

# Zielvereinbarung

## zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule

---

**Technische Universität Dresden**

**Re-Auditierung**

**Auditor/Auditorin:**

Frau Dr. Elisabeth Mantl

**Datum:**

05.08.2016

## Präambel

Die TU Dresden ist seit 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Unser Anliegen ist es, Studierende und Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von beruflichen/studienbedingten und familiären Verpflichtungen zu unterstützen. Familie bedeutet dabei für uns nicht nur Elternschaft, sondern auch die Sorge für (Groß-)Eltern und Lebenspartner/innen. Mit der Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule führt die TU Dresden die nachhaltige Selbstverpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie fort.

Familienfreundlichkeit an der TU Dresden hat bereits heute ein erfreuliches Maß an gelebter Selbstverständlichkeit erreicht. Dennoch bedarf es für eine tatsächlich gelebte Familienfreundlichkeit eines ständigen, umfassenden und nachhaltigen Engagements. Familienorientierung ist ein wichtiger und entscheidungsleitender Baustein für den Erfolg der TU Dresden, weil moderne Arbeits- und Studienbedingungen eine wesentliche Grundlage für wissenschaftliche Höchstleistungen sind. Gerade als Exzellenzuniversität müssen wir dafür Sorge tragen, auch zukünftig für kluge Köpfe attraktiv zu bleiben.

Mit dieser Zielvereinbarung soll eine Kultur der Familienfreundlichkeit weiter befördert werden. Neben der Konzeption neuer Projekte sollen die bereits bestehenden Maßnahmen konsolidiert, optimiert und zielgruppengerecht kommuniziert werden. Auch die Evaluation von Bedarf und Passgenauigkeit von Maßnahmen wird fortgeführt.

Die TU Dresden möchte als familiengerechte Bildungseinrichtung mit ihrem umfangreichen Angebot an vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen nicht nur die Zufriedenheit der Studierenden und Beschäftigten erhöhen, vielmehr will die TU Dresden im Verbund "Dresdner Netzwerk berufundfamilie" über die Hochschulgrenzen hinaus Signale für mehr Familienorientierung setzen.

## 1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

**1.1 Ziel:** Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden sind in einer Rahmenregelung fixiert und werden weiterhin großzügig umgesetzt.

**Messkriterium:** *Die gelebte Praxis einer sehr flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist formal abgebildet und begründet.*

### 1.1.1 Maßnahme:

Die Diskussion um Erarbeitung und Verabschiedung einer formalen Rahmenregelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der TU Dresden wird fortgeführt. Best Practice von Dienstvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit anderer Universitäten wird eingeholt und auf Übertragbarkeit geprüft. Die arbeits- und versicherungsrechtliche Notwendigkeit, die bestehenden Regelungen der gelebten Praxis anzupassen, wird verdeutlicht. (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2 Personal)

**Zielgruppe:** *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**1.2 Ziel:** Das Anliegen einer möglichst familiengerechten Terminierung von Sitzungen und Besprechungen wird kontinuierlich im Bewusstsein gehalten.

**Messkriterium:** *Besprechungs- und Sitzungszeiten liegen in familiengerechten Zeiten.*

### 1.2.1 Maßnahme:

Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen werden vom Prorektor für Universitätsplanung kontinuierlich aufgefordert bzw. ermutigt, Sitzungen und Besprechungen in betreuungsgesicherte Zeiten zu legen und Abweichungen dieser Handhabung zu thematisieren bzw. rückzukoppeln. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dezernat 2 Personal)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

**1.3 Ziel:** Die Berücksichtigung der Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern ist konsolidiert.

**Messkriterium:** *Urlaubswünsche in Ferienzeiten von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern werden bevorzugt berücksichtigt, die Urlaubsplanung erfolgt weitestgehend Anfang des Jahres.*

**1.3.1 Maßnahme:**

Der Kanzler wirkt durch die Ergänzung des bestehenden Rundschreibens D2/09/01 darauf hin, dass in den Struktureinheiten die Urlaubswünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern in den Ferienzeiten bevorzugt berücksichtigt werden und die Urlaubsplanung einschließlich einer Vertretungsplanung in den Struktureinheiten möglichst zum Anfang des Jahres erstellt wird. (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2 Personal)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

## 2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

**2.1 Ziel:** Die Möglichkeit, der betreffenden Struktureinheit einen personellen oder finanziellen Ausgleich für die Kompensation familienbedingter Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen bereitzustellen und dies arbeitsrechtlich abzusichern, wurde geprüft.

**Messkriterium:** *Über die Möglichkeit, der betreffenden Struktureinheit einen personellen oder finanziellen Ausgleich für familienbedingte Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen bereitzustellen, wurde entschieden.*

**2.1.1 Maßnahme:**

Es wird geprüft, ob der betreffenden Struktureinheit ein personeller oder finanzieller Ausgleich für die Kompensation familienbedingter Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen bereitgestellt werden kann.

In diesem Zusammenhang wird die Kompensation von Hochspezialisierungen diskutiert. Sollte dies möglich sein, wird dieses Verfahren arbeitsrechtlich abgesichert.

(Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 1 Finanzen und Beschaffung, Dezernat 2 Personal, Dezernat 3 Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 2.1.2 Maßnahme:

Ferner wird geprüft, ob zur Beantragung und Bewilligung von Vertretungen standardisierte Verfahrensabläufe definiert sind. Nach Möglichkeit werden diese (weiter-)entwickelt mit dem Ziel, Bearbeitungszeiten für die Einstellung von Vertretungen zu verkürzen. (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2 Personal)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 2.1.3 Maßnahme:

Es wird geprüft, inwiefern für befristet Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich Kompensationslösungen hinsichtlich Vertragsverlängerungen für Zeiten des Mutterschutzes, der Elternzeit, der Pflege von Angehörigen geschaffen werden können. (Verantwortlich: Rektor, Kanzler, Dezernat 1, Dezernat 2 Personal, Leiter/innen Drittmittelprojekte)

**Zielgruppe:** *befristet Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**2.2 Ziel:** Die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation (u.a. Nachteilsausgleich, Teilzeitstudium, individuelle Sonderstudienpläne) sind bekannt und ausgeweitet.

**Messkriterium:** *Die Inanspruchnahme des Nachteilsausgleich, des Teilzeitstudiums durch Studierende mit Familienaufgaben ist gestiegen.*

## 2.2.1 Maßnahme:

Die Angebote zum Teilzeitstudium sowie zu individuellen Sonderstudienplänen in den Fakultäten werden – etwa im Rahmen der Beratungen - weiter bekannt gemacht und nach Möglichkeit ausgebaut. (Verantwortlich: Prorektor Bildung und Internationales, Senatskommission Lehre, Dezernat 3 Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Fakultäten)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 2.2.2 Maßnahme:

Der Nachteilsausgleich sowie weitere Angebote zur familiengerechten Studienorganisation werden stärker bekannt gemacht, auch durch entsprechende Beratung. Informationen werden im Internet und auf entsprechenden Flyern vorgehalten. (Verantwortlich: Prorektor Bildung und Internationales, Stabsstelle Diversity Management, Lehrende, Studienfachberater/innen, Prüfungsämter, Zentrale Studienberatung, Studienbüros)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 2.2.3 Maßnahme:

Zum Umgang mit Nachteilsausgleichsregelungen werden Handlungsleitlinien für Studierende und Lehrende erarbeitet und kommuniziert. (Verantwortlich: Prorektor für Bildung und Internationales, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**2.3 Ziel:** Die Auseinandersetzung mit bestehenden Zielkonflikten bei der Umsetzung der familiengerechten Hochschule ist als Daueraufgabe etabliert.

**Messkriterium:** *Die Auseinandersetzung mit bestehenden Zielkonflikten bei der Umsetzung der familiengerechten Hochschule ist als Daueraufgabe etabliert.*

### 2.3.1 Maßnahme:

Es findet ein regelmäßiger diesbezüglicher Austausch statt.

Beispielhafte Themen, die in den Reviews identifiziert wurden, sind:

- die dauerhaft notwendige Ausbalancierung zwischen Anliegen der familiengerechten Hochschule und den generellen, teilweise von außen definierten Leistungsanforderungen
- der latente Widerspruch zwischen den Anliegen der familiengerechten Hochschule einerseits und der latent fortschreitenden Arbeitsverdichtung bzw. der insgesamt dünnen Personaldecke andererseits
- Längere Vertragslaufzeiten versus WissZeitVG

(Verantwortlich: Rektor, Kanzler, Dezernat 2 Personal, Führungskräfte mit Personalverantwortung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

**3.1 Ziel:** Es wurde eine allgemeine Regelungsmöglichkeit zur einzelfallbezogenen (stunden- bzw. phasenweisen) Home-Office-Option an der TU Dresden geprüft.

**Messkriterium:** *Ein Prüfergebnis liegt vor.*

### 3.1.1 Maßnahme:

Es wird eine allgemeine Regelungsmöglichkeit zur einzelfallbezogenen (stunden- bzw. phasenweisen) Home-Office-Option an der TU Dresden geprüft. (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 1 - Finanzen und Beschaffung, Dezernat 2 - Personal, Dezernat 3 - Akademische Angelegenheiten, Planung und Controlling, Dezernat 4 - Liegenschaften, Technik und Sicherheit, Datenschutzbeauftragten, Gruppe GAS, und ZIH)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**3.2 Ziel:** Kommunikation und Ausweitung der E-Learning-Angebote werden als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Lehrevaluationen und Studierendenbefragung zeigen, dass Studierende mit Familienaufgaben E-Learning zur Flexibilisierung des Studienortes nutzen können.*

### 3.2.1 Maßnahme:

Die E-Learning-Angebote werden ausgeweitet und kommuniziert. (Verantwortlich: Fakultäten, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 3.2.2 Maßnahme:

Die Lehrenden werden für die Umsetzung von E-Learning-Angeboten durch den E-Learning-Support des Medienzentrums sensibilisiert. (Verantwortlich: Medienzentrum)

**Zielgruppe:** *Lehrende*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 4. HF4: Information und Kommunikation

**4.1 Ziel:** Fortführung und gegebenenfalls Optimierung der internen und externen Kommunikationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Dresden werden als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Die Evaluierung zeigt, dass Beschäftigte, Studierende und Bewerber/innen über die familienunterstützenden Angebote der Hochschule gut informiert sind.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Es werden weiterhin die vorhandenen Informationsmedien und –wege zur internen Kommunikation des audit und Anliegen und Angebote der familiengerechten Hochschule genutzt, insbesondere:

- Universitätsjournal
- Internetauftritt der TU Dresden und Intranet
- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“
- Leitfaden für alle Beschäftigungsgruppen mit Themen wie Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege
- Hinweise über das familienfreundliche Angebot im Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte

- Aushänge
- Rundschreiben, Mitteilungen des Rektors und der Prorektoren
- Rundmails an Beschäftigte und Studierende
- Information durch Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und Beirat Familienfreundlichkeit
- Thematisierung in Personalversammlungen und Besprechungen
- dezentrale Informationen zu Kontakthaltmöglichkeiten während der Eltern- oder Pflegezeit
- Informationsabend des Campusbüros Uni mit Kind zu „Promovieren und Arbeiten mit Kind“, sowie Informationen zu familienbedingten Verlängerungsmöglichkeiten und Verlängerungsansprüchen
- anlassbezogene Pressemitteilungen
- Junior Campus und UNI TESTEN

(Verantwortlich: Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Stabsstelle Diversity Management, Campusbüro Uni mit Kind)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*



#### 4.1.2 Maßnahme:

Für die Zielgruppe der Studierenden wird eine Beratungslandkarte zum Thema Familienfreundlichkeit erarbeitet. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, verantwortliche Beratungsinstitutionen)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.1.3 Maßnahme:

Es werden verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten geprüft, 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). (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Studentenwerk Dresden, Campusbüro Uni mit Kind)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.1.4 Maßnahme:

Im Rahmen der Umsetzung der familiengerechten Hochschule und der audit-Zielvereinbarung werden zentral koordinierte Treffen zwischen und mit den dezentralen Standorten der TU Dresden durchgeführt, der regelmäßige Erfahrungsaustausch sowie eine gemeinsame Prozessentwicklung/-steuerung mit den dezentralen Standorten der TU Dresden gefördert. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Verantwortliche dezentrale Standorte)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**4.2 Ziel:** Die familiengerechte Hochschule wird weiterhin als Marke kommuniziert.

**Messkriterium:** *Die TU Dresden wird intern und extern als familiengerechte Hochschule wahrgenommen.*

#### 4.2.1 Maßnahme:

Das Logo wird auf den Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte sowie auf der Immatrikulationsbescheinigung platziert. (Verantwortlich: Dezernat 2 Personal, Dezernat 6 Organisation und Prozessmanagement, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

#### 4.2.2 Maßnahme:

Es wird ein geeignetes Veranstaltungsformat geprüft, um Studierende und Beschäftigte in die Ausgestaltung der familienfreundlichen TU Dresden einzubeziehen und Best-Practice-Aktivitäten zu würdigen. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.2.3 Maßnahme:

Bestehende Veranstaltungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit (z. B. Familienfest des Campusbüros Uni mit Kind) werden fortgeführt. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Campusbüro Uni mit Kind, Studentenwerk Dresden)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**4.3 Ziel:** Die Vielfalt von Familienformen (u.a. „Normalfamilie“, Patchworkfamilie, Regenbogenfamilie, Alleinerziehende Mütter/Väter, aktive Vaterschaft), und Familienaufgaben (Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen) ist sichtbar.

**Messkriterium:** *In der internen und externen Kommunikation ist eine Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben sichtbar.*

#### 4.3.1 Maßnahme:

Die Darstellung von Familie in den Informationsmaterialien wird im Hinblick auf die Vermittlung von Vielfalt angepasst. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity, Campusbüro Uni mit Kind)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**4.4 Ziel:** Die bestehenden Evaluationsprozesse sind konsolidiert bzw. bedarfsgerecht weiter entwickelt.

**Messkriterium:** *Die bestehenden Evaluationsprozesse sind konsolidiert bzw. bedarfsgerecht weiter entwickelt.*

#### 4.4.1 Maßnahme:

Zum Ende des Umsetzungszeitraumes wird erneut eine Studierenden- und Beschäftigtenbefragung durchgeführt. (Verantwortlich: Zentrum für Qualitätsanalyse, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 4.4.2 Maßnahme:

Für die gesamte Universität werden anhand der Qualitätsanalysen der Studiengänge in Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse zusammenfassende Berichte mit verschiedenen Themenschwerpunkten (Studierende mit Familienaufgaben, Studierende mit Behinderung u.ä.) erstellt. (Verantwortlich: Zentrum für Qualitätsanalyse, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

## 5. HF5: Führung

**5.1 Ziel:** Anliegen und Qualität eines familienbewussten Führungsverhaltens sind beschrieben, bekannt und handlungsleitend.

**Messkriterium:** *Führungsleitlinien mit einem Passus zum familienbewussten Führungsverhalten liegen vor.*

#### 5.1.1 Maßnahme:

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung werden Führungsleitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten erarbeitet, zur Diskussion gestellt und in das Personalentwicklungskonzept integriert. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 5.1.2 Maßnahme:

Die geplante Einführung einer Führungskräfteentwicklung für die wissenschaftlichen Führungskräfte wird beginnend mit den Neuberufenen realisiert. Die Vermittlung der Grundsätze eines familienbewussten Führens wird modularer Bestandteil des Schulungsprogramms. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Berufungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

#### 5.1.3 Maßnahme:

Vereinbarkeit wird als Querschnittsthema in die Führungskräfte- und Hochschuldidaktik-Workshops des Zentrums für Weiterbildung der TU Dresden implementiert. (Verantwortlich: Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**5.2 Ziel:** Fortführung und Optimierung der Informationsausstattung der Führungskräfte über die Anliegen und Angebote der familiengerechten Hochschule werden als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Die Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zeigt, dass die Führungskräfte über die Anliegen und Maßnahmen der familiengerechten Hochschule gut informiert sind.*

**5.2.1 Maßnahme:**

Die bisherige Informationsstrategie in Richtung Führungskräfte wird beibehalten, insbesondere:

- Thematisierung von Belangen der familiengerechten Hochschule regelmäßig u.a. in Besprechungen mit Bereichsleitungen, mit Dekan/innen, mit Dezernent/innen, im Senat, in Kommissionen
- Kommunikation über die Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, den Beirat Familienfreundlichkeit, die Zielvereinbarungsgespräche mit den Fakultäten/Bereichen
- im Rahmen des Programms zur Weiterbildung, Vernetzung und Betreuung der Juniorprofessor/innen
- Vorstellung der Angebote der Stabsstelle Diversity Management (auch die Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit) im Rahmen des jährlichen Neuberufenen-Empfanges an der TU Dresden  
(Verantwortlich: Rektor, Prorektor für Universitätsplanung, Stabsstelle Diversity Management, Leiter/innen der Struktureinheiten)

**Zielgruppe:** *alle Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**5.3 Ziel:** Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die Work-Life-Balance für Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft wird befördert.

**Messkriterium:** *Das Thema ist im Fokus.*

**5.3.1 Maßnahme:**

Das Anliegen, dass auch Führungskräfte Beruf und Familie vereinbaren können, wird verstärkt kommuniziert und mit Best-Practice-Beispielen unterlegt. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Fakultäten, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

**6.1 Ziel:** Es werden regelmäßig Jahresmitarbeiter/innengespräche geführt, in denen standardmäßig der Gesprächsbedarf zur Vereinbarkeit nachgefragt und vereinbarte Vereinbarkeitsarrangements evaluiert werden.

**Messkriterium:** *Die regelmäßige Durchführung von Jahresmitarbeiter/innengesprächen und die Ansprache des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dokumentiert.*

### 6.1.1 Maßnahme:

Mit Verabschiedung des Personalentwicklungskonzepts werden regelmäßige, verpflichtende Jahresgespräche für Mitarbeiter/innen eingeführt. Dabei wird ein Leitfaden für die Jahresgespräche erstellt, der unter anderem die Abfrage des Gesprächsbedarfs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Vorgesetzte)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 6.1.2 Maßnahme:

Führungskräfte erhalten Schulungsangebote zur Durchführung von Jahresmitarbeiter/innengesprächen. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung)

**Zielgruppe:** *alle Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

## 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:** Das Campusbüro Uni mit Kind ist räumlich wieder auf dem Zentralcampus verortet und mit seinen Aktivitäten verstetigt bzw. ausgeweitet.

**Messkriterium:** *Das Campusbüro Uni mit Kind ist auf den Zentralcampus der TU Dresden umgezogen, sein Angebot ist verstetigt bzw. erweitert.*

### 8.1.1 Maßnahme:

Für das Campusbüro Uni mit Kind werden nach Ende des Ausweichobjektes auf der Budapester Straße auf dem Zentralcampus der TU Dresden geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. (Verantwortlich: Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 1*

### 8.1.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob für Studierende für Familienaufgaben ein Coaching zur Organisation der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie angeboten werden kann. (Verantwortlich: Campusbüro Uni mit Kind, Stabsstelle Diversity Management, Studentenwerk Dresden)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**8.2 Ziel:** Die Koordination der familienfreundlichen Aktivitäten und Maßnahmen an der TU Dresden wird nach der Re-Auditierungsphase (2016-2019) als Daueraufgabe weitergeführt.

**Messkriterium:** *Die Koordination der familienfreundlichen Aktivitäten und Maßnahmen an der TU Dresden ist nach der Re-Auditierungsphase (2016-2019) als Daueraufgabe verankert.*

### 8.2.1 Maßnahme:

Die Koordination der familienfreundlichen Aktivitäten und Maßnahmen an der TU Dresden wird nach der Re-Auditierungsphase (2016-2019) als Daueraufgabe weitergeführt. (Verantwortlich: Universitätsleitung)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**8.3 Ziel:** Der bedarfsgerechte Ausbau der familiengerechten Infrastruktur wird als Daueraufgabe wahrgenommen.

**Messkriterium:** *Die familiengerechte Infrastruktur wurde ausgebaut. Wickelmöglichkeiten, Ruheräume, Eltern-Kind-Arbeitsplätze und Spielplätze/-ecken sind ausgeschildert und in den Campusnavigator integriert.*

**8.3.1 Maßnahme:**

Die familiengerechte Infrastruktur (Wickelmöglichkeiten, Ruheräume, Eltern-Kind-Arbeitsplätze, Spielmöglichkeiten) wird weiter ausgebaut und einheitlich beschildert. (Verantwortlich: Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**8.3.2 Maßnahme:**

Hinweise auf die familiengerechte Infrastruktur werden in den Campusnavigator integriert. (Verantwortlich: Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit, Fakultätsrechenzentrum Bauingenieurwesen)

**Zielgruppe:** *alle Studierenden und Beschäftigten*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**8.4 Ziel:** Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der TU Dresden wurde geprüft.

**Messkriterium:** *Es liegt ein Prüfergebnis vor.*

**8.4.1 Maßnahme:**

Es wird geprüft, ob an der TU Dresden langfristig ein geeigneter Raum für die flexible Kinderbetreuung genutzt werden kann. Bei positivem Prüfergebnis bietet die TU Dresden die flexible Kinderbetreuung auch in ihren eigenen Räumlichkeiten an. (Verantwortlich: Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**8.5 Ziel:** Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen finden an der TU Dresden entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote.

**Messkriterium:** *Die Evaluation zur Umsetzung zeigt, dass sich Beschäftigte und Studierende mit Pflegeaufgaben als Zielgruppe der FgH verstehen und die vorhandenen Angebote nutzen.*

**8.5.1 Maßnahme:**

In Kooperation mit den Partnern von Dresden concept e.V. und externen Dienstleistern wird an der TU Dresden die Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle geprüft. Eine Kooperation mit dem Studiengang Pflegewissenschaften wird geprüft. (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Stabsstelle Diversity Management)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *Bericht 2*

**8.5.2 Maßnahme:**

Zum Thema Pflege werden Informationsmaterialien (Web-Auftritt, Printmedien) erarbeitet und veröffentlicht. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**8.5.3 Maßnahme:**

Die Verankerung des Themas Pflege im Rahmen des Gesundheitstages der TU Dresden wird fortgeführt. (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Betriebsärztlicher Dienst)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*



### **Umsetzungsstrategie und -struktur**

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

Das Projektmanagement wird verstetigt. Die Themenverantwortung verbleibt im Rektorat, die Umsetzungsverantwortung bei der Stabsstelle Diversity Management, Koordinatorin für Familienfreundlichkeit.

Die Projektgruppe audit familiengerechte hochschule wird in ihrer Zusammensetzung neu strukturiert, um die Fakultäten stärker einzubinden. In ihrer Zielsetzung wird die Projektgruppe verstetigt. Die Anliegen der familiengerechten Hochschule werden in den Entscheidungen und Handlungen der Hochschule berücksichtigt. Die Umsetzung und die Passgenauigkeit der Maßnahmen werden regelmäßig überprüft. Die Fortschritte und Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule werden weiterhin in der Projektgruppe, in den Sitzungen des Beirates Familienfreundlichkeit, der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management diskutiert. Ebenso werden die Struktureinheiten anlässlich der Berichterstattung zur Umsetzung der Maßnahmen gebeten, den aktuellen Stand mitzuteilen. Am Ende des Umsetzungszeitraums wird eine Studierenden- und Beschäftigtenbefragung durchgeführt.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und –struktur einverstanden.

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Funktion

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort