

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität Dresden

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

14.10.2019

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?

Neues Team Personalentwicklung hat seine Arbeit an der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes der TUD aufgenommen.

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

- Erarbeitung Dienstvereinbarungsentwurf zur flexiblen Arbeitszeit (Personalrat, Kanzler), Durchführung von Informationsveranstaltungen für unterschiedliche Statusgruppen durch den Personalrat der TUD (ab 09/2018)
- Universitätsweite Einführung von Jahresgesprächen, Bereitstellung von Arbeitshilfen sowie Durchführung von Schulungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (05/2019)
- Beschlussfassung neues Gleichstellungskonzept TUD 2018 (im Rektorat am 19.01.2019), Erarbeitung des Gleichstellungszukunftskonzepts und damit Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder (05/2019)
- Prozessentwicklung zur Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studentinnen an der TUD sowie dessen Einführung (12/2018)
- Konzeptionierung, Ausschreibung und Einrichtung einer unabhängigen Pflegeberatungsstelle an der TU Dresden für Studierende und Beschäftigte mit (bevorstehender) Pflegeverantwortung (06/2019)
- Ausbau der Kinderferienbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden jeweils in den Winterferien und seit 2018 auch in den Sommerferien (07/2018)
- Durchführung der Gender-Tagung „Be WISE and Succeed - Women in Science and Engineering“ für DFG-konzipierte Programme vom 14.-16.11.2018, u.a. auch zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (11/2018)
- Konzeptionierung und Produktion eines neuen Diversity-Films, einer Fotoausstellung „Wir I(i)eben Vielfalt“ sowie des Films zum nachhaltigen Campus der TU Dresden inklusive Sichtbarmachung der Familienformen und –aufgaben (03/2019)
- Respekt und Teilhabe für alle: TU Dresden unterzeichnet Charta der Vielfalt in der Arbeitswelt (03/2019)
- Entwicklung eines Serviceportals für Studieninteressierte und Studierende der TU Dresden unter Einbezug des Themas Familienfreundlichkeit (06/2018)
- Zur langfristigen und nachhaltigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Studierenden hat die TU Dresden ein Universitäres Gesundheitsmanagement (UGM) etabliert (seit 2017)

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.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Erarbeitung und Verabschiedung von formalen Rahmenregelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Best Practice von Dienstvereinbarungen anderer Einrichtungen wurden eingeholt (u. a. TU 9), miteinander verglichen und daraus ein Entwurf einer Dienstvereinbarung „Flexible Arbeitszeit“ für die TUD erarbeitet.

- Derzeit befinden sich folgende, noch offene Fragen in der Klärung:

- einheitliche Anwendung an Zentraler Universitätsverwaltung/Professuren,

Zeitausgleich/Kappungsgrenze

Funktionszeiten/Kernarbeitszeit

Reduzierung Ruhezeiten; bisher über ArbZG hinaus

Arbeitszeiterfassung/Kontrolle

Vorbereitung/Verhandlung mit Personalrat.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Im August 2018 legte der Personalrat seinen Dienstvereinbarungsentwurf zur Arbeitszeit dem Kanzler vor und stellte das Papier in öffentlichen Diskussionen verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Universität vor.

- Im März 2019 erfolgte die Vorlage des Dienstvereinbarungsentwurfs seitens des Kanzlers an den Personalrat.

- Verhandlung / Abstimmung über Dienstvereinbarungs- Endfassung steht aktuell noch aus, Gespräche ab Kalenderwoche 27 in Planung.

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

- Die Arbeitszeiten sind in Dienstvereinbarungen fixiert. Es gibt Arbeitszeitmodelle für Personal, welches in der Patientenversorgung tätig ist oder in die klinische Diagnostik eingebunden ist oder mit der Tierhaltung befasst ist. In diesen Modellen sind feststehende Arbeitszeiten, Wechselschicht/Schicht, Gleitzeit mit Schichtzeiten, Pausenzeiten etc. sehr fixiert und definiert

abgebildet. Diese Modelle sind aufgrund des Versorgungsauftrages nicht flexibel. Für andere Beschäftigte ist in Dienstvereinbarungen die Arbeitszeit festgelegt. Für die Ausgestaltung der Arbeitszeit gilt jedoch die in der jeweiligen Abteilung in mündlicher Übereinkunft mit dem/der Abteilungsleiter/in festgelegte Arbeitszeitregelung. Diese ist im Allgemeinen sehr flexibel ausgerichtet und erlaubt gleitende Arbeitszeiten oder in Maßen eine Anhäufung von Stunden zum Ausgleich von Fehlzeiten.

Anlage Bericht 2:

Dienstvereinbarungsentwürfe Personalrat/Kanzler

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Integration in die Grundsätze eines familienbewussten / diversitygerechten Führungsverhaltens (siehe Ziel 5.1).*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Eine Sensibilisierung/Kundgabe in Dezernent/innen-/Bereichsdezernent/innenberatung, Verwaltungsberatung, Dekan/innenberatung erfolgt fortlaufend.

Berichte aus den Fakultäten:

(1)☑ Fakultät Bauingenieurwesen:

Die Fakultät Bauingenieurwesen unterstützt die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, insbesondere in schwierigen familiären Situationen. Besprechungen werden entsprechend terminiert und Urlaubszeiten vergeben.

(2)☑ Fakultät Erziehungswissenschaften:

Besprechungen werden weitestgehend in eine familienfreundliche Zeit gelegt. Sind Termine/Sitzungen am späten Nachmittag absehbar, wird dies langfristig bekanntgegeben.

(3)☑ Fakultät Informatik:

Die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen (insbesondere der Kinderbetreuung) bei der Anberaumung von Dienstberatungen und Gremienterminen (Sitzungen des Fakultätsrates) erfolgt.

(4)☑ Fakultät Maschinenwesen:

Die Umsetzung familienfreundlicher Besprechungs- und Beratungszeiten erfolgt fortlaufend.

(5) Fakultät Umweltwissenschaften:

Die Fakultätsratssitzung wurde auf einen früheren Termin am Tag verlegt, damit die teilnehmenden Professor/innen keine Probleme mit der Abholung und Betreuung ihrer Kinder haben.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Berücksichtigung von regulären Betreuungszeiten bei der Durchführung von Sitzungen / Besprechungen wurde in den Dienstvereinbarungs-Entwurf zur Arbeitszeit entsprechend aufgenommen: „Regelmäßige dienstliche Aufgaben (Beratungen / Besprechungen, Rück-sprachen, Sprechstunden u. ä.) sollen grundsätzlich in die Funktionszeit gelegt werden.“
- Vorschlag von Funktionszeiten laut Dienstvereinbarungsentwurf: Mo-Do bis 15 Uhr, Fr bis 13 Uhr

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Erziehungswissenschaften:

Im Rahmen des Fakultätsrats sowie weiterer Gremien (u. a. Berufungskommissionen) wird auf eine familiengerechte Terminierung sowie auf eine Beachtung der Work-Life-Balance geachtet, z. B. durch die Begrenzung der Sitzungszeiten. Aktuell wird dieses Vorgehen stetig thematisiert, aber es ist eine Bereitschaft erkennbar und wird nach Aushandlung umgesetzt.

(2) Fakultät Informatik:

Der Beginn der Sitzungen des Fakultätsrates wurden schrittweise auf 13:30 Uhr vorverlegt. Andere Beratungen finden überwiegend in der Kernarbeitszeit statt.

(3) Fakultät Maschinenwesen:

Termine finden in der Zeit von 8:00 bis 17:00 Uhr statt.

(4) Medizinische Fakultät:

Problem: frühere, familienfreundliche Sitzungszeiten lassen sich mit der Zeit für die Patientenversorgung schlecht koordinieren, für Führungskräfte sicherlich einfacher möglich, da Arbeiten an Beschäftigte in der Patientenversorgung delegiert werden können.

(5) Fakultät Psychologie:

Individuellere, sowie informellere Besprechungen und Meetings wie z. B. fachliche Kolloquien sollten noch mehr an einer familiengerechten Terminierung ausgerichtet werden.

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

Bei Arbeitsgruppen sind familienfreundliche Sitzungszeiten mittlerweile absolut Normalität. Bei den offiziellen Gremien (Institutsvorstand, Fakultätsrat, Bereichsrat) hingegen hat sich nichts an den bisherigen Zeiten geändert. Diese Sitzungen beginnen zwar familienfreundlich 15 Uhr, aber es ist ja doch durchaus der Regelfall, dass diese bis zu zwei Stunden und länger dauern und damit familienunfreundlich enden – zumindest für Mitarbeiter/-innen mit Kleinkindern, die abends ein-fach auch nicht so lange wach bleiben. Das hat zur Folge, dass man eher die Sitzungen verlassen muss und bei wichtigen Entscheidungen nicht gehört wird.

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Integration in die Grundsätze eines familienbewussten / diversitygerechten Führungsverhaltens (siehe Ziel 5.1)*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ *Eine Sensibilisierung/Kundgabe in Dezernent/innen-/Bereichsdezernent/innenberatung, Verwaltungsberatung, Dekan/innenberatung erfolgt fortlaufend.*

☑☑ *Darüber hinaus wurden die Dekane schriftlich darüber informiert, dass ein Resturlaub von 10 Tagen ohne Gründe übertragbar ist.*

☑☑ *Bisher erfolgte keine (schriftliche) Ergänzung des bestehenden Rundschreibens, da Kollision vorlesungsfreie Zeit und Schulferien.*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ *Siehe Bericht 1*

-☑ *Zudem Abstimmung des überarbeiteten Rundschreibens zu Urlaubsregelungen, wo dies thematisiert wird*

Berichte aus den Bereichen / Fakultäten:

(1)☑ *Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften:*

Urlaubswünsche in Ferienzeiten von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern werden bevorzugt berücksichtigt, die Urlaubsplanung erfolgt weitestgehend Anfang des Jahres. Eine besondere Herausforderung stellen die Herbst- und Osterferien dar aufgrund des Semesterbeginns.

(2)☑ *Fakultät Architektur:*

Die Umsetzung erfolgt auf der Ebene der Professuren. Die Vorgesetzten sind angehalten, die Mitarbeiter/-innen mit schulpflichtigen Kindern vorrangig Urlaub in den Schulferienzeiten zu gewähren. Organisatorisch erfolgt eine frühe Semesterablaufplanung für die Studiengänge der Fakultät, i.d.R. erfolgt die Veröffentlichung für die Fakultätsmitglieder zur Planung von Urlaubszeiten mindestens 9 Monate vor Beginn des betreffenden Semesters.

(3)☑ *Fakultät Informatik:*

Die Urlaubsplanung erfolgt unter Berücksichtigung der Schulferien in den Professuren bzw. im Dekanat. Die fehlende Abstimmung zwischen dem Studienjahresablauf und den Schulferien ist regelmäßiger Kritikpunkt seitens der Mitarbeiter/-innen.

(4) **Fakultät Maschinenwesen:**

Die Urlaubsplanung obliegt den Beschäftigten in Ab-sprache mit Vertretungen.

(5) **Medizinische Fakultät:**

Die Urlaubsplanung erfolgt zu Jahresbeginn unter bevorzugter Berücksichtigung der Eltern von schulpflichtigen Kindern.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Ausbau von Information, Kommunikation und Beratung zu bestehenden, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der TU Dresden, vor allem für Führungskräfte*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Umsetzung erfolgt bis Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Möglichkeit, der betreffenden Struktureinheit einen personellen oder finanziellen Ausgleich für familienbedingte Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen bereitzustellen, wird weiterhin einzelfallspezifisch geprüft.

- Bei z. B. fehlenden Drittmitteln wird im Rahmen von gesetzlicher Verlängerung nach WissZeitVG (Freistellung wegen Mutterschutz / Elternzeit) die Finanzierung aus zentralen Mitteln gewährt; im Einzelfall auch bei Gewährung der sogenannten familienpolitischen Komponente nach WissZeitVG

- Bei einer Arbeitszeitverkürzung existiert alternativ die Vertretungsmöglichkeit / Aufstockung anderer Mitarbeiter/-innen, für die es keiner zusätzlichen Finanzierung bedarf.

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Die Neuorganisation der zentralen Universitätsverwaltung insgesamt führt zu einer Verkürzung von Einstellungsvorgängen, unterstützt durch Mustertätigkeitsbeschreibungen.

☑☑ Im Übrigen verkürzter Einstellungsvorgang, da Ausschreibungsverzicht für MuSch/EZ sowie Beschäftigung bis 6 Monate möglich.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ Durch die pilothafte Umsetzung einer SHK-Einstellung als elektronischer Prozess mit SAP sind standardisierte Verfahrensabläufe definiert und Bearbeitungszeiten stark verkürzt worden. In Abstimmung zwischen Dezernat 2 Personal und Dezernat 6 Planung und Organisation erfolgt derzeit Überarbeitung des Einstellungsprozesses.

-☑ Weiterhin wurden mittlerweile 33 Mustertätigkeitsbeschreibungen erarbeitet und veröffentlicht, um den Einstellungsprozess zu standardisieren.

Anlage Bericht 2:

-☑ Vorstellung SHK-Pilot: Protokoll Verwaltungsberatung vom 26.09.2018

-☑ Mustertätigkeitsbeschreibungen: siehe Intranet der TU Dresden

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Die Finanzierung der gesetzlichen Verlängerung bzw. Familienkomponente gemäß WissZeitVG erfolgt aus Mitteln "Gute Lehre - Starke Mitte".

☑☑ Im Einzelfall ist ggf. auch eine Finanzierung von Pflegezeit aus diesen Mitteln denkbar – bedarf Entscheidung des Rektorats und Analyse der möglichen Kosten.

☑☑ Dezernat 5 Forschung ist über Regelungen über optimale Handhabung mit externen Fördergebern fortlaufend im Gespräch.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ Siehe Bericht 1 bzw. Maßnahme 2.1.1

-☑ Das Stipendienprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (ohne Medizinische Fakultät) richtet sich speziell an graduierte Frauen, die eine Promotion oder Habilitation anstreben oder noch nicht länger als zwei Jahre an der Promotion bzw. Habilitation arbeiten und deren Förderung über Stipendien, Arbeitsverträge und Drittmittel ausgelaufen ist.

(1) **Bericht aus der Fakultät Informatik:**

Von der Möglichkeit, Elternzeit zu beantragen und zu nehmen, wird in der Fakultät Informatik rege Gebrauch gemacht. Von der Möglichkeit der Freistellung zur Betreuung und Pflege von Familienangehörigen wird vereinzelt Gebrauch gemacht. Die Einführung des Globalhaushalts erleichtert grundsätzlich die Kompensation.

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: **■ ■** Erhöhung des Bekanntheitsgrades, Ausbau und Umsetzungsbegleitung familienfreundlicher Studienbedingungen (z. B. Teilzeitstudium, Nachteilsausgleich, E-Learning-Angebote)
■ ■ Evaluation und Prozessoptimierung bei der Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studentinnen an der TU Dresden sowie Prüfung, ob bezüglich des bestehenden erweiterten Nachteilsausgleichs in Prüfungsordnungen Anpassungsbedarf besteht

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

■ ■ In den Beratungen, u. a. der Zentralen Studienberatung, werden fortlaufend personenorientiert entsprechend des Bedarfs die Möglichkeiten zum Teilzeitstudium bekannt gemacht und individuelle Studienverlaufsvarianten besprochen. Bei der individuellen Studienverlaufsplanung sind außerdem die Studienfachberater/innen wichtige Ansprechpersonen.

■ ■ Nach Erlass der Ordnung zum Teilzeitstudium am 01.02.2014 haben neben den 7 Fernstudiengängen weitere 26 Studiengänge das Teilzeitangebot in ihre Studienordnungen aufgenommen. Damit haben wir aktuell 33 Studiengänge, die in Teilzeit studiert werden können.

■ ■ Im Fernstudium haben wir derzeit 1008 Studierende immatrikuliert. Darüber hinaus haben sich seit 2014 weitere 182 Studierende in die neuen Teilzeitstudiengänge immatrikuliert.

■ ■ Die Angebote zum Teilzeitstudium werden außerdem über die Webseite der TUD bekannt gemacht und sind Bestandteil des Studieninformationssystems. Über die Webseite Familienfreundlichkeit erfolgt eine Verlinkung zur Webseite Teilzeitstudium.

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) **Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:**

Teilzeitstudiengänge gibt es im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften nicht. Individuelle

Sonderstudienpläne werden zwischen Studierenden und Studienfachberater/innen verhandelt.

*(2) **Fakultät Architektur:***

Im Studiengang Architektur wurde mit Satzungsänderung das Teilzeitstudium seit dem Beginn des Sommersemesters 2017 ermöglicht. Inzwischen haben wir auch Studierende im Teilzeitstudium zu verzeichnen.

Informationen zu den Möglichkeiten der familienfreundlichen Planung, der Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich sowie auch zum Teilzeitstudium werden unmittelbar an die Erstsemester gegeben: z. B. in der Veranstaltung zur Erläuterung der Studienorganisation (Stundenpläne, Semesterablauf, Anmeldung/Einschreibung), durch die Mentor/innen (die Studierenden des 1. Studienjahres sind im Studiengang Architektur in kleinen Gruppen á 10 bis 12 Studierende je einer/einem Mentor/in zugeordnet), in den Studienfachberatungen der Architektur und Landschaftsarchitektur.

*(3) **Fakultät Bauingenieurwesen:***

An der Fakultät Bauingenieurwesen werden seit einigen Jahren sehr erfolgreich ein grundständiges Bachelorstudium und ein Diplom-Aufbaustudium im Fernstudium (als klassisches Teilzeitstudienmodell) angeboten, was insbesondere Studierende mit Familienaufgaben in Anspruch nehmen. Dieses wird den Interessenten per Homepage, BauBlog und innerhalb persönlicher Beratungen mitgeteilt.

Studierende mit familiären Verpflichtungen (Pflege naher Angehöriger) oder speziellen persönlichen Bedürfnissen erhalten auf Antrag einen Sonderstudienplan. Dieser wird durch Einzelfallentscheidungen des Prüfungsausschusses ermöglicht, die Studierenden in Beratungen entsprechend darauf hingewiesen.

*(4) **Fakultät Informatik:***

Regelmäßige Diskussion in den Studienkommissionen über die Einführung von Teilzeitstudiengängen an der Fakultät. Aufgrund der geringen Nachfrage nach dieser Studienform und dem damit verbundenen erheblichen Verwaltungsmehraufwand ist die Umsetzung bisher nicht in Angriff genommen worden.

Ggf. erforderliche Sonderstudienpläne werden im Rahmen von individuellen Studienfachberatungsgesprächen mit den jeweiligen Studierenden erarbeitet und bei Bedarf über den Studienverlauf durch die Studienfachberater/innen begleitet.

*(5) **Juristische Fakultät:***

Sonderstudienpläne für Studierende mit Familie werden erstellt. Teilzeitstudium wird künftig aufgrund der Einstellung der Studiengänge nicht mehr angeboten (§ 4 Abs. 3 Ordnung über das Teilzeitstudium).

*(6) **Fakultät Maschinenwesen:***

Teilzeitstudiengänge gibt es noch nicht flächendeckend an der Fakultät Maschinenwesen, das Angebot wird aber mit der zeitnahen Einführung neuer Studien- und Prüfungsordnungen erweitert. Individuelle Sonderstudienpläne werden zwischen Studierenden und Studienberater/in, Prüfungsamt und/oder Studienrichtungsleiter/innen verhandelt. Individuelle Beratung wird seitens Gleichstellung und Prüfungsamt angeboten – jedoch selten genutzt. Geeignete fakultätsübliche Veröffentlichungen zu Informationen über die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation werden gesucht und die Umsetzung angestrebt.


(7)  Fakultät Physik:

An der Fakultät Physik gibt es bisher keine Teilzeitstudiengänge, sie sind derzeit auch nicht in Planung.


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

Teilzeitstudienordnungen sind bisher nur für den Fach-BA und Fach-MA SLK umgesetzt, nicht jedoch für die Lehramtsstudiengänge.

(9)  Fakultät Umweltwissenschaften:

 Fachrichtung Hydrowissenschaften:

Die Möglichkeit des Teilzeitstudiums und entsprechend individueller Studienpläne wurde 2016 in den Studienordnungen der deutschsprachigen Studiengänge (1x BSc, 4x MSc) verankert und trat zum Sommersemester 2016 in Kraft. Bei der Studienfachberatung (per E-Mail, telefonisch oder persönlich) wird auf die Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs, des Teilzeitstudiums und individueller Studienpläne hingewiesen. Die Bereitstellung von Informationen auf der Fakultätswebseite erfolgt derzeit noch nicht.

 Fachrichtung Forstwissenschaften:

Die Studienordnungen für den Bachelor- und Masterstudiengang werden derzeit überarbeitet und um die Möglichkeit des Teilzeitstudiums erweitert.

(10)  Fakultät Verkehrswissenschaften:

Die Fakultät Verkehrswissenschaften „Friedrich List“ (Studiendekane, Studienfachberater/in, Prüfungsausschuss, Prüfungsamt) bietet Studierenden mit familiären Verpflichtungen (Pflege naher Angehöriger) oder speziellen persönlichen Bedürfnissen Beratung zu einem eventuellen Sonderstudienplan oder zum Nachteilsausgleich an. Teilzeitstudium ist nach den derzeit gültigen Prüfungsordnungen momentan nicht möglich.

(11)  Medizinische Fakultät:

Teilzeitangebote existieren derzeit nicht für die Staatsexamensstudiengänge bzw. dort nur im Bereich des Praktischen Jahres. Gleichwohl werden aber individuelle und situationsbezogene Studienpläne gemeinsam mit dem/der betroffenen Studierenden erarbeitet.

(12)  Internationales Hochschulinstitut Zittau:


Die Beratung zur flexiblen Studienorganisation sowie die Umsetzung individueller Sonderstudienpläne erfolgt fortlaufend. Die Einbindung der Option eines familiengerechten Sonderstudienplans im Rahmen eines Teilzeitstudiums soll in die Studienordnungen des IHI Zittau erfolgen.

Anlage Bericht 1:


 Angebote Teilzeitstudium Webseite TUD:

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

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-  Siehe Bericht 1

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)  Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:

Das Angebot an Teilzeitstudiengängen im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften hat

deutlich zugenommen. Folgende Studiengänge werden in Teilzeit angeboten: Mathematik BA, Wirtschaftsmathematik BA und MA, Biodiversity and Collection Management MA, Biotechnologie und Angewandte Ökologie MA, Organic and Molecular Electronics MA. Zusätzlich werden individuelle Sonderstudienpläne werden zwischen Studierenden und Studienfachberater/-innen verhandelt. Erste Diskussionen zu einem möglichen Teilzeitstudium in weiteren Studiengängen neben Organic and Molecular Electronics (MA) haben stattgefunden.

(2) **Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften:**

Die Inanspruchnahme des Nachteilsausgleich, des Teilzeitstudiums durch Studierende mit Familienaufgaben ist gestiegen. Beratungen dazu erfolgen durch die Studienbüros der Bereiche. Die direkte Kommunikation an die Studierenden durch die Lehrverantwortlichen selbst könnte verstärkt werden.

- **Fakultät Architektur:** Für die Studiengänge Landschaftsarchitektur befinden sich die Studiendokumente zur Einführung des Teilzeitstudiums in der Genehmigungsphase, d. h. ab Oktober 2020 wird im Bachelorstudiengang und im Masterstudiengang Landschaftsarchitektur ein Teilzeitstudium möglich sein. Alle Informations- und Beratungsangebote zur individuellen Gestaltung des Studienablaufs werden aufrechterhalten. Die Möglichkeit zum Teilzeitstudium ist im Diplomstudiengang Architektur verankert, mit Satzungsänderung 2018 ist dieses mit einem individuellen Studienablaufplan möglich, um eine weitere Flexibilisierung zu ermöglichen.

(3) **Fakultät Biologie:**

Teilzeitstudiengänge werden an der Fakultät Biologie nicht angeboten. Allerdings ist in den Studiengängen der Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Verpflichtungen festgeschrieben und es können individuelle Studienpläne festgelegt werden.

(4) **Fakultät Erziehungswissenschaften:**

Teilzeitstudienordnungen gibt es an der Fakultät für Erziehungswissenschaften bisher noch nicht. Einzelfälle werden durch die Studienfachberater/-innen sowie den Studiengangverantwortlichen geregelt.

(5) **Fakultät Informatik:**

Im Berichtszeitraum haben zwei Studierende von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, durch individuelle Vereinbarungen zur Durchführung der schulpraktischen Übung bzw. Änderung der Prüfungsmodalitäten (mündliche Prüfung statt Klausur an einem anderen Termin) das Studium und die Betreuung eigener Kinder in Einklang zu bringen.

(6) **Fakultät Maschinenwesen:**

Mit der Ausfertigung der Studien- und Prüfungsordnungen für die Studiengänge der Fakultät Maschinenwesen zum 01. Juni 2019 bzw. 01. April 2020 ist nahezu ein flächendeckendes Angebot an Teilzeitstudiengänge vorhanden.

(7) **Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:**

Im Rahmen der Fachstudienberatungen der einzelnen Fächer bzw. Institute der Fakultät werden die Studierenden individuell bezüglich der Teilzeitmöglichkeiten und entsprechender Studienpläne beraten. Zudem bieten die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreter/-innen eine wöchentliche Sprechstunde an, in der sich die Studierenden zu Fragen des Ausgleichs bei Familienaufgaben informieren und Probleme bei der Umsetzung besprechen können.

(8) **Fakultät Umweltwissenschaften, Wissenschaftsfeld Forstwissenschaften:**
 Im Bachelorstudiengang Forstwissenschaften ist das Teilzeitstudium integriert. In den 3 Masterstudiengängen wird dies in der nächsten Zeit erfolgen. Im Masterstudiengang Forstwissenschaften wird zudem über die Implementierung eines Fernstudiums diskutiert.

(9) **Fakultät Wirtschaftswissenschaften:**
 Im Zuge der Studienreform zum WS 2014/15 können alle Studiengänge der Fakultät (Bachelor/Master/Diplom) auch als Teilzeitstudium absolviert werden. Dies ist entsprechend auf der Website der Fakultät kommuniziert und wird auch von den Studienberaterinnen und Studienberatern an Studieninteressierte und Studierende weitergegeben. Auf der Website sind zudem für je-den Studiengang auch Studienablaufpläne für das Teilzeitstudium hinterlegt.

(10) **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**
 Die Möglichkeit des Teilzeitstudiums wurde in alle Studienordnungen des IHI Zittau aufgenommen. Die Bekanntmachung der Ordnungen erfolgte im März 2019. Die Ordnungen treten zum neuen Studienjahr in Kraft.

Anlage Bericht 2:

☐☐ **Angebote Teilzeitstudium Webseite TUD:**

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☐☐ In der Beratung der Zentralen Studienberatung werden fortlaufend die Möglichkeiten zur familiengerechten Studienorganisation bekannt gemacht; zudem wird bei Bedarf auf die Beratungsangebote des Campusbüros Uni mit Kind verwiesen. Im letzten Berichtszeitraum (Lehrbericht) thematisierten in der Einzelberatung 5% der Studierenden (31) und 15% der Studieninteressierten, die keine Schüler/innen mehr waren (29), ihre Familienaufgaben. Für andere Beratungsformate (offene Sprechzeit, Workshops,...) erfolgt keine gesonderte Erfassung.

☐☐ Über Nachteilsausgleichsregelungen wird über die zentrale Webseite der TUD informiert. Auch auf der Webseite Familienfreundlichkeit sind Infos zum Nachteilsausgleich präsent. Ggf. ist eine Integration in die internen Kommunikationskanäle zu den Studierenden (OPAL, SELMA) zu prüfen. Um die Nachteilsausgleichsregelungen, z. B. durch Auslage in den verschiedenen Beratungseinrichtungen, noch stärker bekannt zu machen, wurde ein erster Entwurf eines Flyers zum Nachteilsausgleich erarbeitet. Dieser wird mit den beteiligten Akteur/innen abgestimmt, gelayoutet und gedruckt.

☐☐ Im Rahmen des Projektes „Studiengänge flexibel gestalten“ des Medienzentrums der TU Dresden soll ebenfalls über Nachteilsausgleichsregelungen informiert werden. Ein erstes Gespräch mit den Projektverantwortlichen zu einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit in Anlehnung an die Maßnahmen der Zielvereinbarung audit familiengerechte hochschule hat stattgefunden.

Gemeinsam wurde die Idee entwickelt, ein Formular für Studierende zur Beantragung des Nachteilsausgleichs zu erarbeiten. Ein erster Entwurf liegt vor und wir derzeit mit den Beteiligten abgestimmt.

Berichte aus den Bereichen und Fakultäten:

*(1) **Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften:***

Die aktuellen Studiendokumente enthalten Regelungen zum Nachteilsausgleich. Bei Studiengangreformen wird das Teilzeitstudium geregelt. Die Studierenden werden vom Studienbüro über die Prüfungsämter auf die bestehenden Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation einzelfallbezogen hingewiesen und entsprechend beraten. Das Studienbüro dient damit den Studierenden über die Prüfungsämter als wichtige Schnittstelle und erste Anlaufstelle für Beratungen zur flexiblen Studienorganisation und evtl. Antragstellungen gegenüber den zuständigen Prüfungsausschüssen. Flyer und Broschüren mit aktuellen Hinweisen auf das „Campusbüro Uni mit Kind“ liegen für die Studierenden regelmäßig bereit. Darüber hinaus berät das Studienbüro die Prüfungsausschüsse über die rechtlichen Möglichkeiten zu Nachteilsausgleichen. Die Einzelfallentscheidungen der Prüfungsausschussvorsitzenden beinhalten bei-spielsweise die Gewährung von Schreibzeitverlängerungen, Schreibpausen, Anpassungen der Praktikumszeiten, Gebrauch von Laptops und den Wechsel der Prüfungsform.

*(2) **Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:***

Die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation sind den Mitarbeiterinnen des Studienbüros bekannt und Studierende werden entsprechend beraten. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass entsprechende Informationsbroschüren im Wartebereich und den Büros ausgelegt sind.

*(3) **Fakultät Erziehungswissenschaften:***

▣ Fragen nach flexibler Studienorganisation sind Themen in Beratungsgesprächen, in Lehrveranstaltungen und Gremienberatungen. Eine Website zum „Studieren mit Kind im Lehramt“ befindet sich derzeit in Vorbereitung. Insgesamt lässt sich einschätzen, dass es trotz gewachsener Gesamtzahl der Studierenden gelungen ist, allen möglichen Problemen durch familienfreundliche Lösungen gerecht zu werden, z. B. durch Möglichkeiten der späteren Abgabe von in häuslicher Arbeit anzufertigenden Prüfungsleistungen, Splitting von Blockpraktika im Rahmen der schulpraktischen Studien, nach Möglichkeit Terminierung von Blockseminaren außerhalb der Schulferien Sachsens.

▣ Studierende ausgewählter Studiengänge mit Familienaufgaben finden im ESF-geförderten Projekt TUD_MTC: Initiativprogramm Studienerfolg, Teilprojekt Coaching-AP3 maßgeschneiderte Angebote zur Sicherung des Studienerfolgs, z. B. durch studienbegleitende Tutorien für Schwerpunktmodule.

*(4) **Fakultät Informatik:***

Die Studienfachberater/innen stehen in ständigem Kontakt mit den Studierenden mit Familienaufgaben und beraten kontinuierlich über die flexible Gestaltung des Studiums im Interesse einer Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium. Auch im Rahmen der Erstsemestereinführungsveranstaltung wird auf die Beratungsangebote hingewiesen. Der Bereitstellung von Broschüren und Flyern stehen fehlende zentrale Vorlagen und fehlendes Budget gegenüber.

(5) **Fakultät Maschinenwesen:**

Die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation v.a. auch im Fall von familienbedingtem Studienrückstand, sind auf Ebene der Beratenden gegeben und die Sensibilisierung gemeinsam mit Studierenden nach Lösungen zu suchen, stark in den Fokus der Beratung gerückt. Hier ist festzuhalten, dass solche Anfragen allerdings nur sehr selten vorkommen. Der Nachteilsausgleich ist in die Prüfungsordnung integriert. Einzelfallentscheidungen hinsichtlich Nachteilsausgleich sowie Sonderstudienpläne zur individuellen Studienorganisation beschließt die/der Prüfungsausschussvorsitzende. Geeignete fakultätsübliche Veröffentlichungen zu Informationen über die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation werden gesucht und die Umsetzung angestrebt.

(6) **Fakultät Mathematik:**

Informationen zum Nachteilsausgleich sind auf den Internetseiten des Prüfungsamtes der Fakultät Mathematik bereitgestellt.

(7) **Fakultät Physik:**

Individuelle Sonderstudienpläne und Nachteilsausgleichsregelungen werden bei Bedarf von den Studienfachberater/innen, den Prüfungsausschüssen und den Prüfungsämtern zusammen mit den Studierenden erarbeitet; Hinweise zum Nachteilsausgleich sind in den Prüfungsordnungen enthalten. Nach Aussage des Prüfungsamtes haben bisher keine Studierenden mit Familienaufgaben einen Nachteilsausgleich in Anspruch genommen.

(8) **Fakultät Psychologie:**

Die Studienfachberater/innen informieren und beraten regelmäßig die Studierenden bzw. Studieninteressierte (z. B. Tag der offenen Tür, UNI Live-Hochschulinformationstag) über die Möglichkeiten einer flexiblen Studiengestaltung. Auf den Internetseiten des Prüfungsamtes findet sich unter FAQ ein entsprechender Eintrag zum Nachteilsausgleich. Darüber hinaus werden u. a. Studierende mit Kind bei der Platzvergabe für Lehrveranstaltungen nach Möglichkeit bevorzugt, darüber wird auch bei der Einschreibung noch einmal informiert.

(9) **Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:**

In der Studienberatung wird über Möglichkeiten wie Urlaubssemester, nachträgliche Aberkennung von Fachsemestern, Verlängerung von Abgabefristen etc., informiert. Darüber hinaus wird auf die Angebote der familiengerechten TUD und der Option von Anträgen an den Prüfungsausschuss hingewiesen. Entsprechende Schulungen für Studienfachberater/innen zur Qualitätssicherung wären wünschenswert.

(10) **Fakultät Umweltwissenschaften:**

Auf den Begrüßungsveranstaltungen der Erstsemester der Fachrichtung Forstwissenschaften wird auf das Beratungsangebot durch die/den Studienfachberater/in hingewiesen. Alle Studierenden werden auf die Möglichkeit von Urlaubssemestern und den Nachteilsausgleich hingewiesen, insbesondere, wenn Familienaufgaben zu bewältigen sind.

(11) **Philosophische Fakultät:**

Fachbereich Kunstgeschichte:

Innerhalb der Studienfachberatung erfolgt das Aufzeigen familienfreundlicher Optionen für die Gestaltung des Studienablaufs; der Verweis auf übergeordnete Beratungsmöglichkeiten durch die TU Dresden; Verlinkung auf die Angebote der „Familiengerechten Hochschule“ über die

Internetseite des Fachbereichs Kunstgeschichte.

☒☒ Institut für Politikwissenschaft:

Im Rahmen der Studienfachberatung werden Studierende mit Familienaufgaben über die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches informiert. Studierende werden auf Angebote des Cam-pusbüros Uni mit Kind aufmerksam gemacht und in Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt der Philosophischen Fakultät beim Verfassen von Anträgen an den Prüfungsausschuss unterstützt. Studierende mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen werden auch auf die Möglichkeit einer individuellen Anpassung der Studienzeit und einer flexiblen Auslegung des Studienablaufplans hingewiesen. Die Lehrenden berücksichtigen die spezifischen Bedürfnisse von Studierenden mit Familienaufgaben sowohl bei der Gestaltung der Lehrveranstaltungen als auch im Kontext der Erbringung von Prüfungsleistungen.

(12)☒ Medizinische Fakultät:

Der Nachteilsausgleich ist bekannt und wird in Anspruch genommen.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Nachteilsausgleich über die Webseite der TUD:

<https://tu-dresden.de/studium/rund-ums-studium/studieren-mit-familie>

☒☒ Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Psychologie:

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/studium/pruefungsamt/faq>

☒☒ Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Mathematik:

<https://tu-dresden.de/mn/math/studium/pruefungsamter/nachteilsausgleich>

☒☒ Flyerentwurf Nachteilsausgleich

☒☒ Formularentwurf zur Beantragung Nachteilsausgleich

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☒ Siehe Bericht 1

-☒ Wir haben uns entschieden, den Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (gesetzlich) sowie den für Studierende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (erweitert) gemeinsam zu kommunizieren: es wurde ein gemeinsames Formular zur Beantragung des gesetzlichen und des erweiterten Nachteilsausgleichs erarbeitet; vor einer Verabschiedung steht die finale juristische Prüfung derzeit noch aus.

-☒ Zusammen mit dem Formular soll für jede Form des Nachteilsausgleichs (gesetzlich bzw. erweitert) ein Informationsblatt erarbeitet werden; der derzeit existierende Flyerentwurf zum erweiterten Nachteilsausgleich wird um den gesetzlichen Nachteilsausgleich ergänzt. Die Materialien werden über verschiedene ÖA-Kanäle entsprechend bekannt gemacht.

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)☒ Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:

Zudem sind die Informationsseiten der zentralen Universitätsverwaltung bzw. der verantwortlichen Stabsstellen prominent verlinkt. Nicht zuletzt berät das Studienbüro den Prüfungsausschuss im Hinblick auf die Umsetzung der in den Studiendokumenten enthaltenen Regelungen zum Nachteilsausgleich (z. B. Schreibzeitverlängerungen, Schreibpausen oder Prüfungsformwechsel).

(2)☒ Fakultät Architektur:

Alle drei Studiengänge der Fakultät Architektur (Diplomstudiengang Architektur, BA und MA Landschaftsarchitektur) haben den erweiterten Nachteilsausgleich zur Berücksichtigung familiärer Aufgaben in den Prüfungsordnungen verankert.

(3) **Fakultät Bauingenieurwesen:**

Auf Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich, der familiengerechten Studienorganisation sowie auf weitere Möglichkeiten einer flexiblen Studiengestaltung (auch Urlaubssemester) wird allgemein im Rahmen von Informationsveranstaltungen (Uni Live, Uni Tag) sowie in persönlichen Beratungsgesprächen durch den Studienfachberater/-innen sowie durch das Prüfungsamt hingewiesen. Darüber hinaus sind Maßnahmen des Nachteilsausgleichs auch in den Studien- und der Prüfungsordnungen der Fakultät verankert. Bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungsleistungen werden die spezifischen Bedingungen von Studierenden mit Elternpflichten und Familienaufgaben berücksichtigt.

(4) **Fakultät Chemie und Lebensmittelchemie:**

- **Studienfachberatung Lebensmittelchemie:** In individuellen Beratungsgesprächen wird mit betroffenen Studierenden ein für die familiäre Situation passender und ggf.

Mutterschutzgesetz-konformer Studienablaufplan erarbeitet.

Auf TU-weite Unterstützungsangebote wird hingewiesen. Der Studienfachberatung sind die Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs bekannt.

- **Studienfachberatung Chemie:** Individuelle Sonderstudienpläne und Nachteilsausgleichsregelungen werden bei Bedarf von den Studienfachberaterinnen und -fachberatern, den Prüfungsausschüssen und den Prüfungsämtern zusammen mit den Studierenden erarbeitet.

(5) **Fakultät Erziehungswissenschaften:**

Studienfachberatung Erziehungswissenschaften:

- **Die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation sind den Studienfachberater/-innen bekannt und Studierende werden entsprechend beraten sowie bereits im Rahmen der Erstsemestereinführungsveranstaltung auf vorhandene Beratungsangebote hingewiesen.**

- **Der Nachteilsausgleich ist in die Prüfungsordnung des Bachelor-Studiengangs Sozialpädagogik, Sozialarbeit und Wohlfahrtswissenschaften sowie der Prüfungsordnung des konsekutiven Master-Studiengangs Sozialpädagogik integriert.**

- **Auf den Internetseiten des Prüfungsamtes finden sich zudem Hinweise für Studentinnen zum neuen Mutterschutzgesetz sowie Informationen zur Vereinbarkeit Studium und Familie.**

- **Schließlich werden bei der Konzipierung der Lehrveranstaltungen durch Lehrplanung und Lehrende, die spezifischen Bedarfe von Studierenden mit Familienaufgaben berücksichtigt.**

Studienfachberatung Weiterbildungsforschung und Organisationsentwicklung:

- **Die Lehrendenbefragung zeigt, dass im Studiengang offen mit besonderen Bedarfen von Studierenden mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen umgegangen und eine individuelle Studiengestaltung ermöglicht wird.**

- **In der Prüfungsordnung sind Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Kind(ern), mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie mit andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen vorgesehen.**

(6) **Juristische Fakultät:**

Es wird auf Angebote der familiengerechten Studienorganisation und den Service des Campusbüros Uni mit Kind hingewiesen. Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs werden dargestellt und berücksichtigt.

(7) **Fakultät Maschinenwesen:**

Geeignete fakultätsübliche Veröffentlichungen zu In-formationen über die Möglichkeiten der flexiblen Studienorganisation werden stetig erweitert und optimiert. Mit dem zum 01. Januar 2018 in Kraft getretenen neuen Mutterschutzgesetz und den entsprechenden Umsetzungsregularien der TU Dresden sind die Studienfachberater/-innen sowie Mitarbeiter/-innen des Prüfungsamtes durch Schulungsmaßnahmen sensibilisiert und der Prozess ist im Beratungs- und Studienalltag eingebunden.

(8) Philosophische Fakultät, Institut für Geschichte:

Im Rahmen der Studienfachberatung werden Lehramtsstudierende mit Familienaufgaben über die Möglichkeit des Nachteilsausgleiches informiert. Studierende werden auf Angebote des Campusbüros „Uni mit Kind“ aufmerksam gemacht und in Zusammenarbeit mit dem Zentralisierten Lehrerprüfungsamt beim Verfassen von Anträgen an den Prüfungsausschuss unterstützt. Die Verlinkung zu den Angeboten der „Familiengerechten Hochschule“ erfolgt über die Internetseite des Instituts für Geschichte.

(9) Fakultät Umweltwissenschaften, Wissenschaftsfeld Forstwissenschaften:

Zur besseren Information der Studierenden wurde die Fachschaft über den Nachteilsausgleich informiert und um Weitergabe der Information auch über studentische Informationswege gebeten.

(10) Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB): Eine Website des ZLSB zum „Studieren mit Kind im Lehramt“ wurde erstellt und veröffentlicht.

(11) Center for Molecular and Cellular Bioengineering (CMCB): Die Regelungen zum Nachteilsausgleich finden sich in den aktuellen Studiendokumenten. Das Student Office ist in Kontakt mit den betreffenden Studierenden und bietet entsprechende Beratung an. Die Studierenden werden über Möglichkeiten informiert und entsprechende Informationsbroschüren werden ausgelegt.

Anlage Bericht 2:

- *Nachteilsausgleich über die Webseite der TUD:*

<https://tu-dresden.de/studium/rund-ums-studium/studieren-mit-familie>

- *Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Psychologie:*

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/studium/pruefungsamt/faq>

- *Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Mathematik:*

<https://tu-dresden.de/mn/math/studium/pruefungsamter/nachteilsausgleich>

- *Flyerentwurf Nachteilsausgleich*

- *Gemeinsames Formular zur Beantragung des gesetzlichen und erweiterten Nachteilsausgleichs*

- *Webseite ZLSB zum „Studieren mit Kind im Lehramt“:*

<https://tu-dresden.de/zlsb/lehramtsstudium/studieren-mit-kind>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ Bisher liegen Entwürfe für einen Flyer mit den wesentlichen Informationen zum Nachteilsausgleich sowie für ein Formular zur Beantragung des erweiterten Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familienaufgaben vor (siehe Maßnahme 2.2.2).

▣▣ Mit der Fertigstellung beider Dokumente würden für Studierende ausreichende Informationen zum Nachteilsausgleich sowie zu dessen Beantragung vorliegen. Die Lehrenden sollen über die Prüfungsausschüsse über die neuen Dokumente zum Nachteilsausgleich sowie dessen Handhabung informiert werden. Separate Handlungsleitlinien für Studierende und Lehrende sind damit nicht mehr nötig.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-▣ Siehe Maßnahme 2.2.2

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

2.2.4 neue

Maßnahme:

Zur Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studierende an der TU Dresden werden geeignete Verwaltungsprozesse etabliert und kommuniziert.

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ Die Stabsstelle Diversity Management hat die Projektkoordination zur Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studierende an der TUD inne. In Kooperation mit dem Prorektor für Bildung und Internationales wird im April 2018 ein Auftakttreffen zur Etablierung geeigneter Verwaltungsprozesse zur Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studierende an der TUD mit relevanten zentralen und dezentralen Akteurinnen und Akteuren im Themenfeld durchgeführt. Als Diskussionsgrundlage für das Auftakttreffen wurde ein Handlungsleitfaden zur Vorstellung von geeigneten Verwaltungsprozessen an der TUD entwickelt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-▣ Mit der konkreten Umsetzung dieser gesetzlichen Neuerung an der TU Dresden hat sich im Jahr 2018 der Arbeitskreis MuSchG unter der Leitung des Prorektors für Bildung und Internationales, koordiniert durch die Stabsstelle Diversity Management, befasst und einen TU-weiten Prozess erarbeitet.

-▣ Alle Informationen und Dokumente zur Umsetzung des neuen MuSchG für Studentinnen an der TUD stehen auf der Webseite der TU Dresden in deutscher und englischer Sprache bereit.

-▣ Mit dem Ziel, die Multiplikator/-innen der TU Dresden (u. a. Studienfachberater/-innen, Gleichstellungsbeauftragte, Zentrale Studienberatung, Studentenrat) über den Prozess zu informieren und sie in die Lage zu versetzen, Ratsuchende im Zuge ihrer Beratungstätigkeit beraten und ggf. an die zuständigen Struktureinheiten weiter verweisen zu können, haben wir im Januar 2019 eine Informationsveranstaltung durchgeführt.

Anlage Bericht 2:

Informationen und Dokumente MuSchG: <https://tu-dresden.de/mutterschutz>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.

Status: Ziel erreicht

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Im Rahmen der Vorbereitung des Exzellenzuniversitätsantrags werden an der TU Dresden sechs themenbezogene Zukunftslabore durchgeführt, um gemeinsam mit allen Angehörigen der TU Dresden und allen Mitgliedern von DRESDEN-concept-Einrichtungen über zentrale Aspekte der Gesamtstrategie nachzudenken und konkrete Ideen zu diskutieren. Das erste der sechs Zukunftslabore fand am 24. Januar 2018 statt und stand unter dem Motto: „Business as usual oder Fortschritt durch Wandel?“ In unterschiedlichen Themenzirkeln wurden z. B. folgende Fragen diskutiert: Behalten wir vertraute Strukturen und gewohnte Abläufe bei oder wagen wir neue Wege? Wie offen sind wir für Veränderung und Erneuerung? Thementisch 4 beschäftigte sich explizit mit der Chancengleichheit „TU Dresden – Vorbild durch Vielfalt“, bei dem auch Fragen der Familienfreundlichkeit diskutiert wurden. In den kommenden Monaten folgen Zukunftslabore zu den Themen Forschung, Digitalisierung, Netzwerke, Universitätskultur und Personalentwicklung sowie Nachwuchsförderung.

Im März 2018 fand die Auftaktveranstaltung zum Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte 2018 „Erfolgreich führen“ an der TUD statt. Auch im Rahmen des Weiterbildungsprogramms werden die Themen der Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit einfließen.

Durchführung einer Informationsveranstaltung mit anschließender Diskussion zum Thema „PASST! – Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung.

Auch im Rahmen der Sitzungen des Beirates Familienfreundlichkeit, der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, dem Arbeitskreis zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes der TUD finden diese Themen Einzug.

In einem Dezernat lassen sich mit Unterstützung des Initiativbudgets zeitlich begrenzte zusätzliche Aufgaben durch zusätzliche Personalressourcen abdecken. Der dennoch bestehende

Zielkonflikt wird durch Priorisierungen und zeitliche Verlagerungen der Aufgaben versucht zu lösen.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) **Fakultät Architektur:**

Die Problematik der Ausbalancierung zwischen ständig wachsenden Anforderungen und Familie wurde z. B. im Mittelbau-Workshop im Dezember 2017 diskutiert.

(2) **Fakultät Bauingenieurwesen:**

Anhand einer Best-Practice-Liste werden in den Gremien der Fakultät 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 Fakultätsratsitzungen 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. Das Dekanat unterstützt die Professor/innen darin, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Des Weiteren wird aktiv auf Fördermöglichkeiten im Rahmen von verschiedenen Programmen (Ausschreibungen) hingewiesen. Außerdem erfolgt die Teilnahme an Kompaktseminaren und Workshops zur Thematik der praktischen Organisationsanalyse und zu innovativen Handlungsstrategien für Führungskräfte der TUD.

(3) **Fakultät Erziehungswissenschaften:**

Eine Professorin und das Team der Gleichstellungsbeauftragten haben 2015 ein neues Forum für Nachwuchswissenschaftler/innen unter dem Titel „Karrieregespräche am Vormittag. Gesprächsrunde für Habilitandinnen, Promovierende und alle an einer wissenschaftlichen Karriere Interessierte der Fakultät EW“ ins Leben gerufen. Es geht hierbei um die Weitergabe von Informationen (u. a. Fördermöglichkeiten, Stellenausschreibungen, Tagungen/Konferenzen), vor allem auch um den Austausch von Gelingensbedingungen und Hindernissen bei der Ausgestaltung der wissenschaftlichen Karriere. Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Work-Life-Balance und damit im Zusammenhang stehende Probleme und Konflikte, der Austausch von Erfahrungen spielten in den Gesprächen eine wichtige Rolle. Zur Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler/innen sowie zum Termin- und Informationsaustausch wurde über die Onlineplattform OPAL eine Gruppe eingerichtet.

Zusätzlich wurde berichtet, dass es schwierig ist, die kurzen Vertragslaufzeiten nach WissZeitVG, den Zwang zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, die hohe Lehrbelastung mit den Familienaufgaben, sowie Schulferien und vorlesungsfreie Zeiten zu vereinbaren. Oftmals erfordern der gewachsene Termindruck und die Häufung von Besprechungen das Erledigen grundständiger Arbeiten in Ausweichzeiten. Die Digitalisierung erlaubt die Verlagerung der Aufgaben nach Hause und verursacht dadurch Mehrarbeit, die kaum noch ausgeglichen werden kann.

(4) **Fakultät Informatik:**

Die Ausbalancierung zwischen Anliegen einer familiengerechten Hochschule und den generellen

Leistungsanforderungen wird durch mehrere fakultätsinterne Maßnahmen unterstützt: u. a. Thematisierung von Überlastsituationen in Dienstberatungen und Personalgesprächen, vorausschauende Planung bei Meldung von Schwangerschaften und Inanspruchnahme von Mutterschutz sowie Elternzeit, detaillierte Analyse der Lehrbelastung und gezielter Einsatz von Überlaststellen in den betroffenen Professuren, gezielter Einsatz von Tutorenmitteln zur Finanzierung von Tutoren zur Unterstützung in der Lehre, Berücksichtigung der familiären Situation bei der Einbeziehung in die akademische Selbstverwaltung (Vermeidung von Überlastsituationen und Häufungen von Ämtern), Berücksichtigung der Schulferien bei der Planung von Fakultätsveranstaltungen und Gremienterminen (z. B. keine Sitzungen des Fakultätsrates in den Lehrveranstaltungszeiten).

(5) **Fakultät Maschinenwesen:**

Ein regelmäßiger Austausch zu den Themen findet in der Fakultät statt. Mit folgenden, fakultätsinternen Maßnahmen werden Beschäftigte unterstützt: Homeoffice-Möglichkeit nach individueller Absprache mit der/dem Vorgesetzten, Teilzeitbeschäftigung, individuelle Arbeitszeiteinteilung/Arbeitszeit-verlagerung, Hilfskräfte zur Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, Möglichkeit zusätzlicher Mittel für Hilfskräfte bei überproportionaler Beanspruchung.

(6) **Medizinische Fakultät:**

Für werdende Eltern sowie ältere Beschäftigte gibt es Sonderinformationen zu Mutterschutz und Elternzeit sowie zum altersgerechten Personalmanagement. Des Weiteren gibt es ein umfangreiches Angebot zur Gesunderhaltung für Beschäftigte (Carus Vital: Sportangebot mit freien Trainingseinheiten, Kursen und Seminaren) sowie einen Leitfaden zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

(7) **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**

Einrichtung eines regelmäßig aufgerufenen entsprechenden TOPs in den Sitzungen des Wissenschaftlichen Rates des IHI Zittau. Dadurch Möglichkeit für alle Gruppen, entsprechende Anliegen vorzubringen und zu diskutieren.

Anlage Bericht 1:

Informationen und Programm der Zukunftslabore:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/news/erstes-zukunftslabor-am-24-januar-2018>

Broschüre altersgerechtes Personalmanagement UKD

Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement UKD

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Siehe Bericht 1

Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der Graduiertenakademie werden Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Karriere angeboten. Z. B. im SoSe 2019 „Kinder UND (wissenschaftliche) Karriere meistern“.

In einer Struktureinheit sind zahlreiche befristete Anstellungen im letzten Berichtszeitraum entfristet worden, damit kann den Mitarbeiter/-innen eine gesicherte Arbeitsplatzperspektive eingeräumt werden. Den Beschäftigten werden bei Bedarf großzügige Arbeitszeitmodelle individuell angeboten (AZ-Verkürzung, AZ-Verlagerung und schnelle Reaktionen in besonderen familiären Ausnahmesituationen). Dadurch sind das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen für jeden Einzelnen wesentlich verbessert worden. Das Angebot zur „bewegten Pause“ wird regelmäßig genutzt, teambildende Veranstaltungen werden gern angenommen und individuell mitgestaltet.

- Zur langfristigen und nachhaltigen Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Studierenden hat die TU Dresden ein Universitäres Gesundheitsmanagement (UGM) etabliert. Zu den zahlreichen gesundheitsbezogenen Angeboten und Maßnahmen zählen z. B. der TU-WAS-Pfad auf dem Campus der TU Dresden, die „Bewegte Pause“, Familiensportangebote, ein webbasiertes Informationsportal „Psychnet TUD“ zu psychischer Gesundheit.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Architektur:

Mit den Mitgliedern des Mittelbaus fanden und finden seit 2017 jährliche Gespräche durch die Dekanin / den Dekan statt, in denen die Zielkonflikte thematisiert werden.

(2) Fakultät Biologie:

Regelmäßige Informationen im Fakultätsrat, Unterstützung von Mitarbeiter/-innen in Form von Homeoffice-Möglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung oder flexibler Arbeitszeitgestaltung. Umsetzung der Familienkomponente des WissZeitVG.

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften:

Das WissZeitVG wird im Sinne der familiengerechten Hochschule verstanden und entsprechend wohlwollend umgesetzt. Es werden individuelle Lösungen mit den Vorgesetzten erarbeitet, um den Lehrverpflichtungen und Familienaufgaben aufeinander abzustimmen. Eine besondere Belastung für Nachwuchswissenschaftler/-innen stellen insbesondere (auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) (kurzweilig) befristeten Arbeitsverträge dar.

(4) Fakultät Maschinenwesen:

Bei Bedarf werden aus übrigen Gleichstellungsmitteln starkbeanspruchte Professorinnen (Berufungsverfahren/Gremienarbeit usw.) SHKs zur Unterstützung finanziert. Austausch zu diesen Themen erfolgt auch in Gremien (Fakultätsrat) durch Berichterstattung, Information seitens Gleichstellung, Verteilung fakultätsweit über Protokoll.

(5) Medizinische Fakultät:

Das Familienbüro des UKD wurde für die Medizinische Fakultät geöffnet und ein Beratungsangebot geschaffen für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen. Des Weiteren wurde zur Entlastung der Eltern in den Schulferien ein Ferienfreizeitangebot (Sommer- und Winterferien) etabliert.

(6) Fakultät Physik:

Im Fakultätsrat wurde beschlossen, die Termine für die Fakultätsratssitzungen zumindest innerhalb der Kernarbeitszeit zu beginnen, um dem Grundanliegen einer familienfreundlichen Arbeitszeit weitgehend gerecht zu werden.

(7) Fakultät Psychologie:

Die Fakultät bemüht sich gemeinsam mit den jeweiligen Professuren bereits frühzeitig um die individuelle Personalentwicklung und ist bestrebt, alle Möglichkeiten der Nachwuchsförderung auszuschöpfen. Zusätzliche fakultätsinterne Maßnahmen, u. a.:

- professorale Thematisierung von Überlastsituationen in Dienstberatungen und Personalgesprächen

- Homeoffice-Möglichkeit nach individueller Absprache mit der/dem Vorgesetzten, Teilzeitbeschäftigung, individuelle Arbeitszeiteinstellung/Arbeitszeitverlagerung
- vorausschauende Planung bei Meldung von Schwangerschaften und Inanspruchnahme von Mutterschutz sowie Elternzeit
- Einbeziehung der Schulferien bei der Planung von Fakultätsveranstaltungen und Gremienterminen (z. B. keine Sitzungen des Fakultätsrates in den Lehrveranstaltungsfreien Zeiten)

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

Das Thema ist in Form von regelmäßigen Konsultationen des Dekans und der Gleichstellungsbeauftragten sowie generell als Leitungsaufgabe verankert und bewusst. Der Austausch über entsprechende Entlastungsmöglichkeiten und über den Umgang mit den Widersprüchen wird auf Fakultätsebene weiter vorangetrieben. Insbesondere in der Nachwuchsförderung wird die familienpolitische Komponente verstärkt realisiert.

(9) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

An der Fakultät findet jedes Semester eine Mittelbauversammlung statt, bei der unterschiedliche Themen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betreffen, in den Mittelpunkt gerückt werden. Im WS 2016 war das übergeordnete Thema „Work-Life-Balance in der Wissenschaft“. Seit dem SoSe 2018 wird zu Beginn eines jeden Semesters zudem eine Infoveranstaltung für Promotionsinteressierte angeboten. Diese Veranstaltung richtet sich an Studierende der Fakultät, die sich vorstellen können, nach dem Studium eine Promotion zu beginnen. Bei der Veranstaltung berichten Professorinnen und Professoren sowie Doktorandinnen und Doktoranden über ihre Erwartungen bzw. Erfahrungen rund um die Promotion, wobei auch das Themenfeld „Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie“ angesprochen wird.

(10) Internationales Hochschulinstitut Zittau:

Ein regelmäßiger Austausch zu den Themen findet statt. Teilzeitbeschäftigung und individuelle Arbeitszeiteinteilung/-verlagerung nach individueller Absprache mit der/dem Vorgesetzten sind möglich. Sitzungen (Dienstberatungen, Wiss. Rat, Prüfungsausschuss etc.) werden in der Regel zwischen 9 und 15 Uhr angesetzt.

Anlage Bericht 2:

Informationen und Programm der Zukunftslabore:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/news/erstes-zukunftslabor-am-24-januar-2018>

Broschüre altersgerechtes Personalmanagement UKD

Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement UKD

Rückblick Mittelbauversammlung Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

<https://tu-dresden.de/bu/wirtschaft/die-fakultaet/news/rueckblick-zur-mittelbauversammlung-work-life-balance-in-der-wissenschaft>

Flyer Ferienbetreuung UKD

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel nicht erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Erarbeitung und Verabschiedung von formalen Rahmenregelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
Konzeptionierung und Prüfung: Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalten mit Betreuungsleistungen für mitreisende Kinder*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erarbeitung von (Dienst-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten anderer bundesdeutscher Hochschulen/Einrichtungen (TU9, Audit-Netzwerk, Dresdner Netzwerk Beruf und Familie) wurden geprüft und verglichen.
- Innerhalb des Dresdener Netzwerks Beruf und Familie fand ein Austausch dazu statt.
- Auskünfte der Unfallkasse Sachsen zum Versicherungsschutz bei mobilem Arbeiten wurden über das SMWK eingeholt.
- Ziel einer Regelung in Bezug auf mobiles Arbeiten sollte es sein, der gelebten Praxis an der TUD einen formalen, rechtlich abgesicherten Rahmen zu geben sowie die bestehende Flexibilität bei allen Beschäftigten zu erhalten und nicht einzuschränken. Außerdem sollte die Regelung nicht nur Personen mit Familienpflichten an der TUD unterstützen, sondern im Sinne von Diversity auch allen anderen Zielgruppen offenstehen.
- Ein Vorschlag zu möglichen Inhalten des mobilen Arbeitens an der TUD wurde erarbeitet. Dieser wird intern diskutiert und weiterentwickelt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Eine Muster Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ seitens des SMWK zur Umsetzung einer TU-eigenen Dienstvereinbarung bis April 2020 ist übermittelt worden. Diese wird im Zuge der Abstimmung / Verhandlung mit dem Dienstvereinbarungsentwurf zur Arbeitszeit (siehe Maßnahme 1.1.1) nach Möglichkeit integriert.

Anlage Bericht 2:

Entwurf Muster-Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ SMWK

Stand: *Maßnahme teilweise umgesetzt*

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Erhöhung des Bekanntheitsgrades, Ausbau und Umsetzungsbegleitung familienfreundlicher Studienbedingungen (z. B. Teilzeitstudium, Nachteilsausgleich, E-Learning-Angebote)*

3.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Auf Basis der in 2015 verabschiedeten E-Learning-Strategie der TUD erfolgt eine kontinuierliche Ausweitung der E-Learning-Angebote. Allgemeine Informationen zum E-Learning an der TU Dresden werden auf den Webseiten des Medienzentrums bereitgestellt.

Im Rahmen des Studienerfolgskonzeptes der TUD wird das Projekt „Studiengänge flexibel gestalten“ bearbeitet. Das Angebot richtet sich an Hochschullehrende, Studiengangverantwortliche und Studierende und soll ein flexibleres und individuelles Studieren grundständiger Studiengänge ermöglichen. Damit soll u. a. verhindert werden, dass Studierende aufgrund ihrer finanziellen oder familiären Situation das Studium abbrechen müssen. Um die größtmögliche zeitliche und örtliche Flexibilität für berufstätige Studierende gewährleisten zu können, werden E-Learning-Komponenten als Erweiterung für die Vermittlung der Studieninhalte vorgesehen. E-Scouts sind studentische Hilfskräfte, die durch das Medienzentrum im Rahmen des Projektes „Studiengänge flexibel gestalten“ ausgebildet und angeleitet werden. Diese stehen Lehrenden für die Durchführung und Betreuung eines konkreten Szenarios zur Flexibilisierung von Lehrveranstaltung zur Verfügung.

- Im Rahmen des 3. Zukunftslabors zum Themenfeld „Digitalisierung“ wurde an den verschiedenen Thematischen u. a. auch über die bestehenden E-Learning-Angebote und deren Weiterentwicklung diskutiert.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Architektur:

Es wurden von der Fakultät immer wieder Anträge zur Förderung der Ausweitung von E-Learning-Angeboten gestellt, bisher wurde jedoch keiner bewilligt.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

Innerhalb der Fakultät wurde ein/e E-Learning-Beauftragte/r benannt. Außerdem wurde ein Projektantrag zur einschlägigen Thematik gestellt und inzwischen vom SMWK bewilligt.

Die Fakultät beabsichtigt die Einführung eines regelmäßigen virtuellen Stammtischs im Fernstudium zur Interaktion zwischen Studierenden und der TU Dresden betreffend studienorganisatorischer Belange. Der virtuelle Stammtisch wurde in der AG Fernstudium bereits über ein Semester durchgeführt und gut angenommen.

▣▣ Fortlaufende Erweiterung des E-Lecture-Angebots für Studierende im Teilzeitstudium sowie Entwicklung von E-Tutorials als Praktikumsersatz und Lehrveranstaltungsergänzung.
▣▣ Beteiligung am Videocampus Sachsen durch die AG Fernstudium als Pilot für die TU Dresden: Die Vision des Videocampus Sachsen ist es, eine gemeinsame sächsische Videoplattform mit videobasierten Inhalten (Tutorials, Vorlesungsaufzeichnungen, Sceencasts, Lehrfilme, Videotelefonie etc.) aufzubauen. Die Plattform soll für alle Hochschulbereiche (Lehre, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit...) genutzt werden. Außerdem beteiligt sich die AG Fernstudium an der „Taskforce Kommunikation E-Learning“ der TU Dresden. Die „Task Force E-Learning“ wird vom Medienzentrum koordiniert und hat das Ziel, die E-Learning-Landschaft an der TU Dresden bis in die Basis hinein zu verankern und die Akteure miteinander zu vernetzen.

(3)▣ Fakultät Informatik:

Im Rahmen der Projekte LAVA (2014-16) sowie OVK (2016-18) sind vielfältige Lehrmaterialien in verschiedenen Bereichen der Informatik (Datenbanken, Theoretische Informatik), Mathematik und Physik entstanden und über OPAL abrufbar. Die Angebote eignen sich zur Flexibilisierung des Studienortes für Studierende mit Familienaufgaben.

(4)▣ Fakultät Maschinenwesen:

E-Learning-Angebote werden von Professor/innen selbst zur Verfügung gestellt. Prinzipiell sind Vorlesungsunterlagen/Skripte in OPAL einzusehen; Vorlesungsmitschnitte sind vereinzelt verfügbar. Spezielle Angebote für Fernstudierende sind vorhanden.

(5)▣ Fakultät Physik:

In der Fakultät gibt es umfangreiche Online-Angebote zu Studienmaterialien in allen Instituten (z. B. auf der OPAL-Plattform), die passwortgeschützt unabhängig vom Studienort genutzt werden können; regelrechte E-Learning Angebote für Lehrveranstaltungen (z. B. Vorlesungen) gibt es nicht.

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

Die Fakultät hat einen E-Learning-Beauftragten benannt.

(7)▣ Juristische Fakultät:

OPAL wird als Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen zunehmend genutzt.

(8)▣ Medizinische Fakultät:

Es gibt eine ganze Reihe von E-Learning-Angeboten, allerdings noch keine verabschiedete Fakultätsstrategie.

(9)▣ Internationales Hochschulinstitut Zittau:

Konsequente Einstellung aller Lehrunterlagen in einem Lern-management-System (derzeit OPAL). Fallweise kann über die Aufzeichnung/Online-Stellung von Lehrveranstaltungen entschieden werden.

Anlage Bericht 1:

-▣ E-Learning-Angebote Webseite TUD: <https://tu-dresden.de/mz/services/e-learning>

-▣ Projekt „Studiengänge flexibel gestalten“:

<https://tu-dresden.de/mz/forschung/projekte/studienerefolgskonzept/sfg>

▣▣ Videocampus Sachsen: <http://blogs.hrz.tu-freiberg.de/videocampus/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Siehe Bericht 1

- Die Services aus dem Bereich E-Learning, insb. der E-Learning-Support und die Koordinierungsstelle zur Umsetzung der E-Learning-Strategie, werden künftig vom Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL) sowie dem Service-Desk des Zentrums für Informationsdienste und Hochleistungsrechnen (ZIH) betreut.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Architektur:

Die Fakultät betreibt für zahlreiche Kurse E-Learning-Angebote hauptsächlich über OPAL. Genutzt wird dabei die Bereitstellung von Material, Diskussionsforen, Online-Ausgabe und –Abgabe von Studienleistungen, sowie die Lerngruppenunterstützung. Leider sind in letzter Zeit immer wieder Anträge zur Unterstützung für neue Angebote abgelehnt worden.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

- Die Fakultät führt während des Semesters regelmäßig einen sog. virtuellen Stammtisch zu studienorganisatorischen Belangen im Fernstudium durch. Der virtuelle Stammtisch wird durch die Fernstudierenden gut angenommen. Das Konzept des virtuellen Stammtisches wurde auf fachliche Aspekte hin erweitert. Im Fach Technische Mechanik werden mit Unterstützung des Teams der AG Fernstudium Online-Prüfungskonsultationen durchgeführt. Für die Mathematikpräsenzveranstaltungen ergab eine Umfrage unter Fernstudierenden im WS 2018/19, dass hier ebenfalls Bedarf nach virtuellen/teilvirtuellen Angeboten besteht. Aktuell wird im Fach Mathematik ein neues Konzept erprobt, welches Online-Konsultation/-Übung und strukturiertes Selbststudium verbindet.

- In Kooperation mit dem Gebiet der Technischen Mechanik entstand ein OPAL-Kurs, didaktisch angepasst an die Belange von Fernstudierenden. Ziele sind ein aktivierendes Selbststudienangebot zu schaffen, die Kooperation zwischen den Studierenden anzuregen sowie gezielte halbautomatische Feedbackfunktionen zu etablieren.

(3) Fakultät Biologie:

E-Learning-Angebote gibt es in der Fakultät Biologie nicht, da die Ausbildung sehr praxisorientiert erfolgt und daher Präsenz notwendig ist. Studienmaterialien werden zur Vor- oder Nachbereitung von Lehrveranstaltungen/Praktika online angeboten.

(4) Fakultät Erziehungswissenschaften:

Das Zentrum für Bildungstechnologie unterstützt die Lehrenden bei entsprechenden Konzeptionierungen. Prinzipiell sind Veranstaltungunterlagen/Skripte in OPAL einzusehen; Vorlesungsmitschnitte sind vereinzelt verfügbar. Es bestehen außerdem Einzelvorhaben im Bereich digitales Lernen in Schule und Hochschule, z. B. TUD-Sylber-Arbeitskreis „Digitale Medien im Lehren und Lernen“. Durch einschlägige Expert/-innen, u. a. durch die Hochschullehrenden (z. B. MOOC) gelingt eine Ausweitung digitaler Lehr- und Lernformen.

(5) Fakultät Informatik:

An der Professur für Softwaretechnologie wurde 2016 mit INLOOP (INteractive Learning-center for Object-Oriented Programming) eine Trainingsplattform für das Lösen von JAVA - Programmieraufgaben geschaffen, die kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt wird. Fragen und Probleme zu INLOOP und zu den Aufgaben können über das Tool AUDITORIUM kommuniziert werden. Das Tool AUDITORIUM wiederum ist Teil des Projekts AMCS (Auditorium Mobile Classroom

Service seit 2012) der Professur Rechnernetze. Am gleichen Lehrstuhl werden seit Jahren alle Vorlesungen als Mitschnitt zur Nachbereitung im Netz veröffentlicht. Alle Angebote sind zwar nicht primär mit dem Fokus "Familienfreundlichkeit" entstanden, eignen sich aber gleichwohl zur Flexibilisierung des Studienortes sowie der zeitlichen Flexibilisierung für Studierende mit Familienaufgaben.

(6) **Fakultät Maschinenwesen:**

Ständige Updates in OPAL und anderen Netzwerken von Unterrichtsmaterialien. OPAL als E-Learning-Plattform auch für Beschäftigte TUD etabliert.

(7) **Fakultät Mathematik:**

Auf der Lernplattform OPAL des Bildungsportals Sachsen werden Online-Lehrunterlagen und Übungsaufgaben bereitgestellt, die bereits im Rahmen von Lehrveranstaltungen und des Brückenkurses Mathematik verwendet werden. Die Erarbeitung eines E-Learning-Konzepts ist vorgesehen.

(8) **Medizinische Fakultät:**

Einzelne Veranstaltungen (z. B. Vorlesungen) in ausgewählten Fächern sind als E-Learning-Angebote verfügbar. In den medizinisch-theoretischen Fächern wird derzeit diskutiert, in welcher Form E-Learning-Angebote für Veranstaltungen mit Teilnahmepflicht sinnvoll und auch abprüfbar angeboten werden können.

(9) **Fakultät Psychologie:**

Systematische Erstellung und Einführung von E-Learning-Angeboten mit Unterstützung durch zusätzliche personelle Ressourcen (nicht „auf dem Rücken“ der einzelnen Lehrtätigen).

(10) **Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften:**

Die E-Learning-Angebote werden kontinuierlich ausgebaut und beworben. Das Institut für Germanistik erarbeitet z. B. gerade einen Brückenkurs für Studienanfänger/-innen. Zudem werden auch für das Seiteneinstiegsprogramm im Lehramt (Fach Deutsch) E-Learning-Angebote entwickelt.

(11) **Fakultät Wirtschaftswissenschaften:**

Lehrunterlagen werden konsequent in OPAL eingestellt und den Studierenden zur Verfügung gestellt. Auf der Website ist ein umfangreiches Angebot an E-Lectures abrufbar. Die Fakultät hat einen E-Learning-Beauftragten mit viel Erfahrung. Der E-Learning-Beauftragte und sein Team bieten Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen des E-Learning an und unterstützen u. a. auch bei der Vorbereitung von Anträgen für z. B. den Multimediafonds.

Anlage Bericht 2:

- **E-Learning-Angebote Webseite TUD:**

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/zukunftskonzept/tud-structures/zill/zentrum-fuer-interdisziplinaires-lernen-und-lehren/e-learning/#section-7>

- **Projekt „Studiengänge flexibel gestalten“:**

<https://tu-dresden.de/mz/forschung/projekte/studienerefolgskonzept/sfg>

▣ **Videocampus Sachsen:** <http://blogs.hrz.tu-freiberg.de/videocampus/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Medienzentrum werden über E-Learning Services fortlaufend Beratungsangebote für alle Hochschulangehörigen unterbreitet. Gemeinsam mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum Sachsen und dem Zentrum für Weiterbildung wurde zudem ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm für Lehrkräfte zum Thema eTeaching implementiert. Als Event mit großer Reichweite ist der eTeaching-Day der TUD hervorzuheben. Allgemeine Informationen zum E-Learning an der TU Dresden werden auf den Webseiten des Medienzentrums bereitgestellt.
- Lehrende können sich im Rahmen des Projektes „Studiengänge flexibel gestalten“ auch von E-Scouts bei der Durchführung und Betreuung eines konkreten Szenarios zur Flexibilisierung von Lehrveranstaltungen unterstützen lassen (siehe Maßnahme 3.2.1).

Anlage Bericht 1:

- E-Learning-Angebote Webseite TUD: <https://tu-dresden.de/mz/services/e-learning>
- Projekt „Studiengänge flexibel gestalten“:
<https://tu-dresden.de/mz/forschung/projekte/studienerfolgskonzept/sfg>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Die Services aus dem Bereich E-Learning, insb. der E-Learning-Support und die Koordinierungsstelle zur Umsetzung der E-Learning-Strategie, werden künftig vom Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZiLL) sowie dem Service-Desk des Zentrums für Informationsdienste und Hochleistungsrechnen (ZIH) betreut.
- Konkret konnten im Berichtszeitraum Möglichkeiten der Nutzung der an der TU Dresden umfangreich eingesetzten Digitalen Werkzeuge des Bildungsportal Sachsen an eine große Zahl von Lehrkräften vermittelt werden. Dabei steht immer auch die Frage einer räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Lehrangebote für Studierende und Lehrende im Vordergrund.
- Zum Ende des Berichtszeitraumes neu hinzugekommen ist der Fokus auf die hochschulübergreifende Lehrkooperation, welche bisher im sächsischen Hochschulraum weniger deutlich entwickelt ist. Hier wird bis Ende 2019 ein entsprechendes Entwicklungsprojekt aufgesetzt.

Anlage Bericht 2:

- E-Learning-Angebote Webseite TUD:
<https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/exzellenz/zukunftskonzept/tud-structures/zill/zentrum-fuer-interdisziplinaires-lernen-und-lehren/e-learning/#section-7>
- Projekt „Studiengänge flexibel gestalten“:
<https://tu-dresden.de/mz/forschung/projekte/studienerfolgskonzept/sfg>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *■ Optimierung der internen und externen Kommunikationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Dresden
■ Einführung eines TU-Geburtsgeschenks für studierende und beschäftigte Eltern*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Das Thema "Familienfreundliche Hochschule" wird in den zentralen Kommunikationsmedien, wie z. B. den Broschüren „Wissen schafft“, „Studienangebot der TUD“ berücksichtigt.
- Der Internetauftritt Familienfreundlichkeit wird kontinuierlich weiterentwickelt und dessen

Inhalte nun auch in englischer Sprache bereitgestellt. Zusätzlich wird im Bereich STUDIUM unter RUND UMS STUDIUM das Thema "Studieren mit Familie" bedient.

- ▣ Zahlreiche Berichte zum Thema gab es im Universitätsjournal (u. a. zur Zertifikatsverleihung audit familiengerechte hochschule, zur Eröffnung des Kinderspielplatzes CampusKiste, zu den Diversity Tagen „Familie Inklusive“ 2016, zum Pflegeberatungsstand zum Gesundheitstag, zur Kinderferienbetreuung, zum ConnectING-Stammtisch). Zudem gab es anlassbezogene Presseinformationen (u. a. zur Zertifizierung TUD als familiengerechte hochschule, zu den Mutter-Tochter-Workshops) und News auf der Homepage, im Studierenden- und Exzellenz-Newsletter sowie Verbreitung dieser Thematik über Social-Media-Kanäle.
- ▣ Im Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte wird weiterhin auf die TUD als familiengerechte Hochschule hingewiesen. Zukünftig könnte die derzeit neu erarbeitete Willkommensmappe für neue Beschäftigte der TUD, welche sowohl das audit-Logo als auch einen Textbaustein zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit enthalten soll, das Begrüßungsschreiben ablösen (siehe Maßnahme 4.2.1).
- ▣ In den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie in der Verwaltungsberatung wird über Anliegen und Angebote der familiengerechten Hochschule regelmäßig berichtet.
- ▣ Die Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote des Campusbüros Uni mit Kind werden fortlaufend durchgeführt.
- ▣ Im Rahmen der Informationsveranstaltung „PASST! - Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für Beschäftigte der TUD aus Technik und Verwaltung, organisiert durch das Referat Gleichstellung von Frau und Mann, wurden die Angebote der familiengerechten TUD anhand eines Vortrages der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit vorgestellt.
- ▣▣ Auch im Rahmen des ConnectING-Stammtisches der Fakultät Maschinenwesen sind die Angebote und Anliegen der familiengerechten Hochschule in Gesprächen mit Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen kommuniziert worden. ConnectING, der Stammtisch für Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät Maschinenwesen, bringt seit 2012 regelmäßig angehende Ingenieurinnen zusammen. Zum Stammtisch am 18. Januar 2018 wurden bewusst auch Männer eingeladen, weil das Thema Vereinbarkeit sie ebenso betrifft wie Frauen.

Anlage Bericht 1:

- ▣▣ Webseite Chancengleichheit TUD: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit>
- ▣▣ Ausgaben des Universitätsjournals UJ 17-19_2016; UJ03_2017; UJ10_2017; UJ13_2017; UJ03_2018; UJ04_2018
- ▣▣ Webseite Campusbüro Uni mit Kind: <https://kinder.studentenwerk-dresden.de/>
- ▣▣ Protokolle Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
- ▣▣ Protokoll Verwaltungsberatung vom 03.05.2017

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ▣ Siehe Bericht 1
- ▣ Unsere Universität setzt auf Vielfalt – auch als Arbeitgeberin. Jetzt haben wir die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt unterzeichnet. Die bundesweite Arbeitgeberinitiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt voranbringen. Die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiedlichkeit ihrer Angehörigen gehört in Forschung, Studium und Verwaltung zum Selbstverständnis. Die Auseinandersetzung mit Diversität ist eines der zentralen Themen der Hochschulentwicklung.
- ▣ In 2018 hat die Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit einer externen Produktionsfirma einen Film zum Thema Diversity „TU Dresden – Wir (i)eben Vielfalt“ produziert (siehe Maßnahme 4.3.1).

- *Aktuell wird der Flyer familiengerechte hochschule überarbeitet und um neue familienfreundliche Angebote erweitert (z. B. Digitaler Pflegewegweiser, Pflegeberatungsstelle, siehe Maßnahme 8.5.1.)*
- *Zahlreiche Berichte zum Thema gab es im Universitätsjournal (u. a. zur Kinderferienbetreuung, zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen, zum neuen Diversity-Film der Stabsstelle Diversity Management, zur BeWISE-Konferenz für Nachwuchswissenschaftlerinnen, zur Pflegesprechstunde).*

Anlage Bericht 2:

- ▣ *Webseite Chancengleichheit TUD: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit>*
 - ▣ *Ausgaben des Universitätsjournals UJ 17-19_2016; UJ03_2017, UJ10_2017; UJ13_2017; UJ03_2018; UJ04_2018; UJ13_2018; UJ14_2018; UJ17_2018; UJ5_2019, UJ9_2019*
 - ▣ *Webseite Campusbüro Uni mit Kind: <https://kinder.studentenwerk-dresden.de/>*
 - ▣ *Protokolle Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management*
 - ▣ *Protokolle Verwaltungsberatung vom 03.05.2017, 26.09.2018, 03.04.2019*
 - ▣ *Newsbeitrag zur Charta der Vielfalt: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/newsportal/news/respekt-und-teilhabe-fuer-alle-tu-dresden-und-erzeichnet-charta-der-vielfalt-in-der-arbeitswelt>*
- Stand: Maßnahme umgesetzt*

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- ▣ *Das ServiceCenterStudium (SCS) ist Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Studium an der TU Dresden. Es nimmt sich direkt und kompetent den Anliegen Studierender und Studieninteressierter an und vermittelt sie bei Bedarf gezielt an die richtigen Service- und Beratungsstellen. Auch das Thema Studieren mit Kind wird hier mit abgebildet. Ziel ist es, Studierende und Studieninteressierte von der Studienwahl und Studienentscheidung über den Studienstart bis hin zum Studienabschluss in allen Phasen des Studiums zu unterstützen und zu begleiten. Das SCS ist über die Servicehotline oder persönlich am Servicepoint im Foyer der SLUB zu erreichen.*
- ▣ *Bis Ende 2018/Anfang 2019 ist die Entwicklung eines Serviceportals für die Zielgruppen Studieninteressierte/Studierende an der TUD, u. a. unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit, geplant. Das Serviceportal soll aus den drei Bausteinen Angebote, Service und Beratung bestehen. Nach einer Bedarfsanalyse sollen in verschiedenen Workshop-Formaten unter Beteiligung der jeweiligen Akteurinnen und Akteure die für die o.g. Zielgruppen relevanten Themen identifiziert, geclustert und übersichtlich aufbereitet werden. Mit der Umsetzung des Serviceportals gelingt es, die Beratungsangebote für Studierende mit Familienaufgaben übersichtlich abzubilden.*

Anlage Bericht 1:

- ▣ *Webseite ServiceCenterStudium: <https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium>*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Das ServiceCenterStudium (SCS) entwickelt ein Serviceportal für Studieninteressierte und Studierende. Zur Testung des entwickelten Serviceportals findet derzeit eine Online-Befragung unter den Studieninteressierten und Studierenden statt. Die Auswertung der Befragung und das Einpflegen möglicher Änderungsvorschläge in das Serviceportal erfolgt im Juni 2019; Die Freischaltung des Serviceportals ist für Juli 2019 geplant.

- Mit dem Ziel u. a. eine stärkere Transparenz in der Beratungslandschaft für die Unterstützung der Studierenden in allen Phasen des Studiums sowie eine strategischere Ausrichtung der Netzwerke zu schaffen, wurde der Steuerungskreis Beratung an der TU Dresden initiiert. Unter der Leitung des Prorektors für Bildung und Internationales und unter Beteiligung der Stabsstelle Diversity Management fand das Auftakttreffen am 11.03.2019 statt. Aktuell erfolgt – auch unter Einbezug des Themas Diversity / Familienfreundlichkeit – eine Bestandsaufnahme der bisherigen Beratungsangebote statt. Die zweite Sitzung des Steuerungskreises wird im Juni 2019 stattfinden.

Anlage Bericht 2:

Webseite ServiceCenterStudium:

<https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium>

Befragung Serviceportal:

<https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium/online-umfrage-serviceportal>

Einladung Auftakttreffen Steuerungskreis Beratung

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Das Berufungsteam des Rektors veröffentlichte einen sogenannten „Berufungswegweiser“ für neuberufene Professorinnen und Professoren. Dieser Wegweiser bietet Neankömmlingen eine erste Orientierungshilfe für die Arbeit an der TU Dresden und vermittelt allgemeine Informationen sowie Praxistipps rund um Verwaltung, Personal, Lehre, Forschung, Familienfreundlichkeit u.v.m.

Zur Stärkung der Willkommenskultur an der TUD wird derzeit eine Willkommensmappe für alle neuen Beschäftigten bei Dienstantritt an der TU Dresden unter Berücksichtigung des Themas Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit erarbeitet (siehe Maßnahme 4.2.1).

Zur Information der Studierenden bzw. Studieninteressierten der TUD, u. a. auch zum Thema Familienfreundlichkeit, ist das ServiceCenterStudium erster Ansprechpartner (erreichbar über die Servicehotline oder persönlich am Servicepoint im Foyer der SLUB). Mit der Umsetzung des geplanten Serviceportals kann die Informationsvermittlung gegenüber den Studierenden und Studieninteressierten weiter verbessert werden (siehe Maßnahme 4.1.2).

Anlage Bericht 1:

Berufungswegweiser für Neuberufene

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Im Zuge der Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studentinnen entstand im Arbeitskreis MuSchG die Idee, zukünftigen Eltern der TU Dresden (sowohl studentische als auch beschäftigte Eltern) ein TUD-Geburtsgeschenk zukommen zu lassen. Die Stabsstelle Diversity Management hat den Auftrag erhalten, die Idee umzusetzen und dem Rektorat geeignete Vorschläge zur Beschlussfassung vorzulegen. Derzeit werden Angebote für die Bedruckung/Bestückung von Babykuscheldecken und Schnuffeltieren eingeholt und zeitnah dem Rektorat vorgelegt. Im Zuge der Anmeldung für das Geburtsgeschenk sollen die Angebote der familienfreundlichen Hochschule zielgruppenspezifisch kommuniziert werden.
- Über das Erasmus+ Programm ist es möglich, dass ein Auslandspraktikum oder -studium alleinerziehender Studierender zusätzlich finanziell gefördert werden kann, wenn das Kind / die Kinder mitreisen. Das LEONARDO-BÜRO SACHSEN informiert dazu in den Erasmus+ Informationsveranstaltungen sowie in der Sprechstunde. Zudem besteht die Möglichkeit, dass sich die betroffenen Studierenden zum Auslandsaufenthalt mit Kind auf den Internetseiten des LEONARDO-BÜRO SACHSEN umfassend informieren können.

Anlage Bericht 2:

- ☑☑ Berufungswegweiser für Neuberufene
- ☑☑ Konzeptvorschlag TUD-Geburtsgeschenk

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- In die Umsetzung der familiengerechten Hochschule werden Vertreter/innen der dezentralen Standorte u. a. über regelmäßige Gremiensitzungen (AG Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltungsberatung, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management) einbezogen. An der Etablierung von geeigneten Verwaltungsprozessen für die Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studierende an der TUD sind Akteurinnen und Akteure aus den Bereichen, Fakultäten und dezentralen Standorten gleichermaßen beteiligt.

Berichte von den Standorten Tharandt und Campus Medizinische Fakultät:

(1) Standort Tharandt:

Der Standort Tharandt ist in die Kommunikation der TU Dresden bestens eingebunden. Auf regelmäßigen Treffen (z. B. der Stundenplaner/innen und der Studienfachberater/innen) wird der Informationsfluss sichergestellt. Relevante Informationen für Studierende aus der Zentralen Studienberatung und dem Career Service, auch in Form von Aushängen und Faltblättern, werden in den Gebäuden der Fachrichtung Forstwissenschaften ausgelegt. Durch die Teilnahme an den zentralen Verwaltungsberatungen und die Weiterleitung dieser Informationen in Tharandt erreichen alle Informationen der Verwaltung, u. a. auch des audit familiengerechte hochschule, den dezentralen Standort. Das gemeinsame Studienbüro des Bereiches in Dresden steht den Studierenden ebenso offen, wie die dezentrale Studienberatung und das Prüfungsamt in Tharandt.

Der Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitern in Tharandt und denen des Studienbüros in Dresden erfolgt auf monatlichen Dienstberatungen. Durch eine Kooperation mit der zentralen Universitätsverwaltung konnte in Tharandt ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden.

(2) Familienbüro Universitätsklinikum Dresden:

Netzwerkarbeit und Erfahrungsaustausch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgen zwischen UKD/Medizinischer Fakultät, TUD und Carus Campus im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Netzwerktreffen sowie Teilhabe an gemeinsamen Projekten des „Dresdner Netzwerk Beruf und Familie“. Im Jahr 2017 trat das UKD dem Dresdner Netzwerk Beruf und Familie bei.

Anlage Bericht 1:

- ☒ Teilnehmer/innenliste Auftakttreffen Mutterschutzgesetz
- ☒ Protokolle Treffen Dresdner Netzwerk Beruf und Familie

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ☒ Siehe Bericht 1

Berichte von den Standorten Tharandt und dem Internationalen Hochschulinstitut Zittau:

(1) Standort Tharandt:

Zur weiteren Verbesserung der Kommunikation trägt auch die zeitweise Anwesenheit von Mitarbeiter/-innen der Fakultät in Tharandt bei. Sowohl die Fakultätscontrollerin als auch der IT-Koordinator der Fakultät arbeiten auch am Standort Tharandt und tragen so zum Informationsfluss zwischen den Fachrichtungen und dem Bereich bei.

(2) IHI Zittau:

Der Standort Zittau ist in die Kommunikation der TU Dresden gut eingebunden. Der Informationsfluss wird über den regelmäßigen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und Verwaltungsleiterin sowie des Direktors im Wissenschaftlichen Rat sichergestellt. Relevante Informationen für Studierende aus der Zentralen Studienberatung und dem Career Service, auch in Form von Aushängen und Faltpblättern, werden im IHI Zittau ausgelegt. Am Standort Zittau sorgt das Studentensekretariat für die Information der Studierenden.

Anlage Bericht 2:

- ☒ Teilnehmer/innenliste Auftakttreffen Mutterschutzgesetz
- ☒ Protokolle Treffen Dresdner Netzwerk Beruf und Familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

Status: Ziel teilweise erreicht

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☐☐ Im Zuge der Umstellung der Geschäftsbriefbögen gemäß dem neuen Corporate Design ist das Logo audit familiengerechte hochschule auf den Briefbögen für das Rektorat und die Zentrale Universitätsverwaltung platziert.

☐☐ Auf den Begrüßungsschreiben für neue Beschäftigte ist das Logo platziert, auf den Immatrikulationsbescheinigungen ist das noch nicht der Fall. Im Zuge der Einführung der neuen TUD-Schriftart zum 01.02.2018 werden die Briefkopfbögen vom Immatrikulationsamt und Akademischen Auslandsamt angepasst und die Platzierung des Logos geprüft.

☐☐ Derzeit wird eine „Willkommensmappe“ erarbeitet, die allen neuen Beschäftigten an der TU Dresden als Printversion (inkl. Link zur digitalen Version) bei Dienstantritt zur Verfügung gestellt werden soll. Ziel ist es, eine Willkommenskultur für neue Beschäftigte an der TUD zu entwickeln und eine Einarbeitungshilfe in die Prozesse der TUD bereit zustellen. Auch hier ist neben dem Logo ein ausführlicher Textbaustein zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an der TUD vorgesehen. Ggf. wird das Begrüßungsschreiben durch die Willkommensmappe ersetzt.

Geänderte Verantwortlichkeiten: Dezernat 6 wird gestrichen; Dezernat 3 Zentrale Angelegenheiten wird ergänzt

Anlage Bericht 1:

☐☐ Corporate Design Geschäftsausstattung:

<https://tu-dresden.de/intern/services-und-hilfe/kommunizieren-und-publizieren/CD/vorlagen/geschaeftsausstattung>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☐ Siehe Bericht 1

-☐ Auf den Briefköpfen des Imma- und Auslandsamtes ist das Logo nach wie vor nicht abgebildet, von Seiten des Dezernates 8 Studium und Weiterbildung gibt es dazu noch keine Anforderungsbeschreibung, um das im CampusNet umzusetzen.

-☐ Die Willkommensmappe für neue Beschäftigte befindet sich derzeit zur internen Prüfung beim Kanzler und soll nach dessen Freigabe veröffentlicht werden.

-☐ Im Rahmen des Beratungs- und Informationsstandes zum Thema Pflege von Angehörigen zum jährlichen Gesundheitstag wird die Notfallmappe der berufundfamilie Service GmbH als Druckexemplar verteilt und steht zusätzlich zum Download auf unserer Webseite zur Verfügung.

Anlage Bericht 2:

☐☐ Corporate Design Geschäftsausstattung:

<https://tu-dresden.de/intern/services-und-hilfe/kommunizieren-und-publizieren/CD/vorlagen/geschaeftsausstattung>

haftsausstattung

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Im Rahmen der Ausschreibung "Diversität gezielt gefördert" der TU Dresden gab es im Jahr 2016 für Beschäftigte der TU Dresden sowie den Studentenrat die Möglichkeit, neue Maßnahmen/Projekte als auch bereits bestehende, erfolgreich umgesetzte Best-Practice-Projekte einzureichen, die im Sinne der Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden die Vielfalt an der TUD nachhaltig befördern. Bestandteil der Diversity-Strategie 2030 der TUD ist u. a. auch das Thema Familienaufgaben. In 2016 wurden sieben überzeugende Projektideen zur Verbesserung der Teilhabe an unserer Universität ausgewählt und finanziell gefördert. Für das Jahr 2018 stehen ebenfalls wieder finanzielle Mittel im Rahmen des Initiativbudgets zur Förderung der Diversität an der TU Dresden zur Verfügung.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Internetauftritt Diversität gezielt gefördert:

https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/copy_of_news/diversitaet-gezielt-gefoerdert

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☒ Siehe Bericht 1

-☒ Die Ausschreibung „Diversität gezielt gefördert“ soll auch im Jahr 2019 erfolgen. Eine geförderte Maßnahme in 2018 war die Fotokampagne „TU Dresden – wir l(i)eben Vielfalt“ (siehe Maßnahme 4.3.1).

Anlage Bericht 2:

☒☒ Internetauftritt Diversität gezielt gefördert:

https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/copy_of_news/diversitaet-gezielt-gefoerdert

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Das Familienfest des Campusbüros Uni mit Kind konnte im Jahr 2017 leider nicht durchgeführt werden. Das Familienfest sollte am dies academicus (vorlesungsfreier Tag) stattfinden, am selben Tag, an dem jährlich auch der Tag der Gesundheit der TUD stattfindet. Da das Team der Stabsstelle Diversity Management zum Gesundheitstag regelmäßig mit dem Pflegeberatungsstand vertreten ist, fehlten die Personalressourcen zur Vorbereitung und Durchführung des Familienfestes. Im Jahr 2018 wird ein alternativer Termin für das Familienfest des Campusbüros geprüft.

☒☒ *Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit? - Ein Projekt für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Maschinenwesen: Seit dem Wintersemester 2014 bietet die Fakultät Maschinenwesen den Kindern der Beschäftigten im Alter von 4 bis 8 Jahren die Möglichkeit, hinter die Kulissen der Fakultät zu blicken. Dabei erfahren die Kinder, was in den verschiedenen Forschungsbereichen alles möglich ist - ganz nach dem Motto: Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit?" Ständiger Begleiter ist das Maskottchen „Zahni“.*

☒☒ *Raus aus der Schule – rein ins Labor! Mutter-Tochter-Workshop im DLR_School_Lab: Das DLR_School_Lab TU Dresden lädt gemeinsam mit dem Deutschen Ingenieurinnenbund e.V. regelmäßig zum Mutter-Tochter-Workshop ein. Alle Schülerinnen der 8. bis 10. Klassen sind eingeladen, gemeinsam mit Mutter, Tante oder Oma das DLR_School_Lab TU Dresden zu besuchen und in die spannende Welt naturwissenschaftlicher Forschung einzutauchen. Das DLR_School_Lab TU Dresden und der Deutsche Ingenieurinnenbund kooperieren seit 2016. Beiden ist die Förderung von Frauen und Mädchen in Naturwissenschaft und Technik ein zentrales Anliegen.*

☒☒ *Einmal im Jahr öffnen die Dresdner Wissenschafts-, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, darunter auch die TU Dresden, ihre Türen für die Dresdner Lange Nacht der Wissenschaften. Hauptanliegen der Dresdner Science Community ist, dass sich Kinder und Jugendliche komplexen, wissenschaftlichen Themen spielerisch nähern. Am 15.06.2018 bieten Dresdens Forscher/-innen über 250 Programmpunkte speziell für Kinder an.*

Anlage Bericht 1:

- ☒ *Presseinformation Mutter-Tochter-Workshop*
- ☒ *Webseite Lange Nacht der Wissenschaften: <http://www.wissenschaftsnacht-dresden.de/>*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- ☒ *Siehe Bericht 1*
- ☒ *Aufgrund von Bauarbeiten auf dem angestammten Festgelände konnte das Familiensommerfest 2019 leider nicht durchgeführt werden.*

Anlage Bericht 2:

- ☒ *Presseinformation Mutter-Tochter-Workshop*
- ☒ *Webseite Lange Nacht der Wissenschaften: <http://www.wissenschaftsnacht-dresden.de/>*

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: - *■ Förderung/Unterstützung aktiver Vaterschaft durch Etablierung eines Väter-/Männerbeauftragten*
 - *■ Stärkere bildliche Fokussierung auf Studierende / Beschäftigte mit Pflegeverantwortung*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

■ Die Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben ist u. a. auf der Webseite Familienfreundlichkeit sowie in verschiedenen ÖA-Materialien (Flyer, Artikel im Universitätsjournal) der TU Dresden sichtbar. Auch bei den Diversity-Tagen 2016 zum Thema „Familie Inklusive“ ist diese Vielfalt abgebildet, z. B. auf dem Veranstaltungsflyer, bei der Kurzfilmnacht, bei der Plakatausstellung.

■ Im Rahmen des Projektes „Nachhaltiger Campus“ ist ein Imagefilm mit Diversitätsschwerpunkt geplant. Darin wird u. a. auch die familienfreundliche Komponente der TU Dresden akzentuiert.

■ Im Rahmen der Ausschreibung „Diversität gezielt gefördert“ (siehe Maßnahme 4.2.2) wurde ein Budget für Fotoaufnahmen für die TUD zur Verfügung gestellt, um die Diversität im Studienalltag (u. a. auch die Vielfalt von Familienformen/-aufgaben) abzubilden. Für Fotografaufträge wurde in diesem Zusammenhang ein Briefingdokument erstellt. Ziel des Briefingdokuments ist es, zukünftigen Fotografinnen und Fotografen einen Leitfaden der TUD für Fotoaufnahmen an die Hand zu geben, welcher Aussagen über die Bildgestaltung, die Bildmotive sowie Ansprechpersonen enthält. Unter Bildmotiven wird die Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben Berücksichtigung finden.

Anlage Bericht 1:

■ Webseite Familienfreundlichkeit TUD:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/kinderbetreuung>

■ Flyer Diversity Tage

■ Projekt „Nachhaltiger Campus“:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeitschutz-umwelt/umwelt-und-nachhaltigkeit/projekt-nachhaltiger-campus>

■ Briefingdokument Fotograf/innenaufträge

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- *■ Der Film im Rahmen des Projekts Nachhaltiger Campus „TU Dresden – den Campus gemeinsam gestalten“ mit Bezug zum Thema Familienfreundlichkeit wurde umgesetzt und veröffentlicht.*

Produziert wurde er im Auftrag des Umweltmanagements gemeinsam mit der Stabsstelle Diversity

Management, der TU Umweltinitiative und dem Dezernat 7 Strategie und Kommunikation.

- Das Fotoprojekt „Wir l(i)eben Vielfalt“, gefördert im Rahmen der Ausschreibung „Diversität gezielt gefördert“, konnte erfolgreich umgesetzt werden. Die Fotoausstellung zeigt die Vielschichtigkeit des Themas Diversity – Familienfreundlichkeit, Gleichstellung, Inklusion oder Internationalisierung. In Zusammenarbeit mit einem Dresdner Fotografen entstanden Bilder, die den vielfältigen studentischen Alltag an der TUD abbilden. Eine Besonderheit ist der barrierefreie Zugang zu den Fotos für Menschen mit eingeschränkter Sehfähigkeit (Audiodeskriptionen mittels QR-Code). Die Fotoausstellung wurde erstmals zu den Diversity Tagen 2018 gezeigt. Von April bis Anfang Juni 2019 gastierte die Ausstellung im Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK).

- Wie Vielfalt an der TU Dresden gelebt wird und warum sie für eine internationale Spitzenuniversität so wichtig ist, zeigt auch der neue Diversity- Film „Wir l(i)eben Vielfalt!“, den die TUD am 1. März – dem Null-Diskriminierung-Tag der Vereinten Nationen – veröffentlicht hat. In 2018 hat die Stabsstelle Diversity Management in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 7 Strategie und Kommunikation und einer externen Produktionsfirma diesen Film produziert.

(1) Bericht aus der Fakultät Architektur:

Durch gelebte Vorbildwirkung, non-stereotype Aufgabenstellungen für Studienleistungen und die Sensibilisierung für die Diversität der Familien- und Partnerschaftsformen sind diese für Studierende und Beschäftigte der Fakultät Architektur sichtbar.

Anlage Bericht 2:

Webseite Familienfreundlichkeit TUD:

<https://tu-dresden.de/tu-dres-den/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/kinderbetreuung>

Flyer Diversity Tage

Projekt „Nachhaltiger Campus“:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeitschutz-umwelt/umwelt-und-nachhaltigkeit/projekt-nachhaltiger-campus>

Briefingdokument Fotograf/innenaufträge

Link zum Film „TU Dresden – den Campus gemeinsam gestalten“:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeitschutz-umwelt/news/neuer-film-tu-dresden-den-campus-gemeinsam-gestalten>

Link Diversity-Film:

https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/copy_of_news/tu-dresden-wir-l-i-eben-vielfalt

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial:

- ▣▣ Konzeptionierung und Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagements für Gleichstellung und Diversity unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit
- ▣▣ Erstellung eines Factbooks Gleichstellung und Diversity unter Berücksichtigung familienfreundlicher Kennzahlen

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ Zum Ende des Umsetzungszeitraumes erfolgt erneut eine universitätsweite Studierenden- und Beschäftigtenbefragung.

▣▣ Auf dezentraler Ebene führte die Fakultät Umweltwissenschaften eine Gleichstellungs-Umfrage im Sommersemester 2016 unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Die Ergebnisse der Umfrage sind auf der Webseite des Bereichs Bau und Umwelt dargestellt.

Anlage Bericht 1:

▣▣ Gleichstellungsumfrage Fakultät Umweltwissenschaften:

https://tu-dresden.de/bu/umwelt/ressourcen/dateien/chancengleichheit/GleichstellungsumfrageUmweltwissenschaften_2016.pdf?lang=de

Umsetzungsschritte Bericht 2:

▣▣ Auf eine separate Studierenden- und Beschäftigtenbefragung ausschließlich zum Thema Familienfreundlichkeit wurde verzichtet. Stattdessen wurde das Thema Vereinbarkeit in bereits bestehende Befragungen integriert. Die Befragung der Studierenden erfolgte über die 3. Sächsische Studierendenbefragung 2018, in welcher das Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie ein Schwerpunktthema bildete. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten wurde in der Beschäftigtenbefragung zur Personalentwicklung an der TU Dresden 2019 mit erhoben. Die Beschäftigtenbefragung läuft noch bis Ende Juni 2019.

▣▣ Das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung wurde vor der Verlängerung der Rahmenvereinbarung mit dem bisherigen Dienstleister im Juni 2017 evaluiert.

Anlage Bericht 2:

▣▣ Gleichstellungsumfrage Fakultät Umweltwissenschaften:

https://tu-dresden.de/bu/umwelt/ressourcen/dateien/chancengleichheit/GleichstellungsumfrageUmweltwissenschaften_2016.pdf?lang=de

▣▣ Abschlussbericht 3. Sächsische Studierendenbefragung:

https://tu-dresden.de/zqa/ressourcen/dateien/ssb/Bericht_SSB3.pdf?lang=de

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Für den Themenschwerpunkt "Studierende mit Behinderung" läuft am ZQA aktuell das mittels Sonderzuweisung des SMWK zur Inklusion an Hochschulen finanzierte Projekt "Systematische Integration des Themas Inklusion in die Datenerhebung und Befragungen zum QMS an der TU Dresden" (August 2017 bis Dezember 2018). Die regelmäßige Studierenden- und Lehrendenbefragung wurde ab 2018 bereits entsprechend angepasst. Aktuell befindet sich eine qualitative Erhebung unter betroffenen Studierenden in Vorbereitung.

☑☑ Für Studierende mit Familienaufgaben kann das ZQA, entsprechende Ressourcen vorausgesetzt, jederzeit das bereits vorhandene Datenmaterial auswerten und entsprechend aufbereiten. Derzeit wird eine Umsetzung über Studienarbeiten geprüft.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ Siehe Bericht 1

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Formulierung von Grundsätzen und Schulung der Führungskräfte über die Anliegen und die Qualität eines familienbewussten / diversitygerechten Führungsverhaltens

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Unter Einbeziehung von Best-Practice-Beispielen anderer Universitäten wurde ein erster Entwurf von Führungsleitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten für die TUD erarbeitet. Der Entwurf schließt nicht nur Beschäftigte als Zielgruppe von Führung ein, sondern auch Studierende. Der Entwurf wird in verschiedenen Gremien TUD-intern diskutiert und weiterentwickelt.

Anlage Bericht 1:

☑☑ Entwurf Führungsleitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ Die Entwicklung des Leitfadens ist noch nicht abgeschlossen. Geprüft wird aktuell die Weiterentwicklung des Leitfadens für familienbewusstes Führungsverhalten zum Leitfaden für diversitygerechtes Führungsverhalten.

Anlage Bericht 2:

☑☑ Entwurf Führungsleitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Mit dem speziell für Neuberufene konzipierten Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich starten an der TU Dresden“ werden Neuberufene insbesondere bei Ihren Herausforderungen als Hochschullehrende und als Führungskraft unterstützt. Es besteht eine Verpflichtung zur Teilnahme am Programm. Modularer Bestandteil des Neuberufenenprogramms ist das Programm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“ (siehe Maßnahme 5.1.3). Alle Neuberufenen haben im Rahmen des Programms die Möglichkeit, ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Das Coaching ist in besonderem Maße geeignet, bei Bedarf Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem externen Coach lösungsorientiert zu bearbeiten. Nach deren Fertigstellung wird die Integration der Leitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten in das Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“ geprüft.

Anlage Bericht 1:

☑☑ Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich starten an der TU Dresden“:

<https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung/wissenschaftliches-personal/profs>

☒☒ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

<https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

☒ Siehe Bericht 1 und Maßnahme 5.1.1

Anlage Bericht 2:

☒☒ Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich starten an der TU Dresden“:

<https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung/wissenschaftliches-personal/profs>

☒☒ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

<https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist grundsätzlich Thema in den unterschiedlichen Weiterbildungs- und Beratungsangeboten des Zentrums für Weiterbildung. Ausdrücklich ist es Thema in dem neu konzipierten und im März 2018 gestarteten Weiterbildungs- und Beratungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“. Mit dem Weiterbildungs- und Beratungsprogramm werden Führungskräften verschiedene Module angeboten. Das Programm besteht aus einem Basismodul mit Veranstaltungen zu Führungsaufgaben und Führungskommunikation im Hochschulkontext sowie einem Vertiefungsmodul mit zurzeit sieben weiterführenden Workshops. Nach deren Fertigstellung wird die Integration der Leitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten in das Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“ geprüft.

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

☒☒ Am Universitätsklinikum Dresden ist seit einigen Jahren ein modulares Führungskräfte-Training etabliert, welches auch für die Mitglieder der Medizinischen Fakultät nutzbar ist. Die Teilnahme ist freiwillig. Themenbereiche der familiengerechten Hochschule werden dort im Rahmen des Moduls „Fehlzeitenmanagement“ angesprochen.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

<https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

☒☒ Modulares Führungskräfte-Training am UKD

Umsetzungsschritte Bericht 2:

☒☒ Im Vertiefungsmodul des Programms „Erfolgreich führen“ werden 2019 neun Workshops angeboten. Einer der Workshops behandelt das Thema „Gesundheit und Führung“ und wird in Zusammenarbeit mit dem Team des Universitären Gesundheitsmanagements durchgeführt. Alle Führungskräfte haben die Möglichkeit im Rahmen des Programms ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen. Das Coaching ist in besonderem Maße geeignet, bei Bedarf Themen zur

Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem externen Coach lösungsorientiert zu bearbeiten. Nach deren Fertigstellung wird die Integration der Leitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten in das Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“ geprüft.

Anlage Bericht 2:

▣▣ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

<https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

▣▣ Modulares Führungskräfte-Training am UKD

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

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

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ *Die bisherige Informationsstrategie in Richtung Führungskräfte wird beibehalten. Die Informationsvermittlung erfolgt weiterhin in Besprechungen mit Bereichsleitungen, mit Dekan/innen, mit Dezernent/innen, im Senat, in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, im Beirat Familienfreundlichkeit, in der Verwaltungsberatung.*

▣▣ *Das speziell für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren aufgelegte Programm der TU Dresden wird ausgebaut zum Juniorprofessuren- und Tenure-Track-Programm. 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 Angebote der Stabsstelle Diversity Management (auch die Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit) werden im „Berufungswegweiser“ für neuberufene Professorinnen und Professoren (siehe Maßnahme 4.1.3) sowie in der zukünftigen Willkommensmappe für neue Beschäftigte der TU Dresden (siehe Maßnahme 4.2.1) vorgestellt.*

☒☒ *Die Fortführung der bisherigen Informationsstrategie gelingt auch über die Diskussionen im Rahmen der sechs Zukunftslabore (siehe Maßnahme 2.3.1).*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)☒ *Fakultät Bauingenieurwesen:*

☒☒ *Zur Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen finden Kommissionssitzungen (u. a. Senat/Dekaneberatung) statt, an denen der Dekan regelmäßig teilnimmt. Die Ergebnisse dieser Sitzungen werden über den Fakultätsrat in die Institute und Lehrstühle getragen.*

(2)☒ *Fakultät Informatik:*

☒☒ *Die Belange der familiengerechten Hochschule sind regelmäßig Bestandteil der Bereichsleitungssitzungen, der Fakultätsratssitzungen und der Sitzungen der Institutsleitungen. In der Zielvereinbarung zwischen dem Rektorat und dem Bereich Ingenieurwissenschaften für den Zeitraum 2017 – 2021 wurden zum Thema Diversity und Gleichstellung entsprechende Ziele vereinbart. Alle Professorinnen und Professoren verfolgen bewusst eine familiengerechte Personalführung und unterstützen wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.*

(3)☒ *Fakultät Maschinenwesen:*

☒☒ *Die Bereitstellung/Streuung von Informationen erfolgt über die Webseite der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Der Informationsfluss an den Dekan ist fortlaufend gegeben, z. B. durch die Thematisierung in Fakultätsratssitzungen. In der Zielvereinbarung zwischen Rektorat und dem Bereich ist die Thematik verankert.*

(4)☒ *Fakultät Physik:*

☒☒ *Im Fakultätsrat Physik gab es anlassbezogene Diskussionen über die Anliegen und die Angebote der familiengerechten Hochschule (z. B. Realisierung von familienfreundlichen Gremiensitzungszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten usw.).*

(5)☒ *Medizinische Fakultät:*

☒☒ *Die Belange einer familienfreundlichen Hochschule werden im Fakultätsrat bei Bedarf von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen.*

(6)☒ *Internationales Hochschulinstitut Zittau:*

☒☒ *Einrichtung eines regelmäßig aufgerufenen entsprechenden TOPs in den Sitzungen des Wissenschaftlichen Rates des IHI Zittau. Dadurch ist ein regelmäßiger Austausch zwischen Direktor und den Führungskräften zur Thematik gegeben.*

(7)☒ *Medienzentrum:*

☒☒ *Im Rahmen der o.g. E-Learning Services (vgl. Maßnahme 3.2.2) werden insbesondere Fragen der Flexibilisierung des Studiums, auch betreffend die Lehrkräfte, behandelt.*

(8) **Zentrum für Informationsdienste und Hochleistungsrechnen:**

Belange in Fragen Gleichstellung werden durch die Gleichstellungsbeauftragte des ZIH innerhalb der Einrichtung kommuniziert. Das betrifft sowohl die Information gegenüber unseren Mitarbeiter/innen (Weiterleitungen allgemeiner Informationen der Stabsstelle bzw. der unterschiedlichen Akteur/innen) als auch die gezielte Information gegenüber der ZIH-Leitung über Anforderungen und Maßnahmen in diesem Bereich. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt i.d.R. an der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management bzw. an den Sitzungen der AG Gleichstellungsbeauftragte teil, sodass diese Kommunikation gegeben ist.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Siehe Bericht 1

- Außerdem ist eine Beteiligung an den Führungskräftebildungen mit personalbezogenen Themenfeldern einschließlich Familienthemen geplant. Die 1. Veranstaltung soll im IV. Quartal 2019 stattfinden.

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) **Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften:**

Der Bereich hat eine professorale Gleichstellungsbeauftragte und auch die Stellvertretung wird von einer Professorin übernommen. Durch diese professorale Vertretung wird sowohl die Vernetzung innerhalb des Bereichs als auch die Mitwirkung in den universitären Gremien gestärkt. Der Bereich hat zudem eine Dekanin mit besonderer Zuständigkeit für Gleichstellungsthemen. Die Daueraufgabe ist somit stabil in den Führungsstrukturen verankert.

(2) **Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:**

In den Richtlinien, nach denen der Einsatz von Gleichstellungsmitteln des Bereiches erfolgt (seit 2018 jährlich 50.000 EUR), ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert. Der zielgerechte Einsatz der Mittel wird jährlich evaluiert und öffentlich abgerechnet. Zusätzlich stellt die Webseite des Bereichs zu Chancengleichheit Links zu relevanten Informationen über Anliegen und Angebote der familiengerechten Hochschule bereit.

(3) **Fakultät Biologie:**

Regelmäßige Weitergabe von Informationen aus den verschiedensten Gremien durch den Dekan, die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dekanatsleiterin.

(4) **Fakultät Erziehungswissenschaften:**

Die Belange einer familienfreundlichen Hochschule werden im Fakultätsrat bei Bedarf von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen. Gefordert wird darüber hinaus auch eine verbesserte Vereinbarkeit im Sinne einer Work-Life-Balance für alle Fakultätsangehörigen. Im Rahmen des Fakultätsrats sowie weiterer Gremien (u. a. Berufungskommissionen) wird auf eine familiengerechte Terminierung sowie auf eine Beachtung der Work-Life-Balance geachtet, z. B. durch die Begrenzung der Sitzungszeiten.

(5) **Fakultät Informatik:**

Die Aktivitäten aus der vorhergehenden Berichtsperiode wurden aktiv und erfolgreich fortgesetzt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät praktizieren familiengerechte Personalführung, was z. B. beinhaltet Sitzungen nur zu familienfreundlichen Kernzeiten anzusetzen, Wochenenden und Urlaubszeiten frei von Projektverpflichtungen und E-Mails zu halten und keine wichtigen

Veranstaltungen zu Schulferienzeiten anzusetzen. Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf die Familienfreundlichkeit explizit hingewiesen und diese wird auch in Ausschreibungen standardmäßig verankert.

(6) **Fakultät Maschinenwesen:**

Streuung der Informationen erfolgt über Protokoll des Fakultätsrates, über den Fakultätsnewsletter „MW-Blick“; Weiterbildungsangebote, Schulungen, Workshops und Angebote der familienfreundlichen Hochschule (u. a. Campusbüro Uni mit Kind, Kinderbetreuung) werden regelmäßig innerhalb der Fakultät per Mail verteilt; Thematisierung von Familienfreundlichkeit in Stammtischen der connectING-Reihen (für Männer und Frauen).

(7) **Fakultät Mathematik:**

Im Rahmen des Tagesordnungspunktes „Gleichstellungsangelegenheiten“ wird auf den Sitzungen des Fakultätsrats Mathematik durch die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend informiert und auf vorhandene Angebote hingewiesen.

(8) **Fakultät Psychologie:**

Die Belange einer familienfreundlichen Hochschule werden im Fakultätsrat bei Bedarf von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen.

(9) **Fakultät Wirtschaftswissenschaften:**

Der Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an einschlägigen Arbeitsgruppen und Sitzungen teil und berichten im Fakultätsrat über Belange der familienfreundlichen Hochschule.

(10) **Medienzentrum:**

Konkret konnten im Rahmen des Verbundprojektes „Lehrkooperationen“ eine Reihe von Ansätzen insbesondere im Themenfeld Lehrerbildung unter Beteiligung weiterer TUD Akteure (Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung, Fakultät Erziehungswissenschaften) aber auch der an der Lehramtsausbildung beteiligten Partnerhochschule HTW Dresden, erprobt werden.

Anlage Bericht 2:

- **Protokolle / Tagesordnungen** Verwaltungsberatungen, Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management

- **Informationsschreiben** an die Dekanate im Zuge der Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes

- **Richtlinien** für die Vergabe der Gleichstellungsmittel des Bereiches Mathematik und Naturwissenschaften:

<https://tu-dresden.de/mn/der-bereich/chancengleichheit/gleichstellungsmittel>

- **Verbundprojekt Lehrkooperationen** des Medienzentrums: vgl.

<https://bildungsportal.sachsen.de/portal/parentpage/projekte/hochschulvorhaben/projekte-2017-2018/lehrkooperationen/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Ausbau von Information, Kommunikation und Beratung zu bestehenden, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der TU Dresden, vor allem für Führungskräfte*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Kommunikation von Best-Practice-Beispielen erfolgt fortlaufend im Universitätsjournal, über die Webseite der TUD z. B. über die Vorstellung der Teilnehmerinnen des Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramms, der neuberufenen Professorinnen, über Gesprächsrunden mit Führungskräften z. B. im Rahmen des ConnectING-Stammtisches der Fakultät Maschinenwesen (siehe Maßnahme 4.1.1), der geplanten verbundprojektübergreifenden Tagung für Nachwuchswissenschaftlerinnen „BeWise 2018“.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Architektur:

Für die Neuberufung in der Landschaftsarchitektur wurde zur besseren Vereinbarkeit mit Kind und Familie eine Übergangslösung gefunden, in der eine Professorin zunächst nur zu 50% einstieg und mit einer Vertretungsprofessorin flankiert wurde (50%). Ebenso wurde einem Professor aus Gründen der Vereinbarkeit eine temporäre Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 50% genehmigt, der verbleibende Teil wird mit einer Vertretungsprofessur abgedeckt. In beiden Fällen hat das Dekanat vollumfänglich unterstützt und aktiv nach angemessenen Lösungen der individuellen Situation gesucht.

(2) Fakultät Informatik:

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

Bemühung um eine gerechte Verteilung von Führungsaufgaben (Berücksichtigung von außeruniversitären Gremientätigkeiten bei der Vergabe von fakultätsseitigen Gremienfunktionen).

Unterstützung und Umverteilung von Aufgaben zur Wahrnehmung von gesetzlich zugestandenem Freistellungen von Dienstaufgaben, um Freiräume in der Forschung, aber auch in der persönlichen Planung zu ermöglichen.

Kollegiale und fakultätszentrale Unterstützung von Führungskräften, die vor besonderen Herausforderungen stehen (z. B. Schwangerschaft bei Dienstantritt, Betreuung von kleinen Kindern, verteilte Arbeitsorte der Partner/innen).

(3) Fakultät Maschinenwesen:

ConnectING-Stammtische beratend für alle Berufsgruppen (siehe Maßnahme 4.1.1),

☒☒ *Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit? - Ein Projekt für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Maschinenwesen (siehe Maßnahme 4.2.3).*

(4)☒ *Medizinische Fakultät:*

☒☒ *Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, um unter Begleitung des Projektteams „TransferGenderMed“ die Führung in Teilzeit auf der ärztlichen/oberärztlichen Ebene zu verankern. Dazu wurde eine Datenerhebung durchgeführt und ausgewertet und konkrete Probleme bei der Umsetzung identifiziert. Die Arbeitsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass Führen in Teilzeit in die Organisationskultur aufgenommen werden soll.*

Anlage Bericht 1:

☒☒ *Universitätsjournal UJ03_2018*

☒☒ *Flyer/Webseite Tagung BeWise 2018*

☒☒ *Projekt „TransferGenderMed“: <http://transfergendermed.de/>*

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☒ *Siehe Bericht 1*

-☒ *Außerdem sind familienfreundliche Angebote auch in dem „Berufungswegweiser“ für neuberufene Professorinnen und Professoren sowie in der Willkommensmappe für alle neuen Beschäftigten enthalten (siehe Maßnahme 4.1.3).*

-☒ *Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der Graduiertenakademie werden auch Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Nachwuchswissenschaftler/-innen angeboten (z. B. im Sommersemester 2019 „Kinder UND(wissenschaftliche) Karriere meistern“. In regelmäßigen Abständen werden Workshops für Betreuer/-innen von Promovierenden angeboten, in denen Standards / Best Practices der Betreuung von Promovierenden vorgestellt und diskutiert werden.*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)☒ *Fakultät Biologie:*

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird für Führungskräfte in der kleinen Fakultät Biologie immer schwieriger bis nahezu unmöglich, da der ständig wachsende Aufgabenberg durch den Abzug von Professuren auf immer weniger Schultern verteilt werden muss. Derzeit muss jede/r Hochschullehrer/-in der Fakultät mindestens ein, meistens sogar mehrere Ämter in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen.

(2)☒ *Fakultät Erziehungswissenschaften:*

Bei Ausschreibung von neuen Verwaltungsstellen wird die Familienfreundlichkeit vorangestellt. Für neue Professuren erfolgt in der Ausschreibung ein standardmäßiger Verweis.

(3)☒ *Fakultät Mathematik:*

Im Rahmen von Berufungsverfahren wird auf die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen.

(4)☒ *Medizinische Fakultät:*

In 2016 wurde ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, der sich unter Betreuung des Projektteams „TransferGenderMed“ mit dem Thema „Führen in Teilzeit“ befasst hat, um auch Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen und dadurch eingeschränkter Arbeitszeit eine berufliche Karriere zu ermöglichen. Es konnten aber bislang keine Maßnahmen formuliert und umgesetzt werden.

(5) **Fakultät Psychologie:**

Bei Bedarf, kollegiale und fakultätsinterne Unterstützung von Führungskräften, die vor besonderen Herausforderungen stehen (z. B. Schwangerschaft bei Dienstantritt, Betreuung von kleinen Kindern, verteilte Arbeitsorte der Partner/-innen). u. a. auch während der Phase der Neuberufung intensive Unterstützung durch Dekanatsmitarbeiter/-innen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte; Etablierung eines festen Beratungsangebots seitens der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen einer Begrüßungskultur (z. B. zu Kinderbetreuungs-möglichkeiten, flexible Kinderbetreuung, Kinderferienbetreuung).

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

Das Thema wird kontinuierlich in Gremiensitzungen auf Dekanatsbene erörtert. Die Arbeitsstrukturen werden fortlaufend auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin optimiert und es wird nach individuellen Lösungen gesucht.

(7) **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**

Die kollegiale Unterstützung erfolgt individuell und anlassbezogen.

Anlage Bericht 2:

▣▣ *Universitätsjournal UJ03_2018*

▣▣ *Flyer/Webseite Tagung BeWise 2018*

▣▣ *Projekt „TransferGenderMed“: <http://transfergendermed.de/>*

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: -▣ *Etablierung eines Standardprozesses zur jährlichen onlinebasierten Evaluation der durchgeführten Jahresgespräche, insbesondere zur Erhebung der Anzahl geführter Gespräche und zu Themen / Unterstützungsbedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*
 ▣▣ *Konzeption und Einführung eines strukturierten Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms für Beschäftigte der TU Dresden während familienbedingter Auszeiten (Elternzeit/Pflegezeit)*

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Der universitätsweiten Einführung von Jahresmitarbeiter/innengesprächen ging eine Pilotphase voraus. Die Pilotphase der Jahresmitarbeiter/innengespräche erstreckte sich vom 01.07.2016 bis 30.06.2017. Diese Pilotphase war freiwillig, d.h. sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter/innen konnten ein Jahresmitarbeiter/innengespräch verweigern. Die Pilotphase wurde evaluiert. Die universitätsweite verbindliche Einführung ist angestrebt.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)☒ Fakultät Architektur:

☒☒ Jahresmitarbeiter/innengespräche wurden als Pilotvorhaben 2017 von einigen Lehrstühlen der Fakultät Architektur durchgeführt, so u. a. von den Lehrstühlen Landschaftsplanung oder Sozial- und Gesundheitsbauten. Dabei wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit thematisiert.

(2)☒ Fakultät Bauingenieurwesen:

☒☒ Insgesamt wurden 45 Jahresmitarbeiter/innengespräche geführt; darüber hinaus wurden anlassbezogen weitere Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in geführt (Stand: 06/2017).

(3)☒ Fakultät Erziehungswissenschaften:

☒☒ Die Durchführung von Jahresmitarbeiter/innengesprächen wird durch den Dekan regelmäßig angeregt und beworben.

(4)☒ Fakultät Informatik:

☒☒ Situationsbezogene Mitarbeiter/innengespräche wurden bisher bevorzugt. Damit kann dynamisch auf Überlastsituationen und besondere Herausforderungen eingegangen werden. Einzelfallbezogen wurden arbeitgeberseitig vertretbare, der/dem Mitarbeiter/in hilfreiche Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten und umgesetzt. Die Wirksamkeit der Vereinbarkeitsarrangements wurde operativ ausgewertet und ggf. angepasst.

(5)☒ Fakultät Physik:

☒☒ Im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften gab es eine Pilotphase zur Führung von Jahresgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die für diese Gespräche ausgereichten Formulare haben schon allein wegen ihres Umfangs eher abschreckende Wirkung gezeigt und sollten evaluiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragten des Bereiches sprechen sich für die Durchführung von Jahresgesprächen unter Einbeziehung der Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

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

☒☒ Die Durchführung erfolgte gemäß der Dienstvereinbarung zur Pilotphase von

Jahresmitarbeiter/innengesprächen.

(7) **Medizinische Fakultät:**

Das strukturierte jährliche Mitarbeiter/innengespräch ist im Personalentwicklungskonzept des Universitätsklinikums Dresden fest verankert und unterliegt einer Qualitätssicherung. Die Maßnahme ist auf dem Papier vollständig implementiert, hat sich aber noch nicht als fester Bestandteil des Arbeitsalltags etabliert und findet in der Praxis bisher nur vereinzelt statt.

(8) **Zentrum für Informationsdienste und Hochleistungsrechnen:**

Das Thema Personalgespräche wurde bereits vor Jahren am ZIH innerhalb der Leitungsebene diskutiert und es wurde festgestellt, dass dieses Instrument sehr gut geeignet ist, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen zu evaluieren, persönliche Entwicklungen vertrauensvoll zu besprechen, die Verteilung von Arbeitslast innerhalb der Abteilungen konkret abzufragen und auf Überlastung, Unterforderung o.ä. direkt zu reagieren. Deshalb wurde es im Sinne eines gezielten Qualitätsmanagements allen Abteilungsleitern nahe gelegt, wenngleich nicht verpflichtend. Mit der Ankündigung, dass für die TUD im Kontext der Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes an zentraler Stelle Vorgaben für Jahresgespräche entwickelt werden sollen, haben wir innerhalb der ZIH-Leitung vereinbart, mit den nächsten Gesprächen auf diese Vorgaben zu warten.

Anlage Bericht 1:

Pilotphase zu Jahresmitarbeitergesprächen an der TU Dresden:

<http://www.verw.tu-dresden.de/VerwRicht/Sachwort/download.asp?file=mr0416.pdf>

UKD-Personalentwicklungsbrochure 2015

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Einführung von Jahresgesprächen als ein weiterer Baustein der Personalentwicklung ist abgeschlossen. Anknüpfend an die Ergebnisse der Pilotphase wurden die Arbeitshilfen für das Jahresgespräch überarbeitet, erweitert und mit den Teilnehmenden des ersten Workshops zum Jahresgespräch am Zentrum für Weiterbildung evaluiert. Die finalen Arbeitshilfen sind auf den Webseiten der TU Dresden in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Sie gehen explizit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Die dem Jahresgespräch nachfolgende Umsetzung der formulierten Vereinbarkeitsarrangements liegt im Verantwortungsbereich von Führungskraft und Mitarbeiter/-in – hierfür kann freiwillig die bereitgestellte Zukunftsplanung genutzt und von beiden Seiten unterzeichnet werden.

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) **Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:**

Die regelmäßige Durchführung von Jahresgesprächen ist immer noch nicht Standard in allen Struktureinheiten des Bereiches. Hier gibt es deutlichen Nachholbedarf bei der Personalführung.

(2) **Fakultät Biologie:**

Jahresgespräche wurden auf freiwilliger Basis in den einzelnen Professuren durchgeführt. In der Regel finden zusätzlich anlassbezogene Mitarbeiter/-innengespräche statt, in denen dann konkrete Lösungen, auch im Themenfeld Familienfreundlichkeit, gesucht werden.

(3) **Fakultät Informatik:**

Die Pilotphase wurde erfolgreich umgesetzt und alle leitenden Mitarbeiter/-innen der Fakultät

wurden angewiesen, Jahresgespräche unter spezieller Berücksichtigung der Belange der Familienfreundlichkeit durchzuführen. Die Fakultätsleitung unterstützt diese Maßnahme aktiv.

(4) **Fakultät Psychologie:**

Jahresgespräche wurden als Pilotvorhaben 2017 von einigen Professor/-innen unterstützt und durchgeführt und haben weiterhin festen Bestand.

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

Jahresgespräche werden in der Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts der TU Dresden auf Fakultätsebene weiter vorangetrieben.

(6) **Medienzentrum:**

Jahresgespräche werden geführt, bei Bedarf (z. B. im Kontext des Reorganisationsprojektes MZ 2018) auch deutlich häufiger.

(7) **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**

Es finden sowohl Jahresgespräche als auch anlassbezogene Mitarbeiter/-innengespräche statt. Damit konnte individuell auf besondere dienstliche und persönliche Herausforderungen eingegangen werden und die Motivation der Mitarbeiter/-innen gefördert werden.

Anlage Bericht 2:

☐ Pilotphase zu Jahresmitarbeitergesprächen an der TU Dresden:

<http://www.verw.tu-dres-den.de/VerwRicht/Sachwort/download.asp?file=mr0416.pdf>

☐ UKD-Personalentwicklungsbrochure 2015

- Jahresgespräche an der TU Dresden:

<https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/jahresgespraeche>

- Rundmail an die Beschäftigten der TU Dresden zum Jahresgespräch

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☐ Mit dem Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich führen“ werden

Führungskräften verschiedene Module angeboten (siehe Maßnahme 5.1.3). Gegenstand eines der Workshops im Vertiefungsmodul ist das Jahresmitarbeiter/innengespräch an der TU Dresden.

Anlage Bericht 1:

☐ Programm für Führungskräfte: <https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Der Workshop zum Jahresgespräch wurde im November 2018 erstmals am Zentrum für Weiterbildung durchgeführt. Für das Jahr 2019 werden weitere Workshop-Termine für Dekaninnen und Dekane, Professorinnen und Professoren sowie für andere Führungskräfte angeboten. Die Arbeitshilfen für das Jahresgespräch sind in das Schulungskonzept integriert.

Anlage Bericht 2:

☒☒ Programm für Führungskräfte: <https://tu-dresden.de/wb/fuehrungskraefte> und <https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/newsuebersicht/WORKSH> OP-ZUM-JAHRESGESPRAECH-21-06.19

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: 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.

Status: Ziel erreicht

Zukunft / Potenzial: Prüfung des Ausbaus familienfreundlicher Infrastrukturangebote (z. B. Räume auf dem Zentralcampus der TU Dresden für das Campusbüro Uni mit Kind, räumliche Anbindung der Pflegeberatungsstelle an das Campusbüro und Umbenennung in Campusbüro Uni mit Familie, geeigneter Raum an der TU Dresden für die flexible Kinderbetreuung)

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Als endgültiger Standort wurde der Fritz-Foerster-Bau angedacht. Der Standort Fritz-Foerster-Bau kann bei der Belegungsanpassung 2019/20 berücksichtigt werden. Sinnvoll erscheint die separate Unterbringung im UG des Ostflügels. Dafür ist es erforderlich, dass das Campusbüro Uni mit Kind bis Ende 2018 konkrete Vorgaben für die Unterbringung zuarbeitet. Die Finanzierung ist zu klären.

☒☒ Im Zuge der neuen Runde der Exzellenzstrategie ist die Idee eines „Projekthauses“ an der TU Dresden entstanden. Als offener und lebendiger Ort der Ideen und der Innovation soll das Haus in Form und Inhalt die (interdisziplinäre) Zusammenarbeit unter Wissenschaftler/innen fördern und als ein Gravitationspunkt der TU Dresden wirken. Zudem ist eine Einbindung der aktuellen Flächennutzer, wie dem Studentenrat oder dem Campusbüro Uni mit Kind, gewünscht. In der aktuellen Phase der Konzepterstellung wurden erste Gespräche zur Abfrage der Bedarfe, auch was eine barrierefreie Gestaltung eines solchen Projekthauses betrifft, geführt. In diesem Zuge ist auch die Unterbringung geeigneter Räumlichkeiten für die flexible Kinderbetreuung im Projekthaus adressiert worden.

☒☒ Interimsweise erfolgt die Unterbringung des Campusbüros im Verwaltungsgebäude 1,

George-Bähr-Straße; eine bauliche Ertüchtigung ist erfolgt.

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Siehe Bericht 1

- Die Belegung des Fritz-Foerster-Baus wurde durch einen Rektoratsbeschluss vom 04.10.2016 festgelegt. Eine Berücksichtigung des Campusbüros Uni mit Kind ist aufgrund anderer Prioritäten von Verwaltungseinheiten nicht erfolgt. Die Belegungsplanung wird jedoch z. B. aufgrund des bereits realisierten/nach zu erwartenden Personalaufwuchses in der Universitätsverwaltung noch einmal angepasst werden müssen. Ob sich dann hinsichtlich Konzept und Flächen eine Möglichkeit der Unterbringung des Campusbüros ergibt, kann heute noch nicht eingeschätzt werden und bedarf in jedem Falle der Zustimmung des Rektorates.

- Im Projekthaus Zukunft auf dem zentralen Campus der TUD (Bedarfsanmeldung, bestätigt durch SMWK) wurden für das Campusbüro folgende Flächen vorgesehen: Büro, Konferenzraum, Kindgerechtes WC, Aufenthalts-, Spiel- und Wartebereich, Beratungsraum. Der bereits genehmigte Bedarf von ca. 130 qm wurde im Erdgeschoss verortet. Zusätzlich befindet sich im Untergeschoss ein Kinderwagen- und Fahrradabstellraum.

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Prüfung, ob für Studierende mit Familienaufgaben ein Coaching zur Organisation der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie angeboten werden kann, ist erfolgt. Die Prüfung hat ergeben, dass das Angebot an bestehenden, niedrigschwelligen Vernetzungsangeboten für Studierende in ähnlichen Lebenssituationen ausreichend ist, um die bestehenden Bedarfe abzudecken.

- 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. Darüber hinaus bestehen dezentrale Vernetzungsangebote, wie z. B. der ConnectING-Stammtisch der Fakultät Maschinenwesen, wo ein Austausch zwischen Studierenden, mit wissenschaftlichen Beschäftigten, mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät über die Organisation der alltäglichen Vereinbarkeit möglich ist. Für Promotionsstudierende bietet die Graduiertenakademie Beratungs- und Coaching-Angebote an, u. a. im Rahmen der Karrieretage, bei denen auch die Vereinbarkeit von Studium und Familie thematisiert wird. Auch in der Fakultät Erziehungswissenschaften besteht über das Forum „Karrieregespräche am Vormittag“ für Nachwuchswissenschaftler/innen die Möglichkeit zum Austausch über Themen der Vereinbarkeit von Studium und Familie (siehe Maßnahme 2.3.1). Der Ausbau weiterer Aktivitäten ist geplant, wie z. B. die Etablierung eines "Frauen-Umwelt-Netzwerkes (FUN)" in der Fakultät Umweltwissenschaften, d.h. Einrichtung eines Stammtisches, der mind. 2x im Jahr stattfinden soll. Hier sollen auch Themen zur Familienfreundlichkeit angesprochen werden bzw. über das Netzwerk soll ein (Info-) Austausch zwischen den Frauen (vor allem Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) erreicht werden, vielleicht auch gegenseitige Unterstützung in Sachen Kinderbetreuung.

- Aus dem Ergebnis der Studierendenbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraumes (2016), bei

der 40% der Studierenden Interesse an einem Coaching als Unterstützungsmaßnahme bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Pflege angeben, schließen wir, dass die bestehenden Angebote unzureichend bekannt sind. Eine verstärkte Kommunikation der Angebote, z. B. im Rahmen des neu entstehenden Serviceportals des ServiceCenterStudium, ist daher geplant.

Anlage Bericht 1:

▣▣ Programmheft des 4. Karrieretages der Graduiertenakademie

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-▣ Siehe Bericht 1

Anlage Bericht 2:

▣▣ Programmheft des 4. Karrieretages der Graduiertenakademie

▣▣ Beratungs- und Vernetzungsangebote des Campusbüros Uni mit Kind:

<https://kinder.studentenwerk-dresden.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.

Status: Ziel teilweise erreicht

Zukunft / Potenzial: Koordinationsstelle für Familienfreundlichkeit wird als Daueraufgabe an der TU Dresden verstanden

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ Umsetzung erfolgt bis Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-▣ Das Rektorat beschließt, die Stelle der Projektkoordinatorin audit familiengerechte hochschule um drei Jahre zu verlängern und die dafür anfallenden Personalkosten für 1,0 VZÄ TV-L E13 zur Verfügung zu stellen. Die Projektkoordination verbleibt in der Stabsstelle Diversity Management. Eine dauerhafte Struktur für die Stabsstelle Diversity Management wird geprüft.

Stand: Maßnahme teilweise umgesetzt

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.*

Status: *Ziel erreicht*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Ausstattung mit Wickelmöglichkeiten erfolgt entweder im Zusammenhang mit Neubauvorhaben bzw. Generalsanierungen, der Schaffung neuer Behindertentoiletten in Bestandsgebäuden oder auf Anforderung der Nutzer/innen. Die Anzahl der Wickelmöglichkeiten hat sich um 10 auf 50 erhöht. Folgende Gebäude wurden neu ausgestattet: BOT, GER, H116, ZEU, ASB; WILL, KRO, NÜR, FBG, W48 (2x).

Es gibt an der TU Dresden derzeit 33 Ruheräume (34 abzüglich des im Mensabereich befindlichen Ruheraums). Im Vergleich zur letzten Berichterstattung sind in der Summe 4 hinzugekommen. In 3 Objekten sind Ruheräume nach zwischenzeitlichem Wegfall und erfolgter Sanierung - z. T. an anderer Stelle - wieder nutzbar (BOT, N60, WEB). Der neue Ruheraum im ABS Haus 116 ersetzt den im Berichtszeitraum entfallenen Ruheraum im BEY. Hinzugekommen sind die Ruheräume im Neubau KRO sowie im MOL. Nicht mehr vorhanden ist hingegen der Ruheraum in der Mommsenstr. 5 (Raum wurde dringend als Büro benötigt). Die Studierendeninitiative Medi-Eltern hat an der Medizinischen Fakultät einen Eltern-Kind- und Ruheraum sowie Wickelmöglichkeiten für die Kleinen einrichten können.

Im P21 Beamtenhaus, Piener Str.21 in Tharandt wurde ein Ruheraum um eine Spielecke ergänzt und ist damit im Wesentlichen als Eltern-Kind-Arbeitsraum nutzbar. Die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitsräumen im ZEU (Fakultät Maschinenwesen) und im BAR (Bereich des cfaed) ist angedacht.

Die feierliche Einweihung des Kinderspielplatzes „Campus-KISTE“ auf dem Zentralcampus der TU Dresden erfolgte am 06.07.2016 statt. Weiterhin wurde ein TU-Was-Pfad zur sportlichen Betätigung im November 2017 gebaut, dessen Einweihung voraussichtlich im April 2018 erfolgt.

Wickelmöglichkeiten, Ruheräume und Eltern-Kind-Arbeitsräume werden vom neu entwickelten Barrierefreien Leit- und Orientierungssystem in die Beschilderung aufgenommen. Die Beschilderung erfolgte bisher im HSZ, für 2018 sind weitere 10 Gebäude geplant. Die Information über neue Wickelmöglichkeiten, Ruheräume und Eltern-Kind-Arbeitsräume gelangt an die jeweiligen Struktureinheiten, damit die Übersichten (Tabellen, SAP-Pläne, Campus Navigator, Webseiten jeweils) aktuell gehalten werden können.

Anlage Bericht 1:

Übersicht Ruheräume:

<https://tu-dresden.de/intern/arbeitschutz-gesundheit-umwelt/arbeits-und-brandschutz/mutterschutz/ruheraume>

Übersicht Eltern-Kind-Arbeitsräume:

https://tu-dresden.de/intern/arbeitsschutz-gesundheit-umwelt/ressourcen/dateien/nptu_arbeitsschutz/npas_mutterschutz/EK-Raeume?lang=de

☒☒ Übersicht Wickelmöglichkeiten:

<https://tu-dresden.de/intern/arbeitsschutz-gesundheit-umwelt/arbeits-und-brandschutz/mutterschutz/wickelmoeglichkeiten>

☒☒ Familiengerechte Infrastruktur auf der Webseite Familienfreundlichkeit:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/infrastruktur>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☒ Die Zahl der Wickelmöglichkeiten hat sich weiter auf 54 erhöht. Seit Februar 2018 sind Wickeltische in barrierefreien Toiletten folgender Objekte hinzugekommen: Hörsaalgebäude, Barkhausen-Bau (Schönfeld-Hörsaal), Gerhart-Potthoff-Bau, Neubau ZIK B CUBE/DZNE sowie Ludwig-Ermold-Straße 3. Eine weitere Wickelmöglichkeit ist am IHI in Zittau geplant.

-☒ Es gibt an der TU Dresden 34 Ruheräume. Seit Februar 2018 ist ein Ruheraum im Neubau ZIK B CUBE/DZNE hinzugekommen.

-☒ In der Bedarfsanmeldung zum Lehmann-Zentrum II wurde ein Büroraum mit der Möglichkeit zur kurzzeitigen Betreuung von eigenen Kindern mit 20 qm beantragt und auch genehmigt (einschließlich haushaltsmäßiges Einvernehmen SMF).

-☒ Die einheitliche Beschilderung von Wickelmöglichkeiten, Ruheräumen, Eltern-Kind-Arbeitsplätzen, Spielmöglichkeiten erfolgte in den letzten Monaten in nachfolgenden Gebäuden über das Projekt "Barrierefreies Leit- und Orientierungssystem": DRU, WIL, ASB, CHE; ZEU, GÖR, HÜL, BZW, REC; BSS, VG3. In 2019 bis 2021 werden 20 weitere TU-Gebäude neu beschildert. Auch planen wir die Errichtung von Wegweisern auf dem Gelände der TU Dresden zur besseren Orientierung. Der Pilotwegweiser wurde Anfang des Jahres 2019 am Binder-Bau aufgestellt.

-☒ In 2018 erfolgte weiterhin eine neue und auch zweisprachige Beschilderung am Campusbüro Uni mit Kind.

Anlage Bericht 2:

☒☒ Übersicht Ruheräume:

<https://tu-dresden.de/intern/arbeitsschutz-gesundheit-umwelt/arbeits-und-brandschutz/mutterschutz/ruheraeume>

☒☒ Übersicht Eltern-Kind-Arbeitsräume:

https://tu-dresden.de/intern/arbeitsschutz-gesundheit-umwelt/ressourcen/dateien/nptu_arbeitsschutz/npas_mutterschutz/EK-Raeume?lang=de

☒☒ Übersicht Wickelmöglichkeiten:

<https://tu-dresden.de/intern/arbeitsschutz-gesundheit-umwelt/arbeits-und-brandschutz/mutterschutz/wickelmoeglichkeiten>

☒☒ Familiengerechte Infrastruktur auf der Webseite Familienfreundlichkeit:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/infrastruktur>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☑☑ Wickelmöglichkeiten und Ruheräume werden sofort nach der Einarbeitung in das SAP-System der TU Dresden vom Campus Navigator übernommen und mit einem Piktogramm zusätzlich markiert. Diese Räume sind in der Suchfunktion des Campus Navigator such- bzw. auswählbar und im Etagenplan farbig hinterlegt. Weitere Räume wie Eltern-Kind-Arbeitsräume werden ebenso aufgenommen, die Funktion ist als Bemerkung zum Raum ablesbar. Spielmöglichkeiten im Außenraum werden bisher nur auf den Lageplänen der TU Dresden aufgenommen.

Anlage Bericht 1:

☑☑ Campus Navigator: <https://navigator.tu-dresden.de/>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☑ Siehe Bericht 1

-☑ Grundsätzlich wird sich regelmäßig um eine weitere Optimierung des CampusNavigators bemüht.

Anlage Bericht 2:

☑☑ Campus Navigator: <https://navigator.tu-dresden.de/>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Messkriterium: *Es liegt ein Prüfergebnis vor.*

Status: *Ziel erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Bedarfsorientierter Ausbau von Betreuungsangeboten für die Kinder von Beschäftigten sowie Teilnehmer/innen von Veranstaltungen der TU Dresden (u. a. Neuausschreibung flexible Kinderbetreuung; Betreuungsangebot zum Uni Tag)*

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Die Prüfung, ob an der TU Dresden langfristig ein geeigneter Raum für die flexible Kinderbetreuung genutzt werden kann, läuft derzeit. In einem ersten Schritt erfolgte die Identifizierung eines Raumes im Hörsaalzentrum E02. Dieser wurde für eine interimswise Nutzung ertüchtigt (u. a. Schutz vor heißen Heizungsrohren mittels Gitter oder Verkofferung, Rückbau oder Schutz von Steckdosen im Bodenbereich, Renovierungsanstrich bzw. Anlegen von farbigen Wandabschnitten, Aufarbeitung Parkett). Notwendige bauliche Veränderungen zur vorgesehenen Nutzung sind vom Betreiber schriftlich zu fixieren, ggf. ist ein Fachplaner zu beauftragen. Die Finanzierung dafür ist zu klären. Eine spezielle Möblierung ist vom Betreiber zu stellen. In einem zweiten Schritt soll die Suche nach einem dauerhaft zu nutzenden Raum erfolgen. Die Raumsuche gestaltet sich jedoch schwierig, da Räume an der TUD für die vorgesehene Nutzung nicht ausgestattet sind und die TUD selbst den eigenen Bedarf im Bestand nicht decken kann.

Im Zuge der Konzeptionierung eines „Projekthauses“ ist auch die Unterbringung geeigneter Räumlichkeiten für die flexible Kinderbetreuung in diesem Gebäude adressiert worden (siehe Maßnahme 8.1.1).

Umsetzungsschritte Bericht 2:

Die Prüfung, ob an der TU Dresden ein geeigneter Raum für die flexible Kinderbetreuung genutzt werden kann, ist abgeschlossen. Im ersten Schritt erfolgte die Identifizierung eines Raumes im HSZ E02 – als einzig möglicher im HSZ/auf dem Campus. Dieser Raum konnte aber nicht für eine interimswise Nutzung durch Kinder ertüchtigt werden, weil durch den Gebäudeeigentümer, SIB, aktuell eine andere Nutzung als für Lehre und Forschung nicht gestattet wird. Sicherheitsbedenken stehen anderen Nutzungen entgegen. Zudem sind größere Baumaßnahmen, u. a. auch in diesem und benachbarten Räumen in Planung und werden im kommenden Jahr umgesetzt.

Im Projekthaus Zukunft (Bedarfsanmeldung, bestätigt durch SMWK) wurde ein Raum für die flexible Kinderbetreuung (22 qm) vorgesehen.

Stand: Maßnahme umgesetzt

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.*

Status: *Ziel teilweise erreicht*

Zukunft / Potenzial: *Verstetigung der Pflegeberatungsstelle nach der Pilotphase und Prüfung der Ausweitung auf die Mitgliedseinrichtungen von DRESDEN-concept sowie Durchführung entsprechender ÖA-Maßnahmen, Stärkere bildliche Fokussierung auf Studierende / Beschäftigte mit Pflegeverantwortung*

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*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☐☐ Zunächst wurden Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle an der TU Dresden erarbeitet. Auf Basis dessen folgten Gespräche mit einem externen Pflegedienstleister zur Einrichtung einer solchen Pflegeberatungsstelle an der TUD. Da der Pflegedienstleister kurzfristig seine Bedingungen änderte, kam ein Vertrag mit der TU Dresden nicht zustande. Die Prüfung weiterer Optionen erfolgt derzeit.

☐☐ Um das Informationsangebot für Beschäftigte und Studierende unabhängig von einer aktuellen Pflegeverantwortung zu verbessern, hat die Stabsstelle Diversity Management der TU Dresden zusammen mit den Familienserviceakteurinnen und -akteuren der sächsischen Universitäten und Hochschulen und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen den ersten digitalen Pflegewegweiser erarbeitet. Der Pflegewegweiser bietet Hinweise zur Beantragung von Pflegeleistungen, zur Vereinbarkeit von Pflege, Studium und Beruf sowie zu Ansprechpersonen an der TU Dresden. Der darin enthaltene 6-Punkte-Notfallplan bietet eine erste Orientierung, wenn in der Familie plötzlicher Pflegebedarf entsteht.

☐☐ Konzeption und Durchführung der Informationsveranstaltung „Gut vorgesorgt mit Vollmachten und Verfügungen – Fit für den Ernstfall: Sich gleichzeitig im Beruf voll einzubringen und familiären Verpflichtungen gerecht zu werden, ist häufig ein Spagat. Um im Ernstfall gut vorbereitet zu sein, sind Vollmachten und Verfügungen wichtige Bausteine. Damit auch Beschäftigte und Studierende die nötige Vorsorge für sich und Ihre Angehörigen treffen können, lädt die Stabsstelle Diversity Management alle Interessierten zur Informationsveranstaltung ein. Die Informationsveranstaltung wurde 2017 und 2018 erfolgreich an der TUD durchgeführt. Zuletzt am 25.01.2018 haben 100 Interessierte dieses niederschwellige Veranstaltungsangebot besucht.

☐☐ Vor diesem Hintergrund plant die Stabsstelle Diversity Management ein ähnliches, niederschwelliges Veranstaltungsformat zum Thema: „Was ist zu tun, wenn ein Pflegefall eintritt?“. Dazu soll eine erneute Kooperation mit der Pflegeberatung des Sozialamtes Dresden (nach der erfolgreichen Kooperation zu den Diversity Tagen „Familie Inklusive“ 2016) geprüft werden.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Digitaler Pflegewegweiser:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

☒☒ Informationsveranstaltung „Gut versorgt...“:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

☒☒ Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle an der TUD

Umsetzungsschritte Bericht 2:

-☒ Siehe Bericht 1

-☒ Zur Gewinnung eines unabhängigen, externen Dienstleisters, welcher die Pflegeberatung an der TU Dresden durchführt, wurde die Leistung ausgeschrieben. Die erste Ausschreibung im Sommer 2018 blieb leider erfolglos. Erst im Rahmen einer erneuten Ausschreibung im Mai 2019 konnte mit einer freien und unabhängigen Pflegesachverständigen ein geeigneter Dienstleister für die Durchführung der Pflegeberatung an der TU Dresden gewonnen werden. Die Pflegeberatung wird zunächst pilothaft vom 01.07.2019 bis zum Jahresende 2019 an der TU Dresden umgesetzt. Eine Fortführung der Pflegeberatung unter Beteiligung von Mitgliedern des DRESDEN-concept e. v. soll nach der Pilotphase geprüft werden.

Anlage Bericht 2:

☒☒ Digitaler Pflegewegweiser:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

☒☒ Informationsveranstaltung „Gut versorgt...“:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

☒☒ Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle an der TUD

☒☒ Beschaffungsantrag Pflegeberatungsstelle

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Die Webseite Familienfreundlichkeit der TU Dresden informiert Studierende und Beschäftigte gebündelt über die derzeit verfügbaren Angebote (Freistellungsmöglichkeiten nach TV-L, SächsUrlVO, Pflegezeitgesetz; Beratungsangebote bei psychischen Belastungen, Pflegeberatungsstand zum Gesundheitstag, Infoveranstaltung „Gut versorgt mit Vollmachten und Verfügungen“, digitaler Pflegewegweiser (siehe Maßnahme 8.5.1).

☒☒ Darüber hinaus erfolgt eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Webseite, Flyer, Rundmails) für einzelne Veranstaltungen zum Thema Pflege (u.a. Tag der Gesundheit; Infoveranstaltung „Gut vorgesorgt mit Vollmachten und Verfügungen“).

☒☒ Mit der Erarbeitung und Veröffentlichung des ersten digitalen Pflegewegweisers an sächsischen Universitäten und Hochschulen ist es gelungen, Studierenden und Beschäftigten einheitliche Informationen zur Thematik bereitzustellen (siehe Maßnahme 8.5.1).

Anlage Bericht 1:

☒☒ Webseite Familienfreundlichkeit:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Siehe Bericht 1

- Für die Eröffnung der unabhängigen Pflegeberatung an der TU Dresden (siehe Maßnahme 8.5.1) befinden sich die entsprechenden ÖA-Materialien derzeit in der Erarbeitung.

Anlage Bericht 2:

Webseite Familienfreundlichkeit:

<https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/pflege>

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Zum Tag der Gesundheit, der einmal im Jahr stattfindet, ist die Stabsstelle Diversity Management regelmäßig mit einem Informations- und Beratungsstand zum Thema Pflege vertreten.

Psychische Belastungen durch Pflege von Angehörigen werden in der betriebsärztlichen und in der neu eingeführten psychologischen Sprechstunde thematisiert und Unterstützungsangebote aufgezeigt. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden im Steuerungskreis Gesunde Universität Bedarfe analysiert und passgenaue Maßnahmen abgeleitet.

Anlage Bericht 1:

Programm Tage der Gesundheit 2015-2017

Universitäres Gesundheitsmanagement der TUD:

<https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/universitaeres-gesundheitsmanagement>

Umsetzungsschritte Bericht 2:

- Siehe Bericht 1

Anlage Bericht 2:

Programm Tage der Gesundheit 2015-2017, 2018, 2019

Universitäres Gesundheitsmanagement der TUD:

<https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/universitaeres-gesundheitsmanagement>

Stand: Maßnahme umgesetzt