate zur Vorstellung der Professorinnen: u.a.
 - Begrüßungsveranstaltung der ersten Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen und Präsentation des Gleichstellungskonzeptes der TUD am 19. November 2013
 - „Eleonore-Trefftz-Vorlesungen im Dresdner Mathematischen Seminar“ (Wintersemester 2013/2014)
 - Seminar zum Thema „Genderlinguistik und slavisches Sprachetikette anhand des Polnischen, Russischen und Tschechischen“ (Sommersemester 2014)
 - Kolloquium-Gesprächskreis „Wie werde ich Professorin?“ Diskurse über Berufsbiografien und Karrierewegen von Frauen in der Wissenschaft – offene Gesprächsrunde (Wintersemester

2014/2015, 1x monatlich)

- Podiumsdiskussion mit Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit (geplant im Frühjahr 2015)
- Beratungen speziell zur Karriereförderung von Frauen in MINT-Fächern (Sommersemester 2015)
- Mentoring-Gespräche, wöchentliche Gesprächsrunde (Sommersemester 2015)
- Vortrag „Women in Science“ (Sommersemester 2015)
- Genderaspekte z.T in Forschung bzw. Lehre integriert
- 4 Professorinnen im Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014 (zwei Professorinnen für ein Semester, zwei Professorinnen für zwei Semester)
- 6 Professorinnen im Wintersemester 2014/2015 und Sommersemester 2015 (fünf Professorinnen für ein Semester, eine Professorin für zwei Semester)
- Planung von „Kamingesprächen“ in der Graduiertenakademie ab Sommer 2015: Einladung von (weiblichen) Führungskräften aus dem nichtakademischen Bereich und Vorstellung konkreter Werdegänge (inklusive Umgang mit Vereinbarkeitsfragen).

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

- Die Professorinnen wirken aktiv an den Studentinnen-Stammtischen mit und kommunizieren intensiv mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Beim „UNI LIVE Schnupperstudium - Taffe Frauen in MINT-Studiengängen“ traten sowohl Professorinnen als auch Führungskräfte aus der Wirtschaft auf.

(2) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Vollumfänglich werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und die Professorin positiv hervorgehoben. Eine neu zu berufende Professorin ist ein besonders ausdrucksstarkes Beispiel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

(3) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Beratung von zukünftigen Studentinnen im Rahmen von Veranstaltungen zu „Uni live“ durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Die Biographien der Führungskräfte und Professor/innen sind auf den Homepages der jeweiligen Lehrstühle hinterlegt. Dabei entscheidet der Betroffene selbst, ob und wie detailliert er über seine persönlichen Verhältnisse informieren möchte.

(4) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Positive Beispiele einer gelungenen Verbindung von Beruf und den alltäglichen Verpflichtungen in der Familie gibt es vor allem bei den neuberufenen Professorinnen und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Führungspositionen.

(5) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Mathematik: Die Zusammenstellung eines Dossiers auf freiwilliger Basis zu Best-Practice-Beispielen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Dual Career ist geplant. Eine Meldung an das Dekanat, Rundschreiben und Fragebogen werden entwickelt.
- Fachrichtung Physik: Umfrage zur Identifizierung von Führungskräften, die hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vorbild sein können und als solches wahrgenommen werden wollen; für das Bekanntmachen erscheint eine zentrale Webseite der TU Dresden, z.B. unter der Obhut der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, am sinnvollsten

(6) Fakultät Informatik:

- *Berufung einer Professorin, die im Hinblick auf Mutterschutz und Elternzeit durch die Fakultät bestens unterstützt wird.*

(7) Center for Advancing Electronics Dresden:

- *Im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahme „Grand Professor Program“ stehen Professoren und Professorinnen als Mentoren und Role Models zur Verfügung und berichten von ihren Erfahrungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. „Grand Professors Week“). Auch im Rahmen der Seminar Series des cfaed berichten die Dozentinnen und Dozenten von ihren Karrierewegen.*

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- *UJ- Ausgabe Nr. 14 2014, S. 7*

- *UJ- Ausgabe Nr. 5 2014, S. 7*

- *Flyer Taffe Frauen in MINT-Studiengängen*

- *UJ- Ausgabe Nr. 12 2014, S. 8*

- *TU- Homepage: <http://tu-dresden.de/trefftz>*

- *TU- Homepage:*

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaft/en/fachrichtung_mathematik/veranstaltungen/dms/eleonore_trefftz

- *TU- Homepage:*

http://tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/gleichstellung/uj_nr11_s4_warditz.pdf

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Die erste Ausgabe des Newsletters der Graduiertenakademie (März 2015) wurde dem Thema Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie gewidmet. Dazu wurde eine Professorin und zweifache Mutter aus dem Fachbereich Psychologie der TU Dresden zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere interviewt.*

- *„Role Model“-Seminare an der Medizinischen Fakultät (Wintersemester 2015/2016)*

- *Fortführung des „Eleonore-Trefftz“-Gastprofessorinnenprogramms (sieben Professorinnen im Wintersemester 2015/2016 und sieben Professorinnen im Sommersemester 2016; für letzte Ausschreibungsrunde im Wintersemester 2016/2017 und Sommersemester 2017 findet aktuell der Auswahlprozess statt; erste Trefftz-Gastprofessorin inzwischen zur TUD-Professorin berufen: Prof. Dr. Cornelia Wustmann, Lehrstuhl für Beratung und Soziale Beziehung an der Fakultät Erziehungswissenschaften; Podiumsdiskussion mit Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Kooperation mit dem ZUK-Forschungsprojekt „Gendered University – Geschlechterordnungen an der TU Dresden“ (geplant für 16.06.2016))*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- *Positive Beispiele einer gelungenen Verbindung von Beruf und den alltäglichen Verpflichtungen in der Familie gibt es vor allem bei den Professorinnen, z. B. per Rückkehr in das Arbeitsleben, per Gewährung einer Elternzeit für den Juniorprofessor und wissenschaftliche Beschäftigte, per Beratung hinsichtlich von Fristen in der Elternzeit und Übergängen, z. B. nach der gesetzlichen*

Verlängerung.

- Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken: Im Wintersemester 2014/15 war im Rahmen des „Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramms“ eine Wissenschaftlerin der Universität Graz an der Fakultät. Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wurden u.a. im Rahmen eines Workshops „Karrieregespräche“ für Nachwuchswissenschaftler/innen organisiert. Die gelungene Verbindung von Beruf und Familie wird besonders positiv sichtbar bei den in den letzten Jahren neuberufenen Professorinnen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in wichtigen Funktionen.

(2) Juristische Fakultät:

- Berufung einer Juniorprofessorin im Jahr 2015 wird als positives Beispiel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorgehoben; Bewerbung einer Gastprofessorin im Rahmen des Eleonore-Trefftz-Programms für das Sommersemester 2016

(3) Fakultät Informatik:

- Fakultät unterstützt die TU Dresden bei der Durchführung des "Eleonore-Trefftz"-Gastprofessorinnenprogramms durch die Suche und Auswahl von Kandidatinnen und die konkrete Organisation des Aufenthaltes einer Wissenschaftlerin im Sommersemester 2016 am Institut für Software- und Multimediatechnik der Fakultät Informatik. Sie wird in die Lehre des Instituts integriert und es werden Forschungsprojekte mit ihr durchgeführt, aus denen eine langfristige Zusammenarbeit entstehen kann.

(4) Fakultät Maschinenwesen:

- Die Teilnehmerinnen des MINT-Karrierenetzwerkes „femtec“ aus der Fakultät Maschinenwesen werden aktiv in den Studentinnenstammtisch der Fakultät einbezogen, ebenso wie die Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen. In jedem Studentinnenstammtisch berichtet eine Ingenieurin aus Wissenschaft oder Industrie in der Rubrik „Nah dran“ über den eigenen Lebensweg.
- Bei der Veranstaltung „Taffe Frauen in den Ingenieurwissenschaften“ im Rahmen vom UNI-LIVE-Schnupperstudium traten neben Führungskräften aus der Wirtschaft auch Professorinnen, Doktorandinnen und Studentinnen der Fakultät Maschinenwesen auf.
- In der Broschüre „MissING“ wurden Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät portraitiert.
- Jede neue Professorin und jeder neue Professor (auch Honorar-& APL-Prof.) wird im monatlichen Newsletter der Fakultät „MW-BLICK“ und auf der Website der Fakultät vorgestellt – mit besonderer Betonung der Familiensituation sowie persönlichen Angaben zum akademischen Lebenslauf.
- Frauen werden bei Fototerminen der Fakultät (Image, Reportage, Dokumentation) besonders berücksichtigt.
- Für die Absolventenrede der jährlichen Diplom-Verleihung, „Tag der Fakultät Maschinenwesen“, werden gezielt Absolventinnen angesprochen. Damit wird bei der Veranstaltung und der anschließenden Pressearbeit das Bild der „Ingenieurin“ vermittelt.

(5) Fakultät Umweltwissenschaften

- Berufung von zwei Professorinnen seit 2014, die für Nachwuchswissenschaftlerinnen als gutes Vorbild für Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen und dazu beitragen, Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren.

(6) Fakultät Verkehrswissenschaften:

- Antragstellung und erfolgreiche Einwerbung im Rahmen des

Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen- Programms: Frau Prof. Sigal Kaplan.

- Begrüßung und Vorstellung einer neuberufenen Professorin auf der Fakultätswebsite. Sie ist ein besonders ausdrucksstarkes Beispiel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

(7) Medizinische Fakultät:

▣ *- Es gibt eine Eleonore-Trefftz-Gastprofessorin (WS 2015/16).*

(8) Botanischer Garten:

- Es sind keine als Best-Practice-Beispiele für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geeigneten Führungskräfte vorhanden.

(9) Medienzentrums:

- Der Direktor sowie vier von fünf Abteilungsleiter/inne/n des Medienzentrums berichten in geeigneter Weise von ihren Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere mit Blick auf die Kinderbetreuung.

- Während des Berichtszeitraumes zeigt sich, dass die krankheitsbedingte Betreuung von Angehörigen an Bedeutung gewinnt. Hier werden geeignete Arbeitszeitmodelle für die Vertretung verkürzt arbeitender Beschäftigter besprochen und umgesetzt. Mit Hilfe der TU-Verwaltung (Dezernat Finanzen und Beschaffung/ Dezernat Personal/Kanzler) werden Regelungen getroffen, so dass es nicht zu einer ausschließlichen Regulierung durch Arbeitsverdichtung der Kolleg/innen kommt.

Anlage Bericht 2:

▣ *Graduiertenakademie-Newsletter 01/2015*

▣ *Fakultätswebsite Verkehrswissenschaften*

▣ *Newsletter „MW-Blick“ Nr. 12/2015*

▣ *Broschüre MissING 2015 und 2016*

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.5.2 Maßnahme:

Es werden gezielt Beratungs- und Gesprächsangebote für Nachwuchswissenschaftler/innen zu den Möglichkeiten, wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren, unterbreitet.

Professor/innen, die bereit sind, aus ihren eigenen Erfahrungen zu berichten, werden gezielt eingebunden. (Verantwortlich: Prorektor für Forschung, Graduiertenakademie, Dezernat 2, Dezernat 8, Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen, wissenschaftlicher Nachwuchs

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Es ist Teil der Führungs- und Kommunikationskultur der TU Dresden, positive Beispiele systematisch herauszustellen. Über die Erfolge der Förderprogramme und ergriffene Maßnahmen wird berichtet. Beratungsangebote für alle Statusgruppen sind verfügbar. Inhalt und Umfang der Angebote sind u.a. abrufbar auf den Intranetseiten der Berufungsbeauftragten und des Personaldezernates.

- Im Rahmen des Maria-Reiche-Mentoringprogramms für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen (Programmstart Mai 2012) werden seit Beginn 2014 durch die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung regelmäßig Professorinnen der TU Dresden zum zwanglosen Beisammensein in Frage-Antwort-Runden mit den Mentees eingeladen. Hier berichten sie über ihre Strategien,

wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren.

- Veranstaltungen am 19.03. und 01.07.2014. Zur Veranstaltung am 01.07.2014 stand außerdem die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

- Veranstaltung „Rechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ am 20. Oktober 2014: Vortrag durch externe Referentin, anschließend Diskussionsrunde unter Beteiligung einer Ansprechpartnerin des Personaldezernates der TU Dresden. Die Veranstaltung konnte sowohl einzelnen Beratungseinrichtungen nützliche Hinweise für ihre Beratungsarbeit liefern, als auch den Mentees des Maria-Reiche-Mentoringprogramms die rechtlichen Regelungen zur Vereinbarkeit näher bringen.

- Erstellung einer Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit der TU Dresden – zunächst für die Zielgruppe der Beschäftigten (inkl.

Nachwuchswissenschaftler/innen) (vgl. Maßnahme 4.1.4)

- Im Rahmen des Dual Career Service Angebotes in Kooperation mit Dresden concept erhalten Nachwuchswissenschaftler/innen Beratung und Coaching zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde, wenn aufenthaltsrechtliche Probleme der internationalen, besonders außereuropäischen Nachwuchswissenschaftler/innen und ihrer Familien gelöst werden müssen. Karriereplanung und Karriereumsetzung sind im Zusammenhang aufenthaltsgesetzlichen Regelungen zu betrachten.

- Seit August 2013 besteht an der Graduiertenakademie die Möglichkeit, individuelle Beratungstermine zu allen Fragen rund um die Promotions- und Postdoc-Phase bei der Graduiertenakademie zu vereinbaren. Die Beratungsanliegen betreffen immer wieder auch Fragen der Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie. Die Graduiertenakademie ist mit anderen Beratungseinrichtungen der TU Dresden und darüber hinaus eng vernetzt (Gleichstellungsbeauftragte, Campusbüro Uni mit Kind etc.). Zusätzlich zu Einzelberatungen werden im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der Graduiertenakademie regelmäßig Workshops zur Karriereplanung angeboten, bei denen auch Fragen der Vereinbarkeit thematisiert werden (vgl. auch Maßnahme 5.5.1).

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- Teilnehmerliste Maria-Reiche-Mentoringprogramm vom 01.07.2014

- Einladung, Teilnehmerliste, Vortragsunterlagen zur Veranstaltung am 20.10.2014

- Reporting des Dual Career Service und Öffentlichkeitsarbeit:

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/gremien_und_beauftragte/beauftragte/gleichstellung/chan_cengleichheit/service/dualcareerservice/dual_career_service

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Podiumsdiskussion "Ende gut - alles gut? - Was bringt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz?" der Ver.di-Betriebsgruppe an der TU Dresden am 18.04.2016

- Organisation einer Gender-Tagung für DFG-koordinierte Programme vom 15.-17.06-2016 an der TU Dresden; u.a. Workshop zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie; Kamingsgespräche mit renommierten Professorinnen mit Familienaufgaben zu Vereinbarkeitsthemen

- Thematisierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Workshops des Zentrums für Weiterbildung (wiss. Personal) und des Career Service (Studierende)

- Die Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben ist Teil der Führungs- und Kommunikationskultur.

- Im Rahmen des Dual Career Service für Neuberufene wird auf die existierenden Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen und ggf. an weiterführende Ansprechpartner/innen an der TU Dresden vermittelt. Bedarfserhebung, Lösungsvorschläge und Kontaktvermittlung erfolgt vorwiegend in persönlichen Beratungsgesprächen.
- Das Beratungsangebot der Graduiertenakademie wurde auch im Jahr 2015 weiter ausgebaut. Von den seit 2013 durchgeführten insgesamt 470 Einzelberatungen drehten sich 15 Prozent um die Themen Karriere und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Beratungsraum ist kindgerecht ausgestattet, im Haus gibt es Wickelmöglichkeiten.
- Mit dem „Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und dem „Wiedereinstiegsstipendium“ schreibt die Graduiertenakademie zwei Förderprogramme aus und bietet dazu Beratungen an, die die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zielgerichtet fördern.
- Im Rahmen des Graduiertenakademie –Qualifizierungsprogramms wurden Workshops für Wissenschaftlerinnen und Paare zum Thema Karriereorientierung und Vereinbarkeit durchgeführt („Titel - Stelle - Aufstieg? Ein Workshop für Akademikerinnen“; „Career Planning for Dual Career Couples“)

Anlage Bericht 2:

- ▣ Veranstaltungsankündigung Podiumsdiskussion der Ver.di-Betriebsgruppe
 - ▣ Internetauftritt Chancengleichheit der TU Dresden: Gender-Tagung
- Stand: Maßnahme umgesetzt**

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Es finden regelmäßige Mitarbeitergespräche statt, in denen auch die Möglichkeit eröffnet wird, Vereinbarkeitsanliegen bei Bedarf zu besprechen.

Messkriterium: *Mitarbeitergespräche werden anhand eines Leitfadens, der u. a. auch die Ansprache der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorsieht, regelmäßig durchgeführt. Die Durchführung ist positiv evaluiert.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial:

- ▣ Einführung regelmäßiger, verpflichtender Jahresgespräche für Mitarbeiter/innen im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes
- ▣ Schaffung von Schulungsangeboten für die Durchführung von Jahresgesprächen für Mitarbeiter/innen
- ▣ Erstellung eines Leitfadens für Jahresgespräche für Mitarbeiter/innen, der unter anderem die Abfrage des Gesprächsbedarfs in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält.

6.1.1 Maßnahme:

Die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche im Verwaltungsbereich sowie im administrativen und wissenschaftsstützenden Bereich der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wird als Standard gesetzt und mittels eines Rundschreibens bekannt gegeben. Begleitend hierzu wird ein Leitfaden zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen erarbeitet, der unter anderem die Abfrage des Gesprächsbedarfs in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält und die Möglichkeit eröffnet, getroffene Vereinbarkeitsarrangements auf ihre Tragfähigkeit hin zu überprüfen. (Verantwortlich: Dezernat 2, Vorgesetzte)

Zielgruppe: *Führungskräfte und Beschäftigte in der Verwaltung sowie im administrativen und wissenschaftsstützenden Bereich der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

Die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche wird als Standard gesetzt und mittels eines Rundschreibens bekannt gegeben. Begleitend hierzu wird ein Leitfaden zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen erarbeitet, der unter anderem die Abfrage des Gesprächsbedarfs in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält und die Möglichkeit eröffnet, getroffene Vereinbarkeitsarrangements auf ihre Tragfähigkeit hin zu überprüfen.

Änderung der Zielgruppe:

Führungskräfte und Beschäftigte

- *Die Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter/innengespräche gilt für alle Beschäftigten (deshalb Maßnahme 6.1.1 und 6.1.2 zusammengefasst)*
- *Januar/Februar 2015: Vorlage Referentenentwurf eines Leitfadens für Jahresgespräche: wird für alle Beschäftigten, wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gelten*
- *Februar/März 2015: Diskussion im Arbeitskreis Personalentwicklung*
- *März/April 2015: Bestätigung durch Universitätsleitung und Senat*
- *2. - 4. Quartal 2015: Einführung Jahresgespräche mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen*

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Arbeitskreises Personalentwicklung und des Prorektorats für Universitätsplanung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Bis Ende 2016 soll eine Dienstvereinbarung zu Jahresgesprächen für Mitarbeiter/innen abgeschlossen werden.*
- *Zunächst wird ab 05/2016 eine Pilotphase der Jahresgespräche durchgeführt werden, welche Anfang 2017 ausgewertet wird. In den Jahresgesprächen werden die Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen regelmäßig auch die Frage der Familienfreundlichkeit der Tätigkeit miteinander besprechen.*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

- *Institut für Wasserbau und Technische Hydromechanik: Mitarbeiter/innengespräche mit wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal werden anlassbezogen geführt. Aspekte der Familienaufgaben werden prioritär berücksichtigt.*

- Institut für Geotechnik: Mitarbeiter/innengespräche finden am Institut für Geotechnik regelmäßig statt (jede Woche Gruppengespräche, mindestens 2x im Jahr Einzelgespräche)

(2) Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:

- Institut für Germanistik: eine flächendeckende Kultur der formalisierten Mitarbeiter/innengespräche gibt es nicht, aber individuelle Gespräche bei Bedarf

(3) Fakultät Maschinenwesen:

- Institut für Werkzeugmaschinen und Steuerungstechnik: Bei der Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter/innengespräche werden die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erörtert und entsprechende Maßnahmen bei der Personalentwicklungsplanung berücksichtigt.

(4) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Chemie und Lebensmittelchemie: An einzelnen Professuren werden regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche geführt.

- Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie: In der Arbeits- und Organisationspsychologie werden (seit 2013) kontinuierlich Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche mit allen ca. 20 Beschäftigten geführt (2 Gespräche im Jahr, ca. 1 Stunde pro Gespräch), in denen relevante Ziele und auch Fragen zur Vereinbarkeit beruflicher und privater Belastungen angesprochen werden. Hierfür sind entsprechende Leitfäden entwickelt worden, die sich in der Praxis sehr gut bewährt haben.

- Fachrichtung Mathematik: Umsetzung erfolgt gemäß Vorgabe der Universitätsleitung

(5) Medizinische Fakultät:

- Die Beschäftigten der Hochschulmedizin Dresden erhalten 1x jährlich ein Mitarbeiter/innengespräch mit der Führungskraft. Dieses Gespräch wird mit dem Instrument „Mitarbeiter/innengesprächsbogen“ durchgeführt. Im Rahmen des Mitarbeiter/innengesprächs kann die/der Beschäftigte seine Wünsche, beruflichen sowie privaten Pläne besprechen und dokumentieren. Individuell kann so auf die Beschäftigten eingegangen werden.

- Institut für Medizinische Informatik und Biometrie: Jahresgespräche werden mit den Beschäftigten nach Bedarf von den Arbeitsgruppenleiter/innen und/oder dem Institutsdirektor durchgeführt.

(6) Philosophische Fakultät:

- Institut für Evangelische Theologie: Mitarbeiter/innengespräche finden einerseits regelmäßig in Institutsratssitzungen und andererseits zwischen betreuenden Dozent/innen und Beschäftigten bei Bedarf statt.

- Institut für Politikwissenschaft: Regelmäßige Mitarbeiter/innengespräche finden an den Lehrstühlen statt, bei denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert wird.

(7) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Auf der Ebene der Dekanatsverwaltung finden regelmäßig Mitarbeiter/innengespräche statt, die mit Hilfe von Leitfäden vorbereitet werden. Aus den Professuren ist bekannt, dass diese Gespräche regelmäßig ebenso wie anlassgebunden stattfinden. Themen sind Personalwechsel aufgrund von Veränderungen der familiären Situationen bzw. die Unterstützung von Qualifikationszielen. Bei solchen Gesprächen und in Rückkopplung mit den zuständigen Dezernaten wurden z. B. Veränderungen von Lehrdeputaten, im Rahmen der Möglichkeiten, abgestimmt.

- An der Fakultät gibt es einen Masterstudiengang zur Organisationsentwicklung. In diesem

Zusammenhang wurden in der letzten Zeit mehrere Masterarbeiten betreut, die Mitarbeiter/innengespräche als Personalentwicklungsinstrumente thematisierten. Auf der Basis dieser Expertise werden im Dekanat Hinweise erarbeitet, an denen sich die Professuren orientieren können, um systematischer von Personalentwicklungsgesprächen Gebrauch zu machen.

(8) Botanischer Garten:

- Die Kommunikation im Team bzw. zwischen Gartenleitung und den anderen Beschäftigten findet kontinuierlich unkompliziert und unbürokratisch statt. Meist kommen die Beschäftigten mit ihren familienbedingten Anliegen direkt zur Gartenleitung um Freizeiten o. Ä. zu vereinbaren.
- Jeweils einmal jährlich finden zwei Gesamtbetriebsversammlungen - einmal mit und einmal ohne Personalrat - und außerdem ein bis zweimal jährlich Meisterbereichsberatungen mit der Gartenleitung statt, in denen auch soziale Aspekte oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesprochen werden.
- In den Meisterbereichen und im Bürobereich finden wöchentlich Teambesprechungen statt, in denen u.a. die kurz- und mittelfristig absehbaren familienbedingten Freistellungen, Urlaubszeiten und Vertretungen miteinander abgestimmt werden.

(9) Medienzentrum:

- Neben den regelmäßigen Mitarbeiter/innengesprächen werden insbesondere in Vereinbarkeitsanliegen zusätzliche Gespräche geführt, bis das Anliegen aus Sicht der Beschäftigten und der Vorgesetzten in geeigneter Weise berücksichtigt ist.

Änderung der Verantwortlichen:

Streichung des Dezernats 2 Personal und des Arbeitskreises Personalentwicklung

Anlage Bericht 2:

- ▣ *Einladungsschreiben zum Zielvereinbarungsgespräch der Professur Arbeits- und Organisationspsychologie*
- ▣ *Muster-Leitfaden für Zielvereinbarungsgespräche der Professur Arbeits- und Organisationspsychologie*

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6.1.2 Maßnahme:

Für die Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen wird die Einführung standardisierter Planungsgespräche mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen vorbereitet. Auch hierfür wird ein Gesprächsleitfaden erarbeitet, der die Themen Befristung und Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet. Es wird ein entsprechendes Prozedere definiert. (Verantwortlich: Dezernat 2, Dekan/innen, Leiter/innen der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen)

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Da zukünftig keine Unterscheidung zwischen Mitarbeiter/innengesprächen mit wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten getroffen wird, wurde diese Maßnahme in die Maßnahme 6.1.1 integriert und wurde an dieser Stelle gestrichen.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme gestrichen

6.2 Ziel: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Messkriterium: *Die Feedbackgespräche mit wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen bestätigen weitere Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Prüfung und gegebenenfalls Umsetzung, inwiefern für Drittmittelbeschäftigte verbesserte Regelungen hinsichtlich Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Pflege geschaffen werden können*

6.2.1 Maßnahme:

Situation und Bedarfe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden evaluiert. Projektart und Projektfinanzierung werden sowohl bei der Analyse als auch bei der Auswertung berücksichtigt. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Eine Sekundäranalyse der Beschäftigtenbefragung speziell für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule 2012 wurde durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der Gesamtbefragung überein.
- Der Sonderforschungsbereich (SFB) 940 „Volition und kognitive Kontrolle“ der Fachrichtung Psychologie führte 2013 im Rahmen des Projektes „Women in Science“ eine Bedarfserhebung unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen des SFB 940 durch und leitete entsprechende Handlungsempfehlungen ab.
- Einzelne Gespräche durch die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung bzw. die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit mit Nachwuchswissenschaftlerinnen z.B. im Rahmen des Maria-Reiche-Mentoringprogramms geben weiteren Aufschluss über die Situation und die Bedarfe der o.g. Beschäftigtengruppe

Anlage Bericht 1:

- Präsentation Ergebnisse Bedarfserhebung SFB 940

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- In der geplanten Beschäftigtenbefragung zum audit familiengerechte hochschule werden Situation und Bedarfe auch der wissenschaftlichen Beschäftigten erfasst.
- Podiumsdiskussion "Ende gut - alles gut? - Was bringt das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz?" der Ver.di-Betriebsgruppe an der TU Dresden am 18.04.2016 (vgl. Maßnahme 5.5.2).
- Genderprojekt am Sonderforschungsbereich (SFB) HAEC der TU Dresden „Gender im HAEC?!“ 2014: Mittels leitfadengestützten Interviews und weiteren Analysestrategien wurden die Beschäftigten des SFB HAEC in den Prozess der Weiterentwicklung zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsmaßnahmen einbezogen.

- In den geplanten Jahresgesprächen werden individuelle Bedarfe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besprochen. Da Jahresgespräche vertraulich sind, können diese auch nach der verbindlichen Einführung nicht flächendeckend ausgewertet werden.

Anlage Bericht 2:

▣ Projektergebnisse Genderprojekt HAEC

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.2 Maßnahme:

Auf Basis der Situations- und Bedarfsanalyse leitet die AG Familienfreundlichkeit konkrete Maßnahmenempfehlungen ab. (Verantwortlich: AG Familienfreundlichkeit, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Diskussion der Maßnahmeempfehlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der TU Dresden ist in Vorbereitung.
- Einzelne Maßnahmeempfehlungen konnten dennoch bereits umgesetzt werden, z.B. die Neufassung der Befristungsgrundsätze für das wissenschaftliche Personal gemäß Mitteilung des Rektors 1/2013 (vgl. Maßnahme 6.2.3); Veranstaltung „Rechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ (vgl. Maßnahme 5.5.2), Erstellung einer Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Dresden (vgl. Maßnahme 4.1.4).
- Als Teile des Gleichstellungs-, Frauenförder- und Personalentwicklungskonzepts bzw. deren Umsetzung leisten Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Diversity Management neben dem Personaldezernat hier spezielle Beratung. Überdies leistet ergänzend der Dual Career Service u.a. wertvolle Arbeit.

Fakultät Bauingenieurwesen:

- Das Dekanat unterstützt die Professor/innen, bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sowie bei befristeten Stellen alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu nutzen und umzusetzen.
- Die Fakultät bemüht sich bereits frühzeitig um die individuelle Personalentwicklung und schöpft alle Möglichkeiten der Nachwuchsförderung aktiv aus. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wird aktiv auch auf weitere Fördermöglichkeiten im Rahmen von verschiedenen Programmen hingewiesen.

Anlage Bericht 1:

- Mitteilung des Rektors 1/2013

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Vgl. Maßnahme 5.5.2
- Information über bestehende, familienfreundliche Angebote der TU Dresden sowie deren Kooperationspartner/innen durch den neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Folgende Maßnahmeempfehlungen wurden bzw. werden bereits umgesetzt: Umsetzung und Beachtung der Grundsätze der Rektormitteilung zur Vermeidung von Kurzzeitverträgen durch das Personaldezernat; Erfüllung (zukünftiger) gesetzlicher Zielvorgaben; bei wissenschaftlichem

Personal in Qualifikation weitgehende Gewährung von gesetzlichen Verlängerungsansprüchen + Optionen (insbes. familienpolitische Komponente nach § 2 (1) WissZeitVG); zusätzliche Fördermittel durch Maria-Reiche-Förderprogramm werden zur Unterstützung der Qualifikation bereitgestellt

- Folgende Maßnahmeempfehlung besteht: Für Drittmittelbeschäftigte sind noch verbesserte Regelungen hinsichtlich Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Pflege zu schaffen.

- Anhand der Ergebnisse der geplanten Beschäftigtenbefragung zum audit familiengerechte hochschule können gegebenenfalls weitere Maßnahmeempfehlungen abgeleitet werden.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

6.2.3 Maßnahme:

Zudem wird über die Umsetzung folgender Maßnahmenempfehlungen entschieden:

- Commitment über Mindestvertragslaufzeiten und die Anpassung der Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten bzw. bei Haushaltsstellen an die Beschäftigungszeiten nach WissZeitVG (nur in Ausnahmefällen sollten die Mindestvertragslaufzeiten unterschritten werden)

- Realisierung flexibel ausgestaltbarer Tenure-Track Professorships, um mehr Planungssicherheit und Stabilität auf dem Weg zur Professur für junge Menschen anbieten zu können, insbesondere für jene, die eine Familie gründen wollen

(Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2)

Zielgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Befristungsgrundsätze für das wissenschaftliche Personal wurden 2013 neu gefasst (Rektorschreiben 1/2013). Grundsätzlich werden keine Verträge unter einem Jahr ausgestellt. Für haushaltsfinanzierte Arbeitsverträge gilt die Maßgabe 3+x. Drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge sind über die Projektgesamtförderdauer abzuschließen (z.B.: Projektbeschäftigungen für die Exzellenzinitiative bis 31.10.2017).

- Die Realisierung von flexibel ausgestaltbaren Tenure Track Professuren erfolgt im Rahmen der rechtlichen Vorgaben nach dem SächsHSFG und in Abstimmung mit der Berufungsbeauftragten.

- Die ersten neun Open Topic Tenure Track Professuren an der TU Dresden wurden besetzt. Die Idee dahinter ist, erstklassige Forscherinnen und Forscher frühzeitig in ihrer Karriere zu identifizieren. Sie sollen eine längerfristige Perspektive an der TUD erhalten, vorausgesetzt, sie erfüllen die Anforderungen einer strengen Tenure – Evaluation am Ende ihrer fünfjährigen Einstellungsphase.

Anlage Bericht 1:

- Mitteilung des Rektors 1/2013

- Homepage der TU Dresden:

http://tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/tud_people/ottp/open_topic_tenure_track_professuren

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Umsetzung der Rektorenmitteilung MR1/2013 wird im Personaldezernat sichergestellt.

- Positives Feedback zu längeren Vertragslaufzeiten aus Fachdezernat sowie aus den Beschäftigungsbereichen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.3 Ziel: Beratungs- und Informationsangebote sind so ausgestaltet, dass sich Männer mit Familienaufgaben (Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen) angesprochen fühlen.

Messkriterium: *Die Beschäftigten- und Studierendenbefragung bestätigt, dass sich Männer mit Familienaufgaben selbstverständlich als Zielgruppe der familiengerechten Hochschule verstehen und sie die Angebote ebenso selbstverständlich nutzen wie Frauen.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *siehe Ziel 4.3*

6.3.1 Maßnahme:

Die Beratungs- und Informationsangebote werden so ausgestaltet, dass sich auch Männer mit Familienaufgaben angesprochen fühlen. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Dezernat 2, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Entwicklung einer Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Dresden, die Männer und Frauen mit Familienaufgaben (auch Pflege von Angehörigen) gleichermaßen anspricht (vgl. Maßnahme 4.1.4)
- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Veröffentlichung von Informationen sowie Anmeldeunterlagen zu Belegplätzen im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden: Sowohl Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitnehmer stellen Anträge auf Kinderbetreuungsbelegplätze
- Die Informationsveranstaltungen des Campusbüros Uni mit Kind zu den Themen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Dresden, Finanzierung und Studienorganisation für das Studium mit Kind werden sowohl von Frauen als auch Männern besucht.
- Dieser Punkt ist insbesondere im Vergleich mit anderen Arbeitgebern an der TU Dresden weitgehend erfüllt (z.B.: Beantragung von Elternzeiten auch über 2 Monate hinaus und andere Freistellungen).
- Großzügige Gewährung von Teilzeitarbeit; großzügige Gewährung von gesetzlichen Verlängerungen und Familienkomponenten; Implementierung Teilzeitstudium
- Angebote des Dual Career Services richten sich prinzipiell an die Partner/innen der Wissenschaftler/innen, damit fühlen sich je nach Bedarf/Möglichkeit Männer und Frauen angesprochen. Es kommen diejenigen zur Beratung, die die Verantwortung für die Familienintegration übernehmen, bei Familien aus dem arabischen Raum sind vornehmlich die Männer aktiv.

Anlage Bericht 1:

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/kinderbetreuung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Die Arbeit des Campusbüros Uni mit Kind ist verstetigt bzw. ausgeweitet.

Messkriterium: Das Campusbüro ist konsolidiert.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial:

- ▣ Prüfung und gegebenenfalls Umsetzung der Möglichkeit, für Studierende mit Familienaufgaben ein Coaching zur Organisation der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie anzubieten
- ▣ Bereitstellung geeigneter Räume auf dem Zentralcampus der TU Dresden für das Campusbüro Uni mit Kind (nach Ende des Ausweichobjektes auf der Budapester Str.)

8.1.1 Maßnahme:

Es wird ein neuer Kooperationsvertrag mit dem Studentenwerk abgeschlossen. Die Möglichkeiten zur Ausweitung der inhaltlichen Arbeit und zur Umfirmierung des Campusbüros in „Uni mit Familie“ werden geprüft und nach Möglichkeit realisiert. Erforderliche personelle und räumliche Mehrbedarfe werden berücksichtigt. (Verantwortlich: Rektorat, Studentenwerk Dresden, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Abschluss einer Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit bei der Bereitstellung von Angeboten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie einer Vereinbarung über den Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind vom 16.04.2014
- Die neue Rahmenvereinbarung regelt alle Bereiche der übergreifenden Zusammenarbeit beider Institutionen, wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten (z.B. Belegplätze, flexible Kinderbetreuung) sowie von zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten (Kooperationseinrichtung Campusbüro Uni mit Kind).
- Die Vereinbarung für den gemeinsamen Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind regelt sowohl die Aufgaben als auch die personelle und sächliche Ausstattung der Kooperationseinrichtung. Es ist gelungen, die Personalsituation im Campusbüro dahingehend zu verbessern, dass keine Anstellung über wissenschaftliche Hilfskraft-Verträge mehr erfolgt, sondern eine Anstellung beim Studentenwerk Dresden in Vollzeit und eine Vergütung nach TV-L.
- Eine Prüfung der Umfirmierung des Campusbüros in „Uni mit Familie“ erfolgt erst, sobald ein Konzept zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeaufgaben an der TU Dresden vorliegt (vgl. Maßnahme 2.4.1). Die Projektergebnisse werden dem Beirat Familienfreundlichkeit am 12. März 2015 durch die Projektleiterin vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

- Rahmenvereinbarung sowie Vereinbarung über den Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind vom 16.04.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

Die Möglichkeit, für Studierende mit Familienaufgaben ein Coaching zur Erarbeitung von Zielvorgaben und der Organisation der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie anzubieten, wird geprüft und nach Möglichkeit realisiert. Erforderliche personelle Mehrbedarfe werden berücksichtigt. (Verantwortlich: Rektorat, Studentenwerk Dresden, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind, Studentenrat der TU Dresden)

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Studierende mit Familienaufgaben können bereits die Beratungs- und Netzwerkangebote des Campusbüros nutzen, in denen auch individuelle Hilfestellung zur Bewältigung der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie gegeben wird. Das Angebot an niedrigschwelligen Vernetzungsangeboten für Studierende/Beschäftigte in ähnlichen Lebenssituationen ist ausreichend, um die bestehenden Bedarfe abzudecken.

- Im Rahmen interkultureller Aktivitäten des Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/innen wird Beratung und Coaching während der Gruppenarbeit parallel nachgefragt. Die zu Beratenden sind häufig Partner/innen der Wissenschaftler/innen, die studieren möchten. Die Ratsuchenden kommen als Familie bzw. Mütter können mit ihren Kindern zur Beratung kommen, dabei werden auch Angebote des Campusbüros einbezogen und vermittelt.

Anlage Bericht 1:

- Homepage des Campusbüros Uni mit Kind: <http://kinder.studentenwerk-dresden.de/>

- Flyer des Dual Career Service

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

Die Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen des Campusbüros Uni mit Kind werden verstetigt. (Verantwortlich: Dezernat 2, Studentenwerk Dresden)

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen des Campusbüros Uni mit Kind

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Bis zum Abschluss der neuen Vereinbarung über Betrieb und Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind erfolgte die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen über die TU Dresden und das Studentenwerk Dresden.

- Mit Abschluss der neuen Vereinbarung über Betrieb und Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind sind die Mitarbeiter/innen des Campusbüros beim Studentenwerk Dresden beschäftigt und erhalten folglich auch über das Studentenwerk Dresden Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen.

Anlage Bericht 1:

- Vereinbarung über den Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind vom

16.04.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Mitarbeiterinnen des Campusbüros nehmen regelmäßig an einschlägigen fachlichen Fortbildungsmaßnahmen sowie der Supervision teil.

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2 Ziel: Die Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende bei der Kinderbetreuung wurden konsolidiert und ausgeweitet.

Messkriterium: Die Angebote zur Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Kinderbetreuung wurden ausgeweitet.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: ./.

8.2.1 Maßnahme:

Die Angebote der mobilen und flexiblen Kinderbetreuung werden nach Auswertung der Pilotierung verstetigt und bedarfsgerecht ausgebaut. Über die flexible Kinderbetreuung kann auch eine Kongress- und Veranstaltungsbetreuung angeboten werden. (Verantwortlich: Rektorat, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind, Studentenwerk Dresden)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Das Pilotprojekt der flexiblen Kinderbetreuung wurde im Jahr 2014 in Kooperation mit dem Studentenwerk Dresden fortgeführt.

- Mit Abschluss der Pilotphase Ende 2014 erfolgt eine öffentliche Ausschreibung der Leistung im 1. Quartal 2015.

Anlage Bericht 1:

- UJ- Ausgabe Nr. 20 2013, S. 2

- Rundmail des Prorektors für Universitätsplanung zur Fortführung des Angebots der flexiblen Kinderbetreuung 2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Im Ergebnis der Ausschreibung wurde ab 02/2016 für 2 Jahre mit der Agentur Mary Poppins ein privater Dienstleister für die flexible Kinderbetreuung beauftragt.

- Darüber hinaus steht das Angebot der Kurzzeitbetreuung „Campusnest“ des Studentenwerks Dresden Studierenden und Beschäftigten der TU Dresden zur Verfügung.

- Direkt am Johannstädter Campus steht für Studierende und Beschäftigte der Medizinischen Fakultät der TU Dresden eine weitere Kinderkurzzeitbetreuung "Carus Körbchen" zur Verfügung, welches in Anbindung an das strukturübergreifende Alumni- und Fördernetzwerk Carus Campus der Hochschulmedizin Dresden verstetigt wurde.

Anlage Bericht 2:

▣ Rundmail des Prorektors für Universitätsplanung zur flexiblen Kinderbetreuung 2016

▣ UJ-Ausgabe zur flexiblen Kinderbetreuung Nr. 1 2016, S. 2

▣ Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Kurzzeitbetreuungsangebote

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.2 Maßnahme:

Die TU Dresden klärt mit Trägern und Kooperationseinrichtungen die Möglichkeit des Ausbaus der Kita- Plätze sowie die Bereitstellung von Belegplätzen vor allem für Kinder unter drei Jahren. Zudem wird das Verfahren der Anmeldung überarbeitet, vereinheitlicht und bekannt gemacht. (Verantwortlich: Rektorat, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Kindern unter drei Jahren*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Seit dem 01.08.2013 haben Kinder bereits ab Vollendung des ersten Lebensjahres bis zum dritten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle. Im Zuge des Rechtsanspruches hat der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden das Kontingent an Betreuungsplätzen für Kinder im Krippenalter stark ausgebaut.*
- *Folglich sinkt der Bedarf an Krippenbelegplätzen in Arbeitsplatznähe, da viele TU-Beschäftigte einen Betreuungsplatz in Wohnortnähe bevorzugen und diesen über den Eigenbetrieb häufig auch erhalten (vgl. auch Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule, Maßnahme 4.5.2).*
- *Hingegen steigt der Bedarf an Kindergartenbelegplätzen, dessen Vergabe im Zuge des Rechtsanspruches und der anschließenden Vertragsänderung mit dem Studentenwerk Dresden möglich geworden ist. Beschäftigte der TU Dresden, deren Kinder im Rahmen eines Krippenbelegplatzes der TU Dresden betreut werden, wünschen sich eine Fortbetreuung der Kinder bis zum Schuleintritt in derselben Einrichtung. Deshalb sind Krippenbelegplätze innerhalb des bestehenden Kontingents teilweise in Kindergartenplätze umgewandelt worden. Eine Ausweitung des Belegplatzkontingents ist derzeit nicht notwendig.*
- *Um den Bedürfnissen vieler internationaler Beschäftigter und deren Kindern gerecht zu werden, traf sich die Stabsstelle Diversity Management der TU Dresden zu einem ersten Sondierungsgespräch mit dem Ausländerrat Dresden e. V., der im 1. Quartal 2015 eine internationale Kindertageseinrichtung in Campusnähe eröffnen wird.*
- *Mit der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit ist eine zentrale Ansprechpartnerin für die Kinderbetreuungsbelegplätze für Beschäftigte der TU Dresden benannt und kommuniziert worden, u.a. im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden. Auch die Anmeldeunterlagen sind überarbeitet worden und zusammen mit weiteren Hinweisen zu den Kinderbetreuungsangeboten der TU Dresden im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden veröffentlicht worden.*
- *Studierende können sich nach wie vor bei der Kita-Koordinatorin des Studentenwerks Dresden für einen Kinderbetreuungsplatz in den Einrichtungen des Studentenwerks Dresden anmelden. Diese Anmeldemöglichkeit ist ebenfalls auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden bei der Darstellung der Kinderbetreuungsangebote für Studierende verlinkt worden.*

Anlage Bericht 1:

- *Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/kinderbetreuung*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Die Kinderbetreuungsbelegplatzangebote des Zentrums für Regenerative Therapien der TU Dresden sowie der Medizinischen Fakultät/Universitätsklinikums sind in den neuen Internetauftritt*

für Familienfreundlichkeit der TU Dresden integriert.

- Informationen zu den Belegplätzen des Universitätsklinikums: Die Angebote der Kinderbetreuung in den kooperierenden Einrichtungen stehen allen Beschäftigten der Hochschulmedizin gleichermaßen in Abhängigkeit von der Platzkapazität zur Verfügung. Das Betreuungsangebot besteht derzeit aus 300 Belegplätzen in 5 Einrichtungen. Eine Ausweitung der Belegplätze soll erfolgen.

Anlage Bericht 2:

▣ Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Kinderbetreuungsbelegplatzangebote

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.3 Maßnahme:

Die bestehenden Ferienbetreuungsangebote der Stadt Dresden (z. B. Ferienpass) sowie der TU Dresden werden aufbereitet und zielgruppenspezifisch kommuniziert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Dezernat 2, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Kindern im schulpflichtigen Alter

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Der Inhalt und Umfang der Unterstützungsangebote werden kontinuierlich geprüft und bei Bedarf ausgebaut.

- Einrichtung und Durchführung eines TU-eigenen Kinderferienbetreuungsprogramms als Pilotprojekt in den Winterferien 2015 (16.-20. Februar 2015) für insgesamt 20 Kinder (5. - 8. Klasse) von Beschäftigten der TU Dresden

- Kinderferienbetreuung verbindet die bestehenden, umfangreichen Ferien- und Bildungsangebote der TU Dresden mit den vorhandenen Sportangeboten des Universitätssportzentrums

- Zusätzlich wird durch den Besuch der umfangreichen Bildungsangebote an der TUD die Studien- und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern vor allem im MINT-Bereich unterstützt

- In der Beratung des Dual Career Service für (internationale) Nachwuchswissenschaftler/innen spielt auch die Frage der Ferienbetreuung für Kinder eine Rolle. Die Nachfrage wird mit Beratung über und Vermittlung von Angeboten der Stadt oder freier Träger beantwortet. Mehrfach wurden bereits Ferienangebote mit den Eltern und Kindern selbst entwickelt und durchgeführt (Osterferienwoche 2014, Weihnachtsferien 2013/14).

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- Programm Kinderferienbetreuung Winterferien 2015

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/kinderferienbetreuung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Fortführung und Ausbau der Kinderferienbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden in den Winterferien 2016.

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- Das Universitätsklinikum ermöglicht allen Beschäftigten der Hochschulmedizin Dresden mit ihren

Kindern den Besuch des Patientenzirkus. Der Patientenzirkus begleitet das Projekt „Teddy-Krankenhaus“, verwirklicht Materialspenden und Apothekenbestellungen an die kooperierenden Kinderbetreuungseinrichtungen und ermöglicht weitere kleinere Projekte (Kindersport mit Azubis der Physiotherapie an der Carus Akademie, Unterstützung beim Kinderflohmarkt in den Einrichtungen).

Anlage Bericht 2:

▣ Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Kinderferienbetreuung

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3 Ziel: Die familiengerechte Infrastruktur ist weiter ausgebaut.

Messkriterium: Es wurden weitere Maßnahmen realisiert.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial:

- ▣ Ausbau der familiengerechten Infrastruktur und Integration in den Campusnavigator
- ▣ Prüfung und gegebenenfalls Umsetzung eines geeigneten Raumes an der TU Dresden für die flexible Kinderbetreuung (z. B. im Fritz-Förster-Bau)

8.3.1 Maßnahme:

In Rücksprache mit der Zentralbibliothek und den Zweigbibliotheken wird geprüft, ob weitere Arbeitsplätze für Studierende und Beschäftigte mit Kind in der Zentralbibliothek und in den Zweigbibliotheken eingerichtet werden können. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erstes Gespräch zwischen der Stabsstelle Diversity Management und der Frauenbeauftragten sowie stellvertretenden Frauenbeauftragten des Sächsischen Staats-, Landes- und Universitätsbibliothek (SLUB) Dresden u.a. zur familiengerechten Infrastruktur in den Einrichtungen der SLUB am 18.11.2014
- Erarbeitung einer Übersicht zur familiengerechten Infrastruktur in den Einrichtungen der SLUB
- Diskussion dieser Übersicht und Ableitung von Handlungsnotwendigkeiten im Beirat Familienfreundlichkeit geplant

Anlage Bericht 1:

- Übersicht zur familiengerechten Infrastruktur in den Einrichtungen der SLUB

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Stabsstelle Diversity Management und der Frauenbeauftragten der SLUB zu Themen der Vereinbarkeit, u.a. am 11.02.2016, 09.03.2016
- Im neuen Internetauftritt für Familienfreundlichkeit der TU Dresden sind die familienfreundlichen Infrastrukturangebote der SLUB sowie der Zweigbibliotheken inkl. Verlinkung zum Geschossplan integriert.
- Die SLUB sowie die Zweigbibliotheken verfügen derzeit über drei Eltern-Kind-Arbeitsräume.

Anlage Bericht 2:

▣ Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Infrastrukturangebote

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.2 Maßnahme:

Es werden weitere Ruheräume (Liege- und Stillräume) und Wickelmöglichkeiten geschaffen.
 (Verantwortlich: Dezernat 4)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Seit Anfang 2013 weiterer Zuwachs von 6 Ruheräumen auf nunmehr insgesamt 31; Schaffung dieser Ruheräume wie auch neuer Wickelmöglichkeiten (vorrangig in Toiletten) insbesondere im Zuge von Baumaßnahmen (u.a. Werner-Hartmann-Bau, Georg-Schumann-Str. 7 sowie Hörsaalkomplex August-Bebel-Str. 20)*
- *Weiterhin wurden Wickelmöglichkeiten im Hülse-Bau Nordflügel, Damen-WC 4. OG und Herren-WC 5. OG geschaffen.*
- *Büro für Arbeitssicherheit übernimmt die Pflege und Aktualisierung der im Internet verfügbaren Listen über die vorhandenen Ruheräume und Wickelmöglichkeiten und veranlasst die Aufnahme in den Campusnavigator der TU Dresden*

Anlage Bericht 1:

- *Campusnavigator: <https://navigator.tu-dresden.de/>*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *Zwischenzeitlicher Wegfall von Ruheräumen im Zuge von Baumaßnahmen (Weberplatz; Botanischer Garten - Abriss der Sozialbaracke) sowie der Nutzung der Sporthallen Nöthnitzer Straße als Erstaufnahmeeinrichtung.*
- *Neuer Ruheraum im Botanischen Garten in saniertem Gebäude des ehemaligen Pflanzenschutzamtes wird eingerichtet; Ersatz für weggefallenen Ruheraum am Weberplatz an anderer Stelle mit Abschluss der Baumaßnahmen*
- *Neue Ruheräume im Physik-Neubau sowie im Haus 116 (generalsaniert), August-Bebel-Str. 30, vorgesehen*
- *Schaffung weiterer Wickelmöglichkeiten seit Bericht 1 (Drude-Bau, Seminargebäude 2, Georg-Schumann-Bau), damit Erhöhung auf insgesamt 40.*
- *Veröffentlichung der Ruheräume und Wickelmöglichkeiten in Übersichten (mit Verlinkungen zu den jeweiligen Geschossplänen) auf der TU-Homepage durch das SG 4.6 Büro für Arbeitssicherheit; Verlinkung vom neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit zu diesen Übersichten*

Anlage Bericht 2:

- ▣ *Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Infrastrukturangebote*

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.3 Maßnahme:

Es werden weitere Arbeitsplätze in Form von Eltern-Kind-Arbeitsräumen in den Fakultäten und Bereichen eingerichtet. (Verantwortlich: Struktureinheiten der Fakultäten und Bereiche, Dezernat 4)

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Ein Eltern-Kind-Arbeitsraum wurde im Rahmen des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2014 der TU Dresden (vgl. Maßnahme 4.2.1) im Hülse-Bau von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften eingerichtet und im Rahmen der Preisverleihung zum Ideenwettbewerb am 21.01.2015 feierlich eröffnet.
- Ein Eltern-Kind-Arbeitsraum steht inzwischen an einem Institut der Fakultät Bauingenieurwesen (Beyer-Bau) zur Verfügung. Da der Beyer-Bau zeitnah umstrukturiert wird, und alle Mitarbeiter/innen zumindest vorübergehend in die August-Bebel-Straße ziehen werden, und zudem bereits heute eine Raumknappheit ersichtlich ist, sind weitere Eltern-Kind-Arbeitsräume nicht in Planung.
- Fachrichtung Biologie: Aufgrund eines Flächendefizites und der besonderen Erfordernisse des gentechnischen Arbeitens kann diese Maßnahme derzeit nicht umgesetzt werden.
- Fachrichtung Physik: Die Institute werden auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, solche Arbeitsplätze einzurichten. Der Umsetzung stehen allerdings die allgemeine Platznot und auch Sicherheitsbedenken (Nachbarschaft zu Laboren) entgegen.

Anlage Bericht 1:

- Pressemitteilung Preisverleihung und Einweihung Eltern-Kind-Arbeitsraum

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Insgesamt sieben Eltern-Kind-Arbeitsräume mit entsprechenden Verlinkungen (u.a. zu den jeweiligen Geschossplänen) wurden durch das SG 4.6 Büro für Arbeitssicherheit in einer Übersicht auf der TU-Homepage veröffentlicht (zwei davon in Teilnutzung, drei davon Räume der SLUB bzw. Zweigbibliotheken); Verlinkung vom neuen Internetauftritt Familienfreundlichkeit zu diesen Übersichten

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Juristische Fakultät:

- Aufgrund der begrenzten Raumsituation hat die Juristische Fakultät keine Möglichkeit, diese Maßnahme umzusetzen.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

- siehe Bericht 1

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- Dies ist aufgrund steter baulicher Entwicklungen am Standort Weberplatz keine leichte Aufgabe. Es besteht seit zwei Jahren das Bestreben, den Ruheraum familienfreundlich zu erweitern. Dieses Ziel muss jedoch nach der Fertigstellung des Ruheraumes neu aufgenommen werden

Anlage Bericht 2:

- ▣ Neuer Internetauftritt für Familienfreundlichkeit: Infrastrukturangebote

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.4 Maßnahme:

Es werden analog zur AG Inklusion Begehungen an den Fakultäten durchgeführt, um die vorhandene familiengerechte Infrastruktur zu begutachten und gegebenenfalls zu verbessern. (Verantwortlich: AG Familienfreundlichkeit, Dezernat 4)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Überprüfung von Ausstattung, Zustand und Zugänglichkeit aller Ruheräume, Wickelmöglichkeiten sowie Eltern-Kind-Arbeitsräume der TU Dresden anhand von Begehungen im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten und gemeinsame Auswertung mit dem Büro für Arbeitssicherheit – mit dem Ziel der schrittweisen Behebung der wenigen festgestellten Defizite
- Präsentation und Diskussion erster Zwischenergebnisse im Beirat Familienfreundlichkeit am 10.07.2014
- Abschlusspräsentation und Diskussion der Ergebnisse im Beirat Familienfreundlichkeit am 12.01.2015
- Büro für Arbeitssicherheit veranlasst die Aufnahme in den Campusnavigator der TU Dresden

Anlage Bericht 1:

- Protokolle zu den Sitzungen des Beirates Familienfreundlichkeit vom 10.07.2014 und 12.01.2015
- Übersicht Ruheräume, Eltern-Kind-Arbeitsräume, Wickelräume incl. Bewertung

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.5 neue

Maßnahme:

Auf dem Zentralcampus der TU Dresden werden Spielangebote im Freien für Kinder von Studierenden und Beschäftigten geschaffen.

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Zielstellung: Errichtung eines Kinderspielplatzes (aus Spendengeldern des Rektors) bis Juni 2015
- Konzept Campus in Bewegung – Vertiefungsprojekt für Studierende im Masterstudiengang am Institut für Landschaftsarchitektur im Wintersemester 2014/2015
- Abstimmungsgespräch zum geplanten Spielplatz auf dem TU-Campus - Fläche, Planung, Bewirtschaftung fand unter Beteiligung des Instituts für Landschaftsarchitektur, des Dezernat 4, der Stabsstelle Diversity Management sowie des Studentenwerks Dresden am 20.08.2014 statt.
- Auftaktveranstaltung und anschließende Präsentationen der Analyse zur Standortwahl durch die Studierenden, der Ergebnisse zur Ideenfindung und zur Entwurfsplanung am 30.10., 20.11. und 18.12.2014
- Am 12.02.2015 findet die Abschlusspräsentation der Ergebnisse unter Beteiligung des Auswahlgremiums statt.

Verantwortliche: Dezernat 4, Institut für Landschaftsarchitektur

Anlage Bericht 1:

- Konzept „Campus in Bewegung“
- Protokoll Abstimmungsgespräch vom 20.08.2014
- PowerPointPräsentation der Spielplatzentwürfe durch die Studierenden vom 18.12.2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Fertigstellung des Spielplatzes neben dem Verwaltungsgebäude 1 (Campusbüro Uni mit Kind) ist für Juli 2016 mit einer feierlichen Übergabe durch den Rektor geplant.
- Einladung zum ersten Spatenstich für den Kinderspielplatz auf dem Zentralcampus der TU Dresden am 29.04.2016 durch den Rektor der TU Dresden

Anlage Bericht 2:

- ▣ Einladung des Rektors zum ersten Spatenstich

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.4 Ziel: Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen verstehen sich als weitere Zielgruppe der familiengerechten Hochschule TU Dresden und finden bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege gezielte Unterstützung.

Messkriterium: *Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen bestätigen, dass sie sich als Zielgruppe der familiengerechten Hochschule TU Dresden verstehen und bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege unterstützt werden.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

- Zukunft / Potenzial:**
- ▣ Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle in Kooperation mit den Partnern von DRESDEN-concept an der TU Dresden mittels externem Dienstleister
 - ▣ Erstellung von Informationsmaterialien (Web-Auftritt, Printmedien)
 - ▣ Fortführung der Verankerung des Themas Pflege im Rahmen des Gesundheitstages der TU Dresden
 - ▣ Ausbau der Kooperation mit Pflegewissenschaften der TU Dresden

8.4.1 Maßnahme:

Die vorhandenen Instrumente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie werden daraufhin überprüft, ob sie auch geeignet sind, Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen. Ebenso wird geprüft, welche darüber hinaus gehenden Angebote für die TU Dresden, wie das Angebot für einen Elder-Care-Service, sinnvoll und umsetzbar sind. Hierzu findet u. a. ein Austausch mit betroffenen Beschäftigten und Studierenden statt. (Verantwortlich: Dezernat 2, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vgl. Maßnahme 2.4.1

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

8.4.2 Maßnahme:

Im Rahmen des jährlich stattfindenden Gesundheitstages wird das Thema Pflege kontinuierlich integriert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Dezernat 2, Dezernat 4, Betriebsärztlicher Dienst)

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Am 6. Tag der Gesundheit der TU Dresden im Mai 2015 wird die Stabsstelle Diversity Management mit einem Informationsstand zum Thema Pflege vertreten sein. Neben der Auslage von Informationsmaterial wird es am Infostand Beratung zum Thema Pflege durch eine Vertreterin einer örtlichen Krankenkasse geben.

- Nicht nur zum Gesundheitstag, sondern auch im Rahmen der Neufassung des Konzeptes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden Diversity- Themen adressiert.

Anlage Bericht 1:

- Programm 6. Tag der Gesundheit der TU Dresden im Mai 2015

- Bestandsaufnahme zum Thema Gesundheit an der TU Dresden, Stand Oktober 2014

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Am 7. Tag der Gesundheit der TU Dresden im Juni 2016 wird die Stabsstelle Diversity Management mit einem Informationsstand zum Thema Pflege vertreten sein. Neben der Auslage von Informationsmaterial wird eine Beratung zum Thema Pflege durch eine Vertreterin einer örtlichen Krankenkasse angeboten. Als „Mitmach-Aktion“ zum Thema Pflege und zur Sensibilisierung für die Probleme älterer Menschen haben alle Besucher/innen die Möglichkeit, am Nachbarstand der Professur Sozial- und Gesundheitsbauten einen Alterssimulationsanzug zu testen.

- Auch im Rahmen der Diversity Tage 2016 „Familie Inklusive“ wird das Thema Pflege eine zentrale Rolle spielen (vgl. Maßnahme 4.2.1).

Anlage Bericht 2:

▣ Neuer Internetauftritt Familienfreundlichkeit: Ankündigung Pflegeinfostand zum 7. Tag der Gesundheit

▣ Flyer 7. Tag der Gesundheit

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.4.3 Maßnahme:

Im Rahmen der Workshops für Führungskräfte werden die Herausforderungen, Möglichkeiten und Grenzen bei der Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Familie aufgezeigt und erörtert. (Verantwortlich: Dezernat 2, Dezernat 8)

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Entsprechende Seminare und Workshops sind intern in Vorbereitung. Extern werden die Themen über die Akademie für öffentliche Verwaltung Meißen abgedeckt.

- Veranstaltungen von Zentraler Studienberatung, Immatrikulationsamt, Auslandsamt, Zentrum für Weiterbildung, Career Service, Psychosozialer Beratungsstelle

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt