

audit berufundfamilie

Dialogverfahren

Handlungsprogramm 2019 – kommentiert 2022

Hochschule: Technische Universität Dresden

Auditorin: Dr. Elisabeth Mantl

Strategischer Rahmen

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

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

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

Die TU Dresden möchte als familiengerechte Bildungseinrichtung und Arbeitgeberin mit ihrem umfangreichen Angebot an vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen die Zufriedenheit der Studierenden und Beschäftigten erhöhen. Gleichzeitig will sie im Verbund "Dresdner Netzwerk Beruf und Familie" über die Hochschulgrenzen hinaus Signale für mehr Familienorientierung setzen.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

Potenziale:

- Konzeptionierung und Prüfung: Unterstützung von Wissenschaftler:innen und Studierenden mit Familienaufgaben bei wissenschafts-/studienbezogenen Auslandsaufenthalten
- Konzeptionierung und Prüfung eines Coaching-Angebots für Studierende mit Familienaufgaben
- Prüfung/Sensibilisierung weiterer Optimierungsmöglichkeiten bei der Stundenplanung bzw. der familienfreundlichen Gestaltung der Lehre (in Anlehnung an das Projekt Überschneidungsfreies Studieren in den Lehramtsstudiengängen an der TUD), um für Studierende und Lehrende Lehrveranstaltungen in betreuungsgesicherten Zeiten anbieten zu können bzw. diese aufzuzeichnen und asynchron zur Verfügung zu stellen
- Etablierung eines Diversity-Forschungsnetzwerks an der TUD, in welchem Gender- und Diversity-Forschende an TUD sich vernetzen können; ein Themenschwerpunkt der Forschung soll Familienfreundlichkeit sein
- Prüfung, Umsetzung, Kommunikation der Finanzierungsmöglichkeiten einer Vertretung im Mutterschutz für Professorinnen
- Verbesserung der Rahmenbedingungen hybrider Lehre
- Prüfung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Schul- und Semesterferien

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 1.1 Erarbeitung und Verabschiedung von formalen Rahmenregelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 1 Finanzen und Beschaffung, Dezernat 2 Personal, Dezernat 3 Zentrale Angelegenheiten, Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit)
- 1.2 Konzeptionierung und Prüfung: Unterstützung von Wissenschaftler:innen und Wissenschaftlern bei wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalten mit Betreuungsleistungen für mitreisende Kinder (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 2 Personal, Graduiertenakademie)
- 1.3 Konzeptionierung und Prüfung: Förderung von Auslandsaufenthalten für Studierende mit Familie (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung)
- 1.4 Evaluation und Prozessoptimierung bei der Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studentinnen an der TU Dresden sowie Prüfung, ob bezüglich des bestehenden erweiterten Nachteilsausgleiches in Prüfungsordnungen Anpassungsbedarf besteht (Verantwortlich: Prorektor für Bildung und Internationales, Stabsstelle Diversity Management)
- 1.5 Ausbau und Umsetzungsbegleitung familienfreundlicher Studienbedingungen (z. B. Teilzeitstudium, Nachteilsausgleich, E-Learning-Angebote) (Verantwortlich: Prorektor für Bildung und Internationales, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Bereiche / Fakultäten, Stabsstelle Diversity Management, Beratungseinrichtungen, Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren)
- 1.6 Initiierung eines Tandemprogramms für Studierende mit Familienaufgaben (Verantwortlich: ServiceCenterStudium, Stabsstelle Diversity Management)
- 1.7 Konzeptionierung und Prüfung eines Coaching-Angebots für Studierende mit Familienaufgaben (Verantwortlich: Campusbüro Uni mit Kind, Stabsstelle Diversity Management, Studentenwerk Dresden)

b) Verantwortliche

Aktueller Stand

Zu 1.1: umgesetzt: TUD hat mit dem Personalrat die Dienstvereinbarungen „Flexible Arbeitszeit“ (Juli 2020) und „Mobile Arbeit“ (Juni 2021) abgeschlossen und eingeführt; eine Evaluierung der Dienstvereinbarungen ist für 2023 vorgesehen

Zu 1.2: in Umsetzung:

- in 2022 wurden zahlreiche Gespräche innerhalb der TUD geführt, z. B. mit der Graduiertenakademie, der Reisekostenstelle, dem International Office, dem LEONARDO-BÜRO SACHSEN, um zu eruieren, wie das Projekt umgesetzt und an welche bestehenden Programme diese Förderung „angehangen“ werden kann (Vermeidung von Doppelstrategien);
- die Konzeptideen werden derzeit finalisiert und sollen in einem nächsten Schritt mit den o.g. Gesprächspersonen abschließend diskutiert werden; der Projektstart erfolgt in Q3 2023
- zusätzlich fördert das LEONARDO-BÜRO SACHSEN über seine Erasmus+ Projekte für Praktika und Personalmobilitätsmaßnahmen Auslandsaufenthalte in den Ländern der EU und auch international außerhalb der EU; dabei werden betroffene Studierende und Mitarbeiter:innen mit Familien organisatorisch und finanziell in besonderem Maße unterstützt (TopUp bei der Stipendienzahlung sowie Vollarträge für zusätzliche Kosten an den DAAD).

Zu 1.3: in Umsetzung: siehe 1.2 Wissenschaftler:innen und Studierende werden gleichermaßen im Konzept berücksichtigt

Zu 1.4: umgesetzt: in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Mutterschutzgesetz, der eigens an der TUD einberufen wurde, wurden die Prozesse einschließlich der zugehörigen Dokumente zur Umsetzung des MuSchG für Studentinnen im Oktober 2020 sowohl für Modulverantwortliche als auch für Studentinnen weiter optimiert; durch neue Richtlinien der örtlichen Aufsichtsbehörde im Zusammenhang mit der Umsetzung des MuSchG und Corona-Regularien bleibt die Prozessanpassung eine fortlaufende Aufgabe; zusätzlich wurden etwaige Änderungen zum (erweiterten) Nachteilsausgleich in Bezug zum Mutterschutz im Zuge der Erarbeitung und Verabschiedung der „Allgemeinen Festlegungen der TU Dresden zu Prüfungsordnungen“ diskutiert und darin berücksichtigt.

Zu 1.5: in Umsetzung:

- Nachteilsausgleich: Neufassung/Zusammenführung bestehender Nachteilsausgleichregelungen und Integration in die Erarbeitung und Verabschiedung der TUD-weiten „Allgemeinen Festlegungen der TU Dresden zu Prüfungsordnungen“ (Juni 2020);
- laufender Ausbau der in Teilzeit studierbaren Studiengänge an der TUD, von insgesamt 126 Studiengängen im Studienjahr 2022/23 können aktuell 65 in Teilzeit studiert werden;
- E-Learning-Angebote sowie Online-Formate sind durch die Corona-Pandemie weit verbreitet, digitale Termine bzw. Abstimmungen zwischen Studierenden/Lehrenden sind gängige Praxis
- alle Lehrenden der TUD können kostenfrei an den regelmäßigen Angeboten der Hochschuldidaktik Sachsen zum Themenfeld „Vielfalt, Chancengleichheit & Internationales“ (wie z.B. „Inklusive Lehrkonzepte und Lehrmaterialien erstellen“) teilnehmen
- mit dem Projekt „Überschneidungsfreies Studieren in den Lehramtsstudiengängen der TU Dresden“ soll es gelingen, Studierenden mithilfe eines Zeitfenstermodells die Einhaltung ihrer Regelstudienzeit zu ermöglichen und die Abbrecher:innenquote im Lehramt zu reduzieren. Das Projekt ist ein Teilvorhaben des TUD-SYLB2-Projekts, die Projektkoordination liegt beim Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB). Die Umsetzung seiner Ergebnisse soll zum WS 2023/24 starten. Das angestrebte Ziel ist es, mittels eines mathematischen Algorithmus die Überschneidungen von Lehrveranstaltungen und Prüfungen innerhalb der studierbaren Fächer- und Fachrichtungskombinationen in den Lehramtsstudiengängen auf ein Minimum zu senken. Für Studierende und Dozierende dient das finale Modell von festgelegten Zeitfenstern nicht nur unterstützend in der Organisation ihrer Lehrveranstaltungen, sondern sorgt gleichermaßen langfristig unterstützend für die Einhaltung der Regelstudienzeit. Auch Familienfreundlichkeitsaspekte sind in die Planung des Zeitfenstermodells eingeflossen.

- in 2022 haben sich Teams „Digitale Lehre“ in den Bereichen gebildet; die Teams unterstützen Lehrende bei der Planung und Umsetzung ihrer digitalen und hybriden Lehrveranstaltungen, u.a. über die Didaktische Beratung bei der Erstellung digitaler Lehre, Unterstützung bei der technischen Umsetzung, z. B. bei Aufzeichnungen und Streams, Planung von digitalen und hybriden Lehrveranstaltungen, Beratung zum Einsatz vorhandener Tools oder die Zusammenarbeit bei fakultätsspezifischen Fragestellungen. Neben der Unterstützung in der Erstellung, Nutzung und Qualitätssicherung digitaler Elemente in der Lehre erarbeiteten die Teams ein Konzept zur digital gestützten Lehre im jeweiligen Bereich.

Zu 1.6: nicht umgesetzt: Ende 2020 wurden Gespräche geführt, um das bestehende Mentoring-Programm für Studierende mit Beeinträchtigungen um die Zielgruppe Studierender mit Familienaufgaben zu erweitern, doch die Programmfinanzierung über Sondermittel Inklusion lief Ende 2020 aus und die Programmkoordination konnte nicht weiter angestellt werden. Neue Fördermöglichkeiten, z. B. über Heidehofstiftung, Aktion Mensch konnten bisher nicht gewonnen werden. Die Initiierung eines gesonderten Tandem-Programms erscheint nicht notwendig, weil die bestehenden, niederschweligen Netzwerkangebote in der Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind diese Funktion bereits übernehmen.

Zu 1.7: nicht umgesetzt: aufgrund der Priorisierung anderer Ziele und Maßnahmen konnte diese Maßnahme bisher noch nicht bearbeitet werden.

2) Thema / Zielsetzung

Information und Kommunikation

Potenziale:

- Stärkung der Rolle der Väter an der TU Dresden, Bedarfserhebung und Konzeption passgenauer Maßnahmen, z. B. Prüfung der Möglichkeit, auch einem unverheirateten Elternteil bei der Geburt eigener Kinder Sonderurlaub zu gewähren
- Erweiterung des Factbook Diversity durch die Erarbeitung/Bereitstellung eines interaktiven Monitors auf der Webseite der TU Dresden mit Datenmaterial rund um das Thema Familienfreundlichkeit
- Entwicklung einer zielgruppenspezifischen, langfristigen Kommunikationsstrategie der TU Dresden zum Thema Gleichstellung / Diversity unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit, die verschiedene Kommunikationskanäle (z. B. Ausschreibungstexte, Webseite, Flyer, Presseinfos, Facebook), verschiedene Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Studierende), verschiedene Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen und Veranstaltungsformate (z. B. Tagungen, Workshops, Familienfest) beinhaltet, mit dem Ziel der Sichtbarmachung von geeigneten Rollenvorbildern sowie der Erhöhung der Sichtbarkeit und Wertschätzung alternativer Familienmodelle an der TU Dresden
- Abfrage von Kennzahlen zur Familienfreundlichkeit im Zuge der nächsten Beschäftigtenbefragung an der TU Dresden

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 2.1 Prüfung und Umsetzung von Informations- und Beratungsangeboten speziell für die Zielgruppe der Väter (Verantwortlich: Campusbüro Uni mit Kind, Studentenwerk Dresden, Bereiche / Fakultäten, Studierendenrat, Stabsstelle Diversity Management)
- 2.2 Erstellung eines Factbooks Gleichstellung und Diversity unter Berücksichtigung familienfreundlicher Kennzahlen (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 2 Personal, Dezernat 6 Planung und Organisation, Zentrum für Qualitätsanalyse, Dezernat 7 Strategie und Kommunikation)
- 2.3 Fortführung und Optimierung der internen und externen Kommunikationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Dresden / Diversity (Verantwortlich: Dezernat 7 Strategie und Kommunikation, Stabsstelle Diversity Management, Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Beratungseinrichtungen)
- 2.4 Ausbau von Information, Kommunikation und Beratung zu bestehenden, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (Verantwortlich: Dezernat 2 Personal, Dezernat 7 Strategie und Kommunikation, Leiter/-innen der Struktureinheiten, Stabsstelle Diversity Management, Beratungseinrichtungen, Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten)
- 2.5 Erhöhung des Bekanntheitsgrades familienfreundlicher Studienbedingungen (z. B. Teilzeitstudium, Nachteilsausgleich, E-Learning-Angebote) (Verantwortlich: Prorektor für Bildung und Internationales, Dezernat 7 Strategie und Kommunikation, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Bereiche / Fakultäten, Stabsstelle Diversity Management, Beratungseinrichtungen, Studierendenrat)
- 2.6 Einführung eines TU-Geburtsgeschenks für studierende und beschäftigte Eltern (Verantwortlich: Kanzler, Stabsstelle Diversity Management, Campusbüro Uni mit Kind)
- 2.7 Freishaltung des Serviceportals für Studieninteressierte und Studierende (Verantwortlich: ServiceCenterStudium)

b) Verantwortliche

Aktueller Stand

Zu 2.1: in Umsetzung:

- in 2022 Gespräche u.a. mit dem Büro der Zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, dem Campusbüro Uni mit Kind, um erste Ideen zur Umsetzung zu generieren; Austausch mit Papaseiten.de im Väterzentrum Dresden e.V., um an bestehende städtische Angebote „anzudocken“ und diese bedarfsspezifisch weiterzuentwickeln;
- Durchführung einer Themenwoche „Vaterschaft“ anlässlich des Internationalen Kindertags im Mai/Juni 2022 an der TUD in Kooperation mit Papaseiten.de mit folgenden Angeboten: Wanderausstellung sowie Vorträge zu den Themen "Familienfreundlichkeit ist Teamsache - Strategien für werdende Väter im Arbeitskontext" und "Moderne Väterrollen in gleichberechtigten Beziehungen"; Artikel im UJ mit Interview eines TUD-Vaters, welcher an den Vorträgen teilgenommen hat;
- die bisherigen Umsetzungsschritte waren ein guter Anfang, jedoch soll die Stärkung der Väterrolle weiter ausgebaut werden.

Zu 2.2: umgesetzt: 2021 ist das erste Factbook Diversity erschienen (https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/Factbook-deutsch_final.pdf?lang=de). In diesem Factbook „Diversity@TUD“ werden Zahlen und Fakten zusammengetragen, die aufzeigen, wie divers die Universität in Bezug auf ihre Beschäftigten und Studierenden bereits aufgestellt ist. Die ausgewählten Daten werden in zwei Kapiteln präsentiert. Das Kapitel „Diversity@Studies“ nimmt zunächst die Statusgruppe der Studierenden in den Blick und präsentiert Zahlen und Fakten zur Diversität der Studierenden, unterteilt nach den Kerndimensionen Geschlecht, Herkunft, Inklusion und Alter sowie der Querschnittsdimension Familienaufgaben. Das darauffolgende Kapitel „Diversity@Work“ fokussiert die Beschäftigten und präsentiert die Fakten zu den einzelnen Kerndimensionen sowie der Querschnittsdimension in den einzelnen Statusgruppen Professor:innen, Wissenschaftliche Beschäftigte sowie Beschäftigte in Technik und Verwaltung. Damit soll explizit die Vielfalt in den unterschiedlichen Statusgruppen der TU Dresden akzentuiert werden. Im Frühjahr 2023 wird die zweite Ausgabe des Factbooks Diversity erscheinen mit den Schwerpunkten Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Zu 2.3: umgesetzt:

- in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 7 Kommunikation und Marketing wurde die interne und externe Kommunikationsstrategie zur familiengerechten Hochschule TU Dresden / Diversity weiter fortgeführt und optimiert;
- mit dem Entschluss des Erweiterten Rektorats, sich dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes zu unterziehen, die Re-Auditierung im audit familiengerechte hochschule erneut durchzuführen sowie die Charta „Familie in der Hochschule“ zu unterzeichnen und dem gleichnamigen Verein beizutreten, führt die TU Dresden die nachhaltige Selbstverpflichtung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie fort
- der Webbereich zu Inklusion und Diversity wird gerade grundlegend überarbeitet; das Thema Familienfreundlichkeit wird an der TUD auf unterschiedliche Weise regelmäßig in der Öffentlichkeit platziert: so sind themenspezifische Beiträge im Universitätsjournal, im Studierendennewsletter, auf der TUD-Webseite, im Exzellenznewsletter, per Rundmail, in Pressemitteilungen, über Flyer sowie seit 2022 im neuen Online-Magazin „cultUre – Streifzüge durch die Universitätskultur“ erschienen; darüber hinaus fand das Thema Familienfreundlichkeit Eingang in die neue Imagebroschüre der TUD
- über den Entschluss des Erweiterten Rektorats, die Re-Auditierung im audit familiengerechte hochschule erneut durchzuführen sowie die Charta „Familie in der Hochschule“ zu unterzeichnen und dem gleichnamigen Verein beizutreten, wurde intern und extern ausführlich informiert; gleiches gilt für die Entscheidung, sich am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes zu beteiligen
- um die Anliegen und Maßnahmen der familiengerechten hochschule universitätsintern weiter bekannt zu machen, wurde erstmals das aktuell gültige Handlungsprogramm audit familiengerechte hochschule als ansprechende Broschüre gesetzt, barrierefrei gestaltet, inkl. Braillebeschriftung gedruckt und TUD-weit verteilt

- Die Ausstellung „Erfolgsgeschichten 10 Jahre Diversity Management“ sowie die dazugehörige Postkartenaktion anlässlich der Diversity Tage 2022 machte Highlights und Leuchtturmprojekte an der TU Dresden im Bereich Diversität sichtbar. Auf diese Weise wurden u.a. auch ausgewählte familienfreundliche Angebote/Maßnahmen (Teilzeitstudium, Flexible Kinderbetreuung, Pflegeberatung, Kinderuni) universitätsweit bekannt gemacht: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/diversity-an-der-tu-dresden/diversity-tage/vernissage>
- zusätzlich wird derzeit an der Entwicklung einer zielgruppenspezifischen, langfristigen Kommunikationsstrategie der TU Dresden zum Thema Gleichstellung / Diversity unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit gearbeitet, die verschiedene Kommunikationskanäle (z. B. Ausschreibungstexte, Webseite, Flyer, Presseinfos, Facebook), verschiedene Zielgruppen (z. B. Führungskräfte, Studierende), verschiedene Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen und Veranstaltungsformate (z. B. Tagungen, Workshops) beinhaltet.

Zu 2.4: umgesetzt:

- im Zuge der Corona-Pandemie (01/2021) wurde durch das Prorektorat Universitätskultur in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 7 eine Rundmail „Informationen zu besonderen Belastungen“ an alle TUD-Angehörigen verschickt, in welcher u.a. auf die familienfreundlichen Angebote explizit hingewiesen wurde und diese verlinkt wurden
- universitätsweite Veröffentlichung der Dienstvereinbarungen „Flexible Arbeitszeit“ und „Mobile Arbeit“
- universitätsweite Veröffentlichung des Rundschreibens D2/2/20 zur Urlaubsgewährung unter besonderer Berücksichtigung der die Schulferien betreffenden Urlaubswünsche von Mitarbeiter:innen mit schulpflichtigen Kindern; auch das Rundschreiben D3/1/2023 zur Betriebsruhe zum Jahreswechsel 2023/24 berücksichtigt explizit Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern, indem über den Betriebsruhezeitraum hinaus im Ermessen der Leiter:innen der Struktureinheiten großzügig Urlaub gewährt werden kann, da an diesem Tag in Sachsen noch Schulferien sind
- Erarbeitung und Pflege der Inhalte einer FAQ-Seite u.a. zu den Themen Studium bzw. Beschäftigung während Corona unter Einbezug des Themas Familienfreundlichkeit.

Zu 2.5: umgesetzt:

- 2019 Gründung eines Steuerungskreises Beratung an der TUD unter Beteiligung u.a. des SG 9.3 Diversity Management; bisher wurde u.a. eine IST-Stands-Analyse der Beratungsangebote an der TU Dresden unter breiter Beteiligung durchgeführt; darauf aufbauend wurde eine Beratungslandkarte für Studierende (Print- und Online-Variante) erarbeitet, die u.a. auch Angebote aus dem Bereich Diversity beinhaltet; die Beratungslandkarte steht kurz vor der Veröffentlichung
- Nachteilsausgleich: Neufassung/Zusammenführung bestehender Nachteilsausgleichregelungen und Integration in die Erarbeitung und Verabschiedung der TUD-weiten „Allgemeinen Festlegungen der TU Dresden zu Prüfungsordnungen“ (Juni 2020)
- im Zuge der Corona-Pandemie (01/2021) wurde durch das Prorektorat Universitätskultur in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 7 eine Rundmail „Informationen zu besonderen Belastungen“ an alle TUD-Angehörigen verschickt, in welcher u.a. auf die familienfreundlichen Angebote explizit hingewiesen wurde und diese verlinkt wurden
- Erarbeitung und Pflege der Inhalte einer FAQ-Seite u.a. zu den Themen Studium bzw. Beschäftigung während Corona unter Einbezug des Themas Familienfreundlichkeit.

Zu 2.6: umgesetzt: Allen Studierenden und Beschäftigten, die ab dem 01.01.2020 Eltern geworden sind, überreicht die TUD seit Juli 2020 ein Geburtsgeschenk, den Uni-Schnuff. Dieses kann in der Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind abgeholt werden, bisher wurden insgesamt 144 Willkommensgeschenke ausgegeben: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/familienfreundlichkeit/uni-schnuff>

Zu 2.7: umgesetzt: die Freischaltung erfolgte im ersten Quartal 2020: <https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium/serviceportal>; das Serviceportal hält u. a. auch Angebote/Informationen rund um ein Studium mit Familie bereit.

3) Thema / Zielsetzung

Führung

Potenziale:

- Formulierung von Grundsätzen und Weiterbildung der Führungskräfte über die Anliegen und die Qualität eines familienbewussten / diversitygerechten Führungsverhaltens
- Evaluation der durchgeführten Jahresgespräche, insbesondere zur Erhebung der Anzahl geführter Gespräche und zu relevanten generalisierbaren Themen / Unterstützungsbedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Prüfung, Umsetzung, Kommunikation der Möglichkeiten von Führung in Teilzeit sowie geteilter Führung auf professoraler Ebene sowie deren Ausweitung auf alle Karrierestufen

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 3.1 Formulierung von Grundsätzen und Schulung der Führungskräfte über die Anliegen und die Qualität eines familienbewussten / diversitygerechten Führungsverhaltens (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsentwicklung, Team Personalentwicklung, Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung)
- 3.2 Etablierung eines Standardprozesses zur jährlichen onlinebasierten Evaluation der durchgeführten Jahresgespräche, insbesondere zur Erhebung der Anzahl geführter Gespräche und zu relevanten generalisierbaren Themen / Unterstützungsbedarfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Verantwortlich: Prorektor für Universitätsentwicklung, Dezernat 6 Planung und Organisation, Team Personalentwicklung, Zentrum für Qualitätsanalyse, Stabsstelle Diversity Management)
- 3.3 Prüfung, Umsetzung, Kommunikation der Möglichkeiten von Führung in Teilzeit sowie geteilter Führung auf professoraler Ebene unter Nutzung der Ergebnisse des Dialogtages (Verantwortlich: Rektorat, Dezernat 2 Personal, Berufungsbeauftragte, Team Personalentwicklung, Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Stabsstelle Diversity Management)

b) Verantwortliche

Aktueller Stand

Zu 3.1: in Umsetzung:

- Führung von Gesprächen mit dem Team Personalentwicklung, um das Thema als Querschnittsaufgabe zu setzen
- Erarbeitung erster Entwurf „Leitlinien für familienfreundliches Führungsverhalten“ im SG Diversity Management; die Weiterentwicklung und Umsetzung wird im Zuge der Bearbeitung des Führungskulturprojekts der TU Dresden erfolgen; darin ist in einem ersten Modul vorgesehen, allgemeine Führungsleitlinien zu erarbeiten, in welche die Themen Familienfreundlichkeit und Diversität einfließen werden. Ziel des Führungskulturprojekts ist es, ein professionelles, wertebasiertes und verantwortungsvolles Führungsverständnis zu erreichen, das Führungskräfte aller Karrierestufen und Verantwortungsbereiche teilen.
- Im Einzelnen werden Weiterbildungen, Trainings, Workshops (z.B. Workshops für Führungskräfte, *on demand* Teamworkshops für einzelne Struktureinheiten) sowie Teambildungs- und Vernetzungsmaßnahmen angeboten. Das Thema Vereinbarkeit findet grundsätzlich in den Schulungsangeboten des Zentrums für Weiterbildung Berücksichtigung, explizit im Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich führen“ sowie im darin enthaltenen Coaching. Geplant ist weiterhin, die bestehenden Führungsinstrumente an die allgemeinen Führungsleitlinien anzupassen, ggf. neue Führungsinstrumente zu entwickeln und einzuführen sowie Führungskräfte diesbezüglich zu schulen.

Zu 3.2: in Umsetzung:

- Die an Führungskräfte gerichteten Weiterbildungsangebote des Zentrums für Weiterbildung zur Durchführung von Jahresgesprächen sowie die Evaluation der Jahresgespräche sind erste Teilschritte in der Weiterentwicklung der Jahresgespräche als wichtiges Instrument der Personalentwicklung für alle Beschäftigtengruppen (Wissenschaft, Verwaltung und Technik).
- Geplant ist zunächst eine kurze Online-Befragung, um die Durchführung und Verbreitung der Jahresgespräche zu erheben; in einem zweiten Schritt soll der Stand der TU Dresden bzgl. der Jahresgespräche im Vergleich zu anderen Hochschulen ermittelt werden; abschließend sollen Fokusgruppeninterviews zum Einsatz kommen, um Bedürfnisse, Erwartungen und Anpassungsbedarfe zu ermitteln.

Zu 3.3: nicht umgesetzt: aufgrund der Priorisierung anderer Ziele und Maßnahmen konnte diese Maßnahme bisher noch nicht bearbeitet werden.

4) Thema / Zielsetzung

Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

Potenziale:

- Konzeption und Einführung eines strukturierten Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms für Beschäftigte der TU Dresden während familienbedingter Auszeiten (Elternzeit/Pflegezeit)
- Konzeptionierung und Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagements für Gleichstellung und Diversity unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 4.1 Konzeption und Einführung eines strukturierten Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms für Beschäftigte der TU Dresden während familienbedingter Auszeiten (Elternzeit/Pflegezeit)
(Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 2 Personal, Dezernat 7 Strategie und Kommunikation, Bereiche / Fakultäten)
- 4.2 Konzeptionierung und Einführung eines umfassenden Qualitätsmanagements für Gleichstellung und Diversity unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Zentrum für Qualitätsanalyse, Dezernat 6 Planung und Organisation, Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten)
- 4.3 Konzeptionierung und Umsetzung einer Veranstaltungsreihe, bei der sich Professor/-innen und Wissenschaftler/-innen mit Familienaufgaben zum Austausch von Erfahrungen und Best-Practice Beispielen treffen und die Ergebnisse öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht werden (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Dezernat 2 Personal, Dezernat 7 Strategie und Kommunikation)

b) Verantwortliche

Aktueller Stand

Zu 4.1: in Umsetzung:

- Die Best-Practice-Recherche nach vergleichbaren Programmen anderer Hochschulen ist abgeschlossen. Unter Berücksichtigung der Best-Practice-Beispiele wurde ein Konzeptentwurf für ein strukturiertes Kontaktehalte- und Wiedereinstiegsprogramm der TU Dresden erarbeitet und mit der Arbeitsgruppe (bestehend aus Akteur:innen der drei TUD-EXC und des SG 9.3 Diversity Management) sowie Vertreter:innen des Dezernats 2 Personal diskutiert und weiterentwickelt. Darüber hinaus wurden erste Gesprächsleitfäden sowie Checklisten für Beschäftigte und Vorgesetzte erarbeitet. Durch eine veränderte Prioritätensetzung im Zuge der Corona-Pandemie konnte die Konzeption/Einführung des Programms nicht wie geplant fortgesetzt werden.
- Die folgenden Schritte sind geplant: 1. Vervollständigung und Finalisierung des Konzeptentwurfs / ggf. Erweiterung auf Beschäftigte in Pflegezeit, 2. Fortsetzung / Finalisierung Erarbeitung Checklisten und Gesprächsleitfäden, 3. Diskussion innerhalb der Arbeitsgruppe, 4. Kommunikation/ÖA des Konzepts, 5. Pilothafte Umsetzung des Programms zunächst in den drei EXC der TUD, 6. Evaluation der Pilotphase, ggf. Anpassung des Programms und Umsetzung in der gesamten TU Dresden; Unterstützung durch das Team Personalentwicklung bei der Erstellung/ Einführung der Checklisten/Handlungsanweisungen für Führungskräfte.

Zu 4.2. in Umsetzung:

- Die Einführung eines QM ist geplant, aber bisher noch nicht umgesetzt; ein erster Konzeptentwurf wurde vom Zentrum für Qualitätsanalyse bereits vorgelegt.
- Im Rahmen von Beschäftigten- und Studierendenbefragung, den bestehenden Evaluationsprozessen des Zentrums für Qualitätsanalyse sowie Evaluationen von Einzelmaßnahmen werden die vorhandenen Maßnahmen evaluiert und die Ergebnisse für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung genutzt.
- Außerdem erfolgt jährlich ein Reportingprozess zum Umsetzungsstand der 40 im Gleichstellungskonzept enthaltenen Maßnahmen (darunter auch die fünf Maßnahmen aus dem Bereich Familienfreundlichkeit); daneben sind die Kommentierung des Handlungsprogramms im audit familiengerechte hochschule sowie der Umsetzungsbericht der Maßnahmen im Aktionsplan der TUD zur Umsetzung der UN-BRK Bausteine des Qualitätsmanagements; in 2023 soll das Gleichstellungskonzept 2018 durch eine externe Gutachter:innengruppe evaluiert werden; diese Evaluation ist die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes in 2023.
- Das Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten hat 2022 mit externer Expertise in der Moderation fünf Workshops zur Entwicklung und Anwendung qualitativer Indikatoren in der Gleichstellungsarbeit zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Vorbereitung der Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts in der hausinternen Schulungsreihe für Gleichstellungsbeauftragte PIA (Professionell im Amt) durchgeführt mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse und dem Sachgebiet Diversity Management als Teilnehmer:innen.

Zu 4.3. umgesetzt:

- Mit dem einjährigen Qualifizierungsprogramm „Women Leading in Academia“ richtet sich die TU Dresden an Professorinnen, die ihre Führungskompetenzen stärken und ihr professionelles Netzwerk erweitern wollen. Im Februar 2022 traf sich die Rektorin im Rahmen des Programms „Women Leading in Academia“ zu einem Kaminesgespräch mit Professorinnen der TU Dresden, um Erfahrungen im Führungskontext auszutauschen. Einige Professorinnen des Programms übernehmen Familienverantwortung, so dass sich auch hierzu ausgetauscht wird.
- Unter dem Titel „What´s next? Postdoc Karriereprogramm für Frauen in der Wissenschaft“ werden Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase mit einem Workshop-Programm sowie individuellen Coachingangeboten ganz gezielt unterstützt. In beiden Programmen gibt es für Teilnehmende mit Familienaufgaben Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.
- Auch die zahlreichen Veranstaltungen und Aktivitäten im Women@DDc Netzwerk bieten Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen und Best-Practices, z. B. fand anlässlich des Internationalen Tages der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft (#February11) ein After Lunch Talk #WomenInScience mit Professorinnen am 13. Februar, 14-16 Uhr im COSMO Wissenschaftsforum im Kulturpalast Dresden statt. Das Netzwerk ist 2022 aus einer gemeinsamen Initiative des

Sachgebiets 9.3 Diversity Managements der TU Dresden, des Barkhausen Instituts und der Geschäftsstelle von DRESDEN-concept entstanden, um Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen und Wissenschaftsmanagerinnen innerhalb des Forschungsverbunds DRESDEN-concept besser zu vernetzen und sichtbarer zu machen.

- 2022 konnte die BeWISE-Konferenz „Women in Science and Engineering“ wieder in Präsenz durchgeführt werden; die dreitägige, englischsprachige Konferenz bietet verschiedene Workshops und Coaching-Möglichkeiten. Im Gespräch mit erfolgreichen Professorinnen können die Forscherinnen mehr über deren Wege in die Wissenschaft erfahren. Die Konferenz richtet sich an Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase von sich beteiligenden DFG-kooordinierten Programmen. Verbleibende Plätze können an andere Wissenschaftlerinnen der TU Dresden vergeben werden.

5) Thema / Zielsetzung

Service für Familien

Potenziale:

- Weiterführung der Pflegeberatung nach Auslaufen der aktuellen Vereinbarung in 2024
- 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)
- Bedarfsorientierte Bereitstellung von Betreuungsangeboten für die Kinder von Beschäftigten sowie Teilnehmende von TUD-Veranstaltungen (u. a. Prüfung der Weiterführung der flexiblen Kinderbetreuung nach Auslaufen der aktuellen Vereinbarung in 2024)

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 5.1 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 (Verantwortlich: Rektorat, Stabsstelle Diversity Management)
- 5.2 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) (Verantwortlich: Rektorat, Dezernat 4 Liegenschaften, Technik und Sicherheit, Campusbüro Uni mit Kind, Studentenwerk Dresden, Stabsstelle Diversity Management)
- 5.3 Koordinationsstelle für Familienfreundlichkeit wird als Daueraufgabe an der TU Dresden verstanden (Verantwortlich: Rektorat)
- 5.4 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, Lernsamstage mit Kinderbetreuung für Studierende) (Verantwortlich: Rektorat, Stabsstelle Diversity Management, Studentenwerk Dresden)
- 5.5 Fortführung und bedarfsgerechter Ausbau von Veranstaltungen für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben (z. B. Familienfest, Familie Willkommen) (Verantwortlich: Rektorat, Stabsstelle Diversity Management, Campusbüro Uni mit Kind, Studentenwerk Dresden)

b) Verantwortliche

Aktueller Stand

Zu 5.1. umgesetzt:

- die Pflegeberatung wurde nach der Pilotphase neu ausgeschrieben und steht von 2020 bis 2024 weiterhin allen Studierenden und Beschäftigten der TUD zur Verfügung; das Angebot soll nach 2024 weitergeführt werden,
- einzelne Module der Pflegeberatung, wie z. B. die Pflegefachvorträge, sind auch für die Mitgliedseinrichtungen des Dresdner Netzwerks Beruf und Familie (darunter befinden sich viele DRESDEN-concept Einrichtungen) kostenfrei nutzbar; pro Vortrag sind es 40-50 Interessierte, die teilnehmen; jeder Pflegevortrag wird über die bekannten Kommunikationskanäle separat beworben; bei der Überarbeitung der Webseite zum Thema „Pflege“ sind zahlreiche Fotos eingebaut worden, außerdem wurde das Anmeldeprozedere nutzer:innenfreundlich auf Online-Anmeldung umgestellt;
- um die Austauschmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte der TUD, die aktuelle Pflegeverantwortung übernehmen, individueller und praxisnaher zu gestalten, wird zusätzlich zu den Vorträgen ein Pflegebasiskurs angeboten;
- auch bei der Woche der Gesundheit wurde das Thema Pflege von Angehörigen mitgedacht: so konnten Studierende und Beschäftigte in den vergangenen 2 Jahren z. B. einen Zeitslot für eine digitale Pflegesprechstunde buchen und nutzen; bei dem diesjährigen Tag der Gesundheit, der erstmals wieder in Präsenz stattfindet, wird es einen Informations- und Beratungsstand sowie einen Vortrag zum Thema geben.

Zu 5.2. in Umsetzung:

- bei der Planung des „Projekthauses Zukunft“ der TUD sind die Bedarfe für Räume auf dem Zentralcampus der TU Dresden für das Campusbüro Uni mit Kind, für die räumliche Anbindung der Pflegeberatungsstelle an das Campusbüro sowie für einen geeigneten Raum an der TU Dresden für die flexible Kinderbetreuung TUD-seitig berücksichtigt worden; die Planungen sind dem Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB) übergeben worden und liegen derzeit dort zur Prüfung/Bearbeitung;
- um kurzfristige Lösungen für die Tagungsbetreuung zu finden, fand im Januar ein Gespräch mit dem Dezernat 4 Gebäudemanagement, dem Justitiariat und dem Sachgebiet Diversity Management statt; demnach sollen auch geeignete Räume außerhalb der TUD in Betracht gezogen werden.

Zu 5.3: umgesetzt: zum 01.01.2023 wurde die Stelle „Koordination Familienfreundlichkeit“ im Sachgebiet 9.3 Diversity Management der TU Dresden entfristet.

Zu 5.4: in Umsetzung:

- Kinderbetreuungsbelegplätze: Das Angebot der knapp 60 Kinderbetreuungsbelegplätze im Krippen- und Kindergartenbereich in campusnahen Kindertageseinrichtungen sowie in der Tagespflege für Kinder von Beschäftigten der TU Dresden wurde im gleichen Umfang weitergeführt und über die Mittel des Professorinnenprogramms III (2020-2025) finanziert. Am Campus Johannstadt wurde eine Bedarfsanalyse zu den Betreuungsplätzen durchgeführt. Mit dem Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen fanden Gespräche zur Situation von Betreuungsplätzen in Dresden im Allgemeinen statt. Im Ergebnis konnten Lösungswege identifiziert werden, um die Betreuungsbedarfe in der Johannstadt adäquat abdecken zu können.
- Flexible Kinderbetreuung: Das mittlerweile erfolgreich etablierte Betreuungsangebot wurde 2019 neu ausgeschrieben und in 2020 mit der Agentur Wirbelwind weitergeführt. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die flexible Kinderbetreuung ab Januar 2021 bis heute auf die Zielgruppe der Studierenden mit Kind(ern) ausgeweitet, um ihnen kurzfristige Betreuungsunterstützung, z.B. bei Prüfungen, zu ermöglichen. Coronabedingt wurde das Angebot in 2020 und in 2021 nicht im gewünschten Umfang genutzt, in 2022 betrug die Auslastung erfreulicherweise knapp 93 %. Finanziert wird das Angebot vorrangig über die gepoolten Chancengleichheitsmittel einzelner DFG-koordinierter Programme der TUD, über die Weiterführung nach 2024 ist zu entscheiden; zudem gibt es eine „Mobile Spielekiste“ mit Büchern, Mal- und Bastelsachen, Bauklötzen, Hörspielen, Springseil sowie Gesellschaftsspielen, die bei Tagungsbetreuungen oder auch bei anderen Veranstaltungen ausgeliehen werden kann

- Kinderferienbetreuung: Die TU Dresden bietet seit 2015 den Kindern ihrer Beschäftigten und Studierenden (5.-8. Klasse, im Winter und seit 2018 im Sommer) eine Kinderferienbetreuung an. Im Jahr 2022 konnte die Kinderferienbetreuung nach längerer Corona-Pause endlich wieder in den Sommerferien stattfinden. In 2022 wurde dies in Zusammenarbeit mit dem POP-UP-WISSENSTHEATER durchgeführt. Bei diesem Projekt trifft Theater auf Wissenschaft. Den Auftakt bildeten theatrale Spiele und Übungen, über die die Kinder sich kennenlernten, sich einem wissenschaftlichen Forschungsthema (z.B. aus der Physik) annäherten und ausprobierten, wie man in eine andere Rolle schlüpft. Im Laufe der Woche folgten sie Wissenschaftler:innen durch ihre Forschungsräume. Die Kinder begleiteten sie und erkundeten dabei, wie sie denken, forschen und leben – was sie bewegt und wie sie die Welt bewegen. Diese Erfahrungen mit der Rolle als Forscher:in wurden schließlich in einer kleinen Theater-Werkschau künstlerisch ausgedrückt und auf die Bühne gebracht. Die Nachmittage wurden in Zusammenarbeit mit dem Dresdner Hochschulsportzentrum mit Sport und Spiel gestaltet.

Zu 5.5: in Umsetzung:

- bedingt durch die Corona-Pandemie konnten Veranstaltungen nicht im gewohnten Umfang stattfinden
- allerdings ist es gelungen z.B. eine Themenwoche rund um den internationalen Kindertag 2022 zum Thema „Väter“ zu gestalten, es gab Vorträge sowie eine Wanderausstellung
- um die Austauschmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte der TUD, die aktuelle Pflegeverantwortung übernehmen, individueller und praxisnaher zu gestalten, findet zusätzlich zu den weiterhin digital angebotenen Vorträgen in 2023 ein Pflegebasiskurs in Präsenz statt
- außerdem bietet das Campusbüro Uni mit Kind regelmäßige, verschiedene Treffs, Kurse, Workshopangebote, Informationsveranstaltungen sowie einen Kindersachenflohmarkt an
- im Juni 2022 fand an der TU Dresden erstmalig das Campus Culture Festival statt; um allen Universitätsangehörigen Dank und Anerkennung für die geleistete Arbeit auszusprechen und um den Austausch zwischen den Beschäftigten untereinander und mit den Studierenden anzuregen, lud das Erweiterte Rektorat im Oktober 2022 zum TUD Campusfest im Anschluss an die feierliche Immatrikulation auf die Wiese hinter dem Hörsaalzentrum ein; ein Familienfest soll in 2024 wieder durchgeführt werden.