

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität Dresden

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

27.02.2015

Dokumentation der Umsetzungsfortschritte

Gab es im letzten Berichtszeitraum Veränderungen in der Umsetzungsstruktur?

Es gab keine Veränderungen in der Umsetzungsstruktur.

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

- Der 2012 begonnene, umfassende Umstrukturierungsprozess im Rahmen des Zukunftskonzeptes der TU Dresden wurde fortgesetzt. Aus diesem Grund konnten einige Maßnahmen noch nicht umgesetzt werden.
- Durchführung des Forschungsprojektes „Gendered University: Geschlechterordnungen an der TU Dresden“ als Teil des Zukunftskonzeptes u. a. mit Gruppendiskussionen, teilnehmenden Beobachtungen in verschiedenen Gremiensitzungen auf zentraler und dezentraler Ebene (seit 2014)
- Erarbeitung eines neuen Gleichstellungskonzeptes der TU Dresden unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beginn der Umsetzung (03/2014)
- Personalwechsel, u. a. neue Prorektorin für Bildung und Internationales (10/2013), neue amtierende Kanzlerin (05/2014), neuer Dezernent Dezernat 4 (05/2014), unbesetzte Stelle Dezernentin Dezernat 1 (seit 2014), neue Beauftragte für Diversity Management (11/2014)

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

- Verabschiedung einer Ordnung über das Teilzeitstudium an der TU Dresden sowie Einrichtung erster in Teilzeit studierbarer Studiengänge zum Wintersemester 2014/15
- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“, der die wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte darstellt
- Beteiligung der TU Dresden an einer Befragung der Mitarbeiter/innen im Rahmen des Forschungsprojektes „Gesund und leistungsfähig: Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden
- Neue Kooperationsvereinbarung zwischen der TU Dresden und dem Studentenwerk Dresden zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und zur Verstetigung der Arbeit des Campusbüros Uni mit Kind (04/2014)
- Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014: Prämierung der Preisträger sowie erfolgreiche Umsetzung der erstplatzierten Projektidee (Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsraumes an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften)
- Einführung einer Kinderferienbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden in den Winterferien 2015
- Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung im Jahr 2014
- Entwicklung einer Beratungslandkarte –zunächst für die Zielgruppe der Beschäftigten– für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Dresden
- Gleichstellungs- und familiengerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren und Einführung eines Statistikbogens „Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren“ (05/2014)
- Beginn der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes, öffentliche Diskussion eines Leitbildes zur Personalentwicklung abgeschlossen (12/2014)
- Weiterbildungs- bzw. Informationsveranstaltung „Rechtliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“ für TU- interne Beratungseinrichtungen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden (10/2014)
- Neufassung der Befristungsgrundsätze für das wissenschaftliche Personal an der TU Dresden (08/2013) und Beginn der Umsetzung in den Struktureinheiten

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

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

Messkriterium: *Es liegt eine Rahmenregelung vor.*

1.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

Die flexible Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten wird praktiziert.

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Kanzlerin

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *wissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

- 1.2 Ziel:** Besprechungs- und Sitzungszeiten werden weitestgehend familiengerecht terminiert.
Messkriterium: *Die stichprobenweise Evaluation der Besprechungs- und Sitzungszeiten belegt eine weitgehende Terminierung in familiengerechten Zeiten.*

1.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

1.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

Messkriterium: *Es liegt ein entsprechendes Rundschreiben vor.*

1.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Thematik wird in der jährlichen Urlaubsplanung in den Beschäftigungsbereichen weitestgehend berücksichtigt.

- Eine entsprechende Ergänzung des Rundschreibens steht noch aus.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

1.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

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

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

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

- Kontinuierliche Information in den Studienkommissionen und Einbezug bei der Gestaltung neuer

Studiengänge, Evaluation mit Senatskommission Studium und Lehre, Studentenrat und im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre

- Der Studentenrat hat in Abstimmung mit der Prorektorin für Bildung und Internationales FAQ's zum Teilzeitstudium erarbeitet. Diese werden zeitnah zusammen mit den Antragsunterlagen sowie einer Liste aller Studiengänge, die derzeit in Teilzeit studierbar sind, auf der Homepage der TU Dresden veröffentlicht.

- Vgl. Maßnahme 1.4.3

Anlage Bericht 1:

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.2 Maßnahme:

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

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Ordnung über das Teilzeitstudium vom 01.02.2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Muster-Studienordnung auf der Bologna-Homepage der TU Dresden enthält in § 6 entsprechende Formulierungsvorschläge und das Muster einer Änderungssatzung zur Aufnahme einer Teilzeitregelung steht zur Verfügung.

- Beratung der Fakultäten erfolgt fortlaufend

- Bei Vorprüfung und Genehmigung der Studiendokumente werden Träger der Studiengänge explizit auf die Möglichkeit der Einrichtung des Studiengangs in Teilzeit hingewiesen.

- 9 Studiengänge haben bereits ein Teilzeitstudium im Angebot, 14 Studiengänge beabsichtigen Teilzeit in absehbarer Zukunft einzuführen (Stand 01.10.2014).

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

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

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

- Fachrichtung Mathematik: Anpassung der Studienordnungen zur Ermöglichung (individueller, ggf. jährlich variabler) Teilzeitstudienmodelle im Sinne von § 32 (7) SächsHSFG, geplant für die nächste Routine-Anpassung der Studienordnungen

- Fachrichtung Biologie: Die Überarbeitung der Studiendokumente beginnt 2015. Eine Teilzeitstudierbarkeit wird bei Berücksichtigung des essenziellen Praktikumsanteils angestrebt.

- Fachrichtung Psychologie: Die interne Studiengangsevaluation wird im WS 2014/15 bis voraussichtlich SS 2015 durchlaufen. Die Evaluationsberichte werden für Oktober 2015 erwartet, die Stellungnahmen der Studiengangskordinatoren werden der Kommission Qualität in Studium und Lehre Ende 2015/Anfang 2016 zugehen. Nach deren Empfehlungen werden die Studiendokumente der psychologischen Studiengänge voraussichtlich 2016/17 komplett überarbeitet. In diesem Rahmen soll dann auch die Teilzeitstudierbarkeit Eingang in die Studiendokumente finden.

- Fachrichtung Chemie: Änderungen der Studiendokumente sind geplant

- Fachrichtung Physik: Bei der nächsten Aktualisierung der Studienordnungen Bachelor und Master Physik ab 2015 nach Erhalt der juristischen Auflagen und Ergebnis der Qualitätsanalyse wird die Teilzeitstudierbarkeit berücksichtigt werden. Wesentliche Voraussetzung ist, dass die Software für die Prüfungsverwaltung von zentraler Stelle so angepasst wird, dass verwaltungs-technischer Mehraufwand weitestgehend vermieden wird.

(3) Juristische Fakultät:

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

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

- Die Teilzeitstudienordnung wurde in die Studiendokumente implementiert.

(5) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

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

(6) Fakultät Informatik:

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

(7) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

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

(8) Philosophische Fakultät:

- *Institut für Katholische Theologie: Bisher (Stand Dez. 2014) wurde von keiner/keinem*

Studierenden eine entsprechende Flexibilisierung in Anspruch genommen. Die Möglichkeit, den Bachelorstudiengang Katholische Theologie im interdisziplinären Kontext in Teilzeit zu studieren, wird bei der anstehenden Überarbeitung des Studienganges (2015) aufgenommen.

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

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

(9) Fakultät Erziehungswissenschaften:

- *Studienfachberater/innen Lehramt Grundschule: Teilzeitstudium ist in*

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

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

Anlage Bericht 1:

- *Muster Änderungssatzung zur Aufnahme Teilzeitregelung:*

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

- *Musterstudienordnung:*

http://tu-dres-den.de/die_tu_dresden/verwaltung/dezernat_3/sachgebiet_3_2/bologna/doks/arbeitshilfen/MusterSO31.pdf

Stand: Maßnahme umgesetzt

1.4.4 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

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

Messkriterium: Das Thema wurde top down aufgegriffen und bearbeitet.

2.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Diskussion zu bestehenden Zielkonflikten zwischen Aufgabenerfüllung, Aufgabendichte, Ressourceneinsparung und Umsetzung eines familienbewussten Personalmanagements wurde in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, der AG Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig geführt

- Auch im Zuge der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes ist die Thematik im Arbeitskreis Personalentwicklung aufgegriffen worden (vgl. Maßnahme 5.1.1).

- Im Rahmen der Neufassung des Konzeptes zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TU Dresden sind diese Themen diskutiert worden.

- Auch in den Personalversammlungen wurden diese Zielkonflikte thematisiert.

Anlage Bericht 1:

- Dokumentation der Überlastverfahren durch die unmittelbaren Vorgesetzten

- Bestandsaufnahme Gesundheit an der TU Dresden

- Tagesordnungen Personalversammlung vom 27.05.2013 und 27.10.2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- *RS D2/2/2013*

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

2.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

2.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

(3) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

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

(4) Philosophische Fakultät:

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

(5) Fakultät Architektur:

- *Institut für Bauklimatik: Individuelle und projektbezogene Lösungen hierfür werden gefunden. Durch ein dezentrales Projekt- und Personalverwaltungssystem hat der Institutsleiter ein Instrument entwickelt um Engpässe (z.B. durch Elternzeit) im Vorfeld durch optimierte Planung zu vermeiden. Damit ist sowohl der Ist-Stand Personal und Finanzen von Drittmittelprojekten genau abbildbar, als auch eine effiziente Planung möglich. Durch die Kopplung des dezentralen Systems mit dem SAP/TUD konnten wir bis jetzt gute Resultate erzielen (Pilotprojekt, gefördert mit Projektmitteln „Support-the-Best“ des Zukunftskonzeptes der TU Dresden).*
- *Konkret wird das Arbeitspensum des Drittmittelprojektes auf andere Mitarbeiter/innen verteilt, die die nötigen zeitlichen Kapazitäten besitzen. Ein enger Kontakt mit den Mitarbeiter/innen in Elternzeit garantiert die nötigen Absprachen untereinander. Auf Wunsch werden den*

Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Elternzeit auch wenige Stunden Arbeitszeit in der Woche ermöglicht.

(6) Fakultät Umweltwissenschaften:

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

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

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

(8) Center for Advancing Electronics Dresden:

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

(9) Medienzentrum:

- In jedem Einzelfall wird nach einer individuellen Lösung gesucht.

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Kanzlerin

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

2.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Erarbeitung und Veröffentlichung einer Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum Nachteilsausgleich sowie zum erweiterten Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen im August 2014 mit dem Ziel, Studierende über den Nachteilsausgleich durch Beratungen u.a. durch Lehrende, Studienfachberater/innen, Prüfungsämter zu informieren*
- *Die Erarbeitung von Handlungsanweisungen zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Lehrende bzw. zur Nutzung des Nachteilsausgleichs für Studierende sowie deren Bekanntmachung an geeigneter Stelle ist vorgesehen.*
- *Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ verweist u.a. auch auf den Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen (vgl. Maßnahme 4.1.1)*
- *Auch die Thematisierung des Nachteilsausgleichs in der Studierendenbefragung im Rahmen des Qualitätsmanagements für Studium und Lehre trägt zur Bekanntmachung bei (vgl. Maßnahme 2.3.2).*

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

(2) Fakultät Architektur:

- *Für Studierende mit Familienaufgaben wird die Bearbeitungszeit für die Diplomarbeit um 3 Monate verlängert (Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Architektur § 21, Diplomprüfungsordnung 1995 Studiengang Landschaftsarchitektur §20).*
- *Institut für Bauklimatik: Die Lehrenden sind darüber informiert, dass in den Prüfungsordnungen*

ein Nachteilsausgleich vorgesehen ist, der ein flexibles Entgegenkommen ermöglicht; z.B. Verlängerung der Abgabefrist der Diplomarbeit um bis zu 3 Monate, räumliches und zeitliches Verlegen von Leistungen
- Studienfachberater/innen: Es erfolgt eine themenbezogene, individuelle Studienfachberatung.

(3) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

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

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

(5) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Institut für Elektrische Energieversorgung und Hochspannungstechnik: regelmäßige Information der Lehrenden zu Beratungsmöglichkeiten von Studierenden mit Familienaufgaben.
- Studienfachberater/innen Diplomstudiengang Elektrotechnik: Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben ist in den Prüfungsordnungen der Studiengänge der Fakultät verankert. 2014 gab es keine Studierenden mit einem solchen Anliegen.

(6) Medizinische Fakultät:

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

(7) Philosophische Fakultät:

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

(8) Fakultät Informatik:

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

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

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

(10) Fakultät Erziehungswissenschaften:

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

Anlage Bericht 1:

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

2.3.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Vortragsform) für die gesamte Universität mit Themenschwerpunkten (Studierende mit Familienaufgaben, Studierende mit Behinderung u.ä.) zu erstellen.

Anlage Bericht 1:

- Online- Fragebogen Studierendenbefragung

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Messkriterium: *Es werden entsprechende Angebote gemacht.*

2.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Beteiligung der TU Dresden am Forschungsprojekt „Gesund und leistungsfähig – Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“, welches an der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden durchgeführt wurde. Im Rahmen des Forschungsprojektes fand eine Befragung der Mitarbeiter/innen der TU Dresden im 2. Quartal 2014 statt.*

- *Ergebnisse der Befragung werden durch die Projektleitung im Beirat Familienfreundlichkeit (ehemals AG Familienfreundlichkeit) am 12.03.2015 vorgestellt*

- *Basierend auf den Befragungsergebnissen sollen der Handlungsbedarf sowie gegebenenfalls ein Konzept zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeaufgaben abgeleitet werden.*

- *Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit ist auch die Bereitstellung von Informationen zum Thema Pflege geplant.*

- *Teilnahme der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit am Fachtag „Demografiefeste Personalpolitik - Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ am 24. März 2014*

- *Einladung der Beschäftigten der TU Dresden zum Vortrag „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ des Instituts für Ökologische Raumentwicklung vom 21. November 2013*

- *Sensibilisierung der Leitungsebene für das Thema Pflege von Angehörigen*

- *Informationen und gegebenenfalls Schulung der Personalverantwortlichen in den Beschäftigungsbereichen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen (PflegeZG und FPfZG) und möglichen Angeboten seitens entsprechender Einrichtungen*

Anlage Bericht 1:

- *Fragebogen Onlinebefragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung*

- *Teilnahmebestätigung Fachtag*

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

Messkriterium: *Die Umsetzung ist als Linienaufgabe verankert.*

2.5.1 Maßnahme:

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

(Verantwortlich: Koordinatorin für Familienfreundlichkeit)

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

2.5.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Rahmen der Studierendenbefragung zur Qualitätsanalyse der Studiengänge werden Studierende mit Familienaufgaben durch das Zentrum für Qualitätsanalyse zu verschiedenen Beratungsangeboten, zum Nachteilsausgleich und zur Vereinbarkeit von Studium und Familie befragt. Diese Studierendenbefragung findet auf Studiengangsebene statt und wird pro Studiengang alle 5 Jahre durchgeführt.
- Für Beschäftigte kann das Zentrum für Qualitätsanalyse anlassbezogen eine Befragung technisch-organisatorisch unterstützen und inhaltlich sowie methodisch wissenschaftlich beraten.
- Im Frühjahr 2015 werden die Qualitätsziele der TU Dresden im Rahmen des

Qualitätsmanagements für Studium und Lehre durch den Arbeitskreis Q überarbeitet. Die Überarbeitung wird durch das Zentrum für Qualitätsanalyse inhaltlich begleitet. Dabei wird auch die Berücksichtigung der Umsetzung der familiengerechten Hochschule im Kanon der Qualitätsziele überprüft.

- Fortschritte und Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule wurden regelmäßig im Begleitkreis, in den Sitzungen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management und im Beirat Familienfreundlichkeit diskutiert (vgl. auch Maßnahme 5.2.1).
- Im Zuge der Erstellung des ersten Zwischenberichts wurden die umsetzungsverantwortlichen Struktureinheiten um Zuarbeit und Mitteilung des Umsetzungsstandes gebeten.
- Die Studierenden- und Beschäftigtenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraums soll vom Zentrum für Qualitätsanalyse unterstützt werden.

Anlage Bericht 1:

- Abfrage der Zuarbeiten zur Erstellung des ersten Zwischenberichtes

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

2.6.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende der Medizinischen Fakultät mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät im Rahmen des Beirates Familienfreundlichkeit am 13.05.2013 zur Situation der Studierenden und Beschäftigten an der Medizinischen Fakultät
- Beteiligung der Medizinischen Fakultät am Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 sowie Teilnahme an der Preisverleihung am 21.01.2015 (vgl. Maßnahme 4.2.1)
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management sowie der AG Gleichstellungsbeauftragte

Campusbüro Uni mit Kind:

- Regelmäßiger Austausch mit der studentischen Initiative „Medi-Eltern“, die sich für familienfreundliche Studienbedingungen an der Medizinischen Fakultät einsetzt
- Angebot einer Informationsveranstaltung zum Thema „Finanzierung und Studienorganisation mit Kind“ an der Medizinischen Fakultät

Medizinische Fakultät:

- Die Familienfreundlichkeit wird vor allem über das Uniklinikum in Form von Belegplätzen in campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen für die Mitarbeiter/innen unterstützt.
- Auf Seiten der Studierenden ist vor allem die Initiative „Medi-Eltern“ aktiv, die in den vergangenen Jahren einen Still- und Ruheraum sowie mehrere Wickelräume auf dem Campus eingerichtet hat. In dieser Initiative unterstützen sich junge Eltern gegenseitig und setzen neue Ideen, die Familienfreundlichkeit betreffend, um. Im Moment wird mit der Vorsitzenden der Medi-Eltern an einem Kurzzeitkinderbetreuungsprojekt für Studierende gearbeitet.
- Die Bedarfe studierender Eltern werden in einer explorativ-empirischen Studie ermittelt, um Handlungsempfehlungen für gezielte Maßnahmen abzuleiten. Die Befragung der Untersuchungsgruppen (Lehrpersonal, Studierende mit/ohne Kind(er)) ist abgeschlossen.

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.6.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende der Außenstellen mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

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

Messkriterium: *Es liegt ein Regelung vor.*

3.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

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

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

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

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

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

3.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

- *Die Fakultät hat sich auch in 2014 beim Thema E-Learning engagiert. Davon zeugt z.B. ein*

erfolgreicher Antrag des Studiendekans beim Multimedia-Fonds 2014/15. Ziel des seit dem WS 2014/15 laufenden Projektes ist es, Lehrveranstaltungen in zentralen Bachelor- und Masterveranstaltungen aufzuzeichnen und den Studierenden zugänglich zu machen

- Die Fakultät beteiligte sich am Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014 und reichte eine Projektidee zum Thema „eLectures für Studierende mit Kind“ ein.

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

(3) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

Anlage Bericht 1:

- UJ-Artikel Nr. 3 2014, S. 2
- Homepage der Fakultät Wirtschaftswissenschaften:
<http://wiwi.file3.wcms.tu-dresden.de/index.php?id=303>;
<http://wiwi.file3.wcms.tu-dresden.de/?id=277&open=277>
- Homepage der Fachrichtung Psychologie: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i4/lehrlern

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Homepage des Medienzentrums der TU Dresden:

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/zentrale_einrichtungen/mz/dienstleistungen/foto_video_audio/vorlesungsaufzeichnung

- UJ- Ausgabe Nr. 13 2014, S. 3

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4. HF4: Information und Kommunikation

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

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

4.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

- Rundmailversand über den Prorektor für Universitätsplanung u.a. zur flexiblen Kinderbetreuung, Mitteilung des Prorektors für Universitätsplanung zur Ausschreibung des Ideenwettbewerbs Familiengerechte Hochschule 2014, Mitteilung der Prorektorin für Bildung zum Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen

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

- Informationen zur familiengerechten Hochschule TU Dresden im Rahmen von internen

Veranstaltungen, u.a. Verwaltungsberatung, Gesundheitstag der TU Dresden, Eröffnung der Graduiertenakademie, Treffpunkt der koordinierten Programme der TU Dresden (vgl. Maßnahme 4.1.4), Neuberufenen- Empfang

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

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

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

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

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

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

Anlage Bericht 1:

- Newsletter Chancengleichheit an der TU Dresden

- Sonderseiten UJ- Ausgaben Nr. 14 2013, S. 3 und Nr. 12 2014, S. 5

- UJ- Ausgabe Nr. 12 2013, S. 2 und 3

- Adrem- Artikel zum Teilzeitstudium vom 20.01.2014

- Struktur Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:

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

- Flyer Familiengerechte Hochschule TU Dresden
 - Pressemitteilung anlässlich der erneuten, erfolgreichen Zertifizierung als familiengerechte hochschule 2013
 - BR- Film:
<http://www.br.de/fernsehen/br-alpha/sendungen/alpha-campus/visitenkarten-uni-konstanz-heidelberg-dresden-100.html>
 - Weihnachtsgruß des Rektors unter <https://www.youtube.com/watch?v=Hos2SZm5j1E>
- Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

4.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Statt einer Mitteilung wurde ein Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ mit den wichtigsten vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte entwickelt (vgl. Maßnahme 4.1.1)
- Eine Mitteilung des Prorektors für Universitätsplanung über die Meilensteine im Bereich Familienfreundlichkeit nach dem 1. Umsetzungsbericht mit Verweis auf o. g. Flyer ist für März 2015 geplant; Bekanntmachung über Studierendennewsletter zu Beginn des Sommersemesters 2015
- Das durch das Dezernat 2 bei Neueinstellung ausgereichte Begrüßungsschreiben weist mit folgendem Satz auf die Familienfreundlichkeit der TU Dresden hin: „In diesem Sinne ist es besonderes Anliegen der TU Dresden, sich für einen bewussten Ausgleich zwischen beruflichen und familiären Herausforderungen zu engagieren.[...] Zu Ihrer Unterstützung für den neuen Arbeitsbeginn sind auf der Homepage der TU Dresden unter dem Link <http://tu-dresden.de/zielgruppen/mitarbeiter> wichtige Informationen hinsichtlich Ihres neuen Arbeitsumfeldes zusammengestellt.“
- Auf die explizite Benennung von konkreten, vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen im Rahmen von Begrüßungsschreiben für Studierende und Beschäftigte wird verzichtet. Zentral ist der Hinweis auf die Familiengerechte Hochschule TU Dresden sowie die Angabe des Links zur Homepage der TU Dresden: laut Ergebnissen der 2012 durchgeführten Mitarbeiter/innenbefragung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule möchten 81% der Beschäftigten Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die Homepage der TU Dresden erhalten. Im Zuge der Neugestaltung des Internetauftritts für Familienfreundlichkeit ist daher vorgesehen, die Unterstützungsangebote für neue Beschäftigte sowie Studierende zielgruppenspezifisch aufzubereiten.
- Es ist zu prüfen, ob im Rahmen von bereits existierenden Begrüßungsschreiben für Neuimmatrikulierte auf die familiengerechte TU Dresden hingewiesen sowie der Link zur Homepage der TU Dresden angegeben werden kann.

Anlage Bericht 1:

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

- Begrüßungsschreiben der TU Dresden bei Neueinstellung

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.1.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse auf der Homepage des Campusbüros Uni mit Kind

- Universitätsweite Veröffentlichung der Arbeitsergebnisse auf einer Sonderseite des Universitätsjournals Nr. 12 2014, S. 5

Anlage Bericht 1:

- Homepage des Campusbüros Uni mit Kind:

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.4 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

- Flyer für Doppelkarrierepaare

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.2 Ziel: Die familiengerechte Hochschule ist als Marke platziert.

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

4.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Änderung der Verantwortlichen:

Streichung des Campusbüros Uni mit Kind

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Im Netz sind Musterbriefköpfe mit dem audit- Logo für das Rektorat sowie Dekane/Dekaninnen, Institutsdirektor/innen etc. als einheitliches Corporate Design der TU Dresden für den Schriftverkehr abrufbar.
- Vgl. außerdem Maßnahme 4.1.2
- Im Rahmen von Stellenausschreibungen bei Berufungen legte das Rektorat im September 2012 fest, dass in den Ausschreibungstexten das audit-Logo aus Platzgründen nicht verwandt werden soll. Stattdessen wird auf die familiengerechte TU Dresden in jedem Ausschreibungstext (dt. o. engl.) mit dem folgenden Satz gesondert hingewiesen: "Die Universität ist eine zertifizierte familiengerechte Hochschule und verfügt über einen Dual Career Service."

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Rektorats und der Stabsstelle Kommunikation und Corporate Identity

Anlage Bericht 1:

- Corporate Design, Stellenausschreibungen

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden, Öffentlichkeit

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Stetige Aktualisierung und Erweiterung der Beschilderung innerhalb der universitären Gebäude mit starkem Publikumsverkehr
- Hinweisschilder zu den Stabsstellen Diversity Management und Informationssicherheit sind in Planung
- In den folgenden Gebäuden wurden die Aushänge des Zertifikats sowie des Kurzporträts zum audit familiengerechte hochschule aktualisiert: Hörsaalzentrum, Weberplatz, Campusbüro Uni mit Kind (VG1) bzw. zusätzlich angebracht: Andreas-Pfitzmann-Bau (INF), Günther-Landgraf-Bau, Barkhausen-Bau, Häuser 83+94 August-Bebel-Straße 20, Tillich-Bau, Infopavillon (neben Rektorat), STURA-Baracke, Pothhoff-Bau und Willers-Bau

Änderung der Verantwortlichen:

Streichung des Dezernat 5

Stand: Maßnahme umgesetzt

- 4.3 Ziel:** Die Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben ist sichtbar gemacht.
Messkriterium: *Die Vielfalt ist in den diversen Informationsformaten bildlich und über konkrete Beispiele sichtbar und begreifbar gemacht worden.*

4.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

4.3.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Prorektors für Universitätsplanung und der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.4 Ziel: Die Netzwerkarbeit der TU Dresden ist verstetigt.

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

4.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Ein Forschungsgruppenleiter des Center for Advancing Electronics Dresden, Exzellenzcluster der TU Dresden, steht seit 2011 ehrenamtlich im Forschungsdialog mit den Kindern der kommunalen Kindertageseinrichtung auf der Josephinenstraße 33, in die auch seine vierjährige Tochter geht. Im August 2014 wurde rund um das Thema Wasser experimentiert.

- Über die weitere Mitgliedschaft der TU Dresden im Best-Practice Club „Familie in der Hochschule“ wurde TU-intern diskutiert. Da sich die TU Dresden bereits für das audit familiengerechte hochschule entschieden hat, wird aktuell keine Teilnahmenotwendigkeit gesehen.

- Mitgliedschaft im Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden seit Jahresbeginn 2014

- Einladung der Beschäftigten der TU Dresden zum Vortrag „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ des Instituts für Ökologische Raumentwicklung vom 21. November 2013

- Gemeinsame Festveranstaltung des „Dresdner Netzwerks Beruf und Familie“ anlässlich der Verleihung der Zertifikate zum audit familiengerechte hochschule bzw. audit berufundfamilie sowie des Preises für Familienfreundlichkeit an der TU Dresden am 05.09.2013; Frau Wagner, Auditorin der berufundfamilie gGmbH, überreichte die Zertifikate an die Netzwerkpartner/innen

- Durchführung regelmäßiger Netzwerktreffen am 17.07.2013, 18.03.2014 und 13.10.2014

- 13.10.2014: Neuaufnahme der kürzlich auditierten Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden in das Dresdner Netzwerk Beruf und Familie

Anlage Bericht 1:

- UJ- Ausgabe Nr. 14 2014, S. 4

- UJ- Ausgabe Nr. 14 2013, S. 3

- Pressemitteilung sowie Einladung / Programmablauf der Festveranstaltung am 05.09.2013

- Tagesordnungen / Teilnehmerlisten der Netzwerktreffen Gender Consulting

- Tagesordnungen / Teilnehmerlisten der Netzwerktreffen des Dresdner Netzwerks Beruf und Familie

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Messkriterium: *Die Evaluationsprozesse wurden optimiert.*

4.5.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Prozesse und Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule werden mittels der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung am Ende des Umsetzungszeitraums mit Unterstützung durch das Zentrum für Qualitätsanalyse evaluiert. Einzelne Maßnahmen, wie z.B. das Pilotprojekt zur flexiblen Kinderbetreuung, zur Kinderferienbetreuung, werden bereits evaluiert.

- Das Zentrum für Qualitätsanalyse verfügt über eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle für die Begleitung institutioneller Evaluationen. Anlassbezogen können hier jederzeit auch Prozesse und Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule (intern oder extern) evaluiert werden.

- Einzelmaßnahmen werden, wie bei den Maßnahmen 2.3.2, 2.5.2, 3.2.3 erläutert, zudem bereits im Rahmen der Studierendenbefragung thematisiert.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.5.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vorstellung und Diskussion des 40-seitigen Abschlussberichtes zur Studierenden- und Beschäftigtenbefragung 2012 im Rahmen des audit familiengerechte hochschule, u.a. im Beirat Familienfreundlichkeit am 15.01.2014, im Dresdner Netzwerk Beruf und Familie am 18.03.2014

- Um die Befragungsergebnisse kurz, prägnant und übersichtlich aufzubereiten, ist ein 4-seitiger Flyer mit dem Titel „Wie familienfreundlich ist die TU Dresden“ erarbeitet und auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU veröffentlicht worden. Die Ergebnisse fließen in die weitere Umsetzungsarbeit ein (vgl. Maßnahmen 4.1.2 und 8.2.2).

Anlage Bericht 1:

- Tagesordnung Beirat Familienfreundlichkeit vom 15.01.2014

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/familienfreundlichkeit2014

Stand: Maßnahme umgesetzt

5. HF5: Führung

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

Messkriterium: *Es liegen entsprechende Grundsätze vor.*

5.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Prorektorats für Universitätsplanung

Anlage Bericht 1:

- *Leitbild*

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

5.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Führungskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Thematisierung von Belangen der familiengerechten Hochschule regelmäßig u.a. in den Sitzungen der Universitätsleitung, der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management, dem Beirat Familienfreundlichkeit, in den Zielvereinbarungsgesprächen mit den Fakultätsleitungen.*
- *Darüber hinaus wurden Mitteilungen bzw. Rundmails des Prorektors für Universitätsplanung zum Ideenwettbewerb Familiengerechte Hochschule 2014, zur Fortführung der flexiblen Kinderbetreuung sowie eine Mitteilung der Prorektorin für Bildung und Internationales zum Nachteilsausgleich in Prüfungsordnungen veröffentlicht (vgl. Maßnahmen 4.2.1, 8.2.1 und 2.3.1).*
- *Vorstellung der Zielvereinbarung zum audit familiengerechte hochschule u.a. im Rahmen der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management am 13.05.2013, in der AG Gleichstellungsbeauftragte am 18.03.2014, in der Verwaltungsberatung am 15.10.2014 sowie regelmäßig im Beirat Familienfreundlichkeit.*
- *Regelmäßige Information über familienfreundliche Angebote der TU Dresden im Rahmen des Treffpunktes für koordinierte Programme (vgl. Maßnahme 4.1.4).*
- *Zur Unterstützung der Juniorprofessor/innen hat die TU Dresden im Mai 2014 ein Programm zur Weiterbildung, Vernetzung und Betreuung der Wissenschaftler/innen gestartet. Neben umfangreichen Möglichkeiten zur zusätzlichen Qualifikation erhalten die Juniorprofessor/innen ein individuelles Coaching des Zentrums für Weiterbildung, um u.a. auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere besprechen zu können.*
- *Die Universitätsleitung (Prorektorin für Bildung und Internationales) informiert im Rahmen von Dienstbesprechungen sowie anlassbezogen im Rahmen der Beratungstätigkeit der Fakultäten und Einrichtungen; diese Themen werden derzeit in einem Arbeitskreis (Personalentwicklung) bearbeitet.*
- *Ein Weiterbildungsangebot für Führungskräfte existiert im Rahmen der TUDIAS (Technische Universität Dresden Institut of Advanced Studies GmbH). Führungskräfte werden im Rahmen von Mitarbeiter/innengesprächen zur Teilnahme motiviert*
- *Thematisierung in Führungskräfte- und Hochschuldidaktik-Workshops des Zentrums für Weiterbildung der TU Dresden*
- *Im Rahmen des jährlichen Neuberufenen-Empfanges an der TU Dresden werden u.a. die Angebote*

der Stabsstelle Diversity Management (auch die Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit) vorgestellt.

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

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

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

(2) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

- Fachrichtung Biologie: Informationen in den Studienkommissions- und Fachkommissionssitzungen

- Fachrichtung Psychologie: Einbindung der Führungskräfte ist gewährleistet, indem die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte anlassbezogen auf die Führungskräfte in den jeweiligen Gremien einwirkt und weiterhin einwirken wird; themengerechte fachrichtungsinterne Kommunikation (u.a. Fachkommission, Dienstberatungen) erfolgt grundsätzlich nach Bedarf.

- Fachrichtung Physik: Information in Sitzungen der Fachkommission, den Studienkommissionen und Informationsveranstaltungen der Fachrichtung und des Fachschaftrats

- Institut für Kern- und Teilchenphysik: Regelmäßige Information der Institutsangehörigen über Kinderbetreuung, Ausstattung von Heimarbeitsplätzen durch Aushänge im Institut, Rundmails, persönliche Ansprache

(3) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

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

(4) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Informationsweitergabe in den Gremien der Fakultät: Fakultätsrat, Fachschaftratsrat, Studienkommissionen und im Internetauftritt der Fakultät

- Institut für Elektrische Energieversorgung und Hochspannungstechnik: fester

Tagungsordnungspunkt in Leitungssitzung des Institutes

(5) Philosophische Fakultät:

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

(6) Fakultät Umweltwissenschaften:

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

(7) Fakultät Informatik:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Führungskräfte in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Einrichtungen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

5.3.1 Maßnahme:

Die Fakultäten werden weiterhin angehalten, Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule in ihre Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung aufzunehmen.

(Verantwortlich: Prorektor für Universitätsplanung, Dekan/innen)

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

5.3.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Führungskräfte, Prüfungsämter*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- TU-Homepage:

http://tu-dresden.de/wiss_karriere/wege_wissenschaft/juniorprofessuren
- UJ- Ausgabe Nr. 10 2014, S. 8
- Weiterbildungsangebot der Akademie für öffentliche Verwaltung Meißen
- Weiterbildungskatalog des Zentrums für Weiterbildung
Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.3.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Führungskräfte
Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Tagesordnungen Beirat Familienfreundlichkeit

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.3.4 Maßnahme:

Die Umsetzung eines familienbewussten Führungsverhaltens in Wissenschaft, Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen wird über die Studierenden- und Beschäftigtenbefragung, die am Ende des Umsetzungszeitraums durchgeführt wird, evaluiert. (Verantwortlich: Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden
Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.4 Ziel: Berufungsverfahren werden gleichstellungs- und familiengerecht ausgestaltet.

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

5.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

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

(2) Medizinische Fakultät:

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

(3) Fakultät Verkehrswissenschaften:

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

(4) Juristische Fakultät:

- *Anwendung der Handreichung in den Berufungsverfahren ab 2014*

(5) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

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

(6) Fakultät Erziehungswissenschaften:

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

(7) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

(8) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

(9) Fakultät Wirtschaftswissenschaften:

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung

Anlage Bericht 1:

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

- TU- Homepage:

http://tu-dresden.de/wiss_karriere/berufungen_fakultaeten_kommissionen/dokumente_berufungsverfahren/chancengleichheit_im_berufungsverfahren

- TU- Homepage:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.4.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Erfahrungsaustausch zur Handreichung zwischen der Verantwortlichen für aktive Rekrutierung, der Berufungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

- Monitoring zum Bedarf der Erfassung von Daten

- Erarbeitung eines Statistikbogens zum Berufungsverfahren, der u.a. auch vereinbarkeitsrelevante Daten erfasst und eine systematische Auswertung ermöglicht; Einführung des Statistikbogens als verbindlicher Bestandteil der Berufsakte im Februar 2014

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Verantwortlichen für Aktive Rekrutierung

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

5.5 Ziel: Best-Practice Beispiele von Führungskräften und Professor/innen, die Beruf und Familie vereinbaren, werden kommuniziert und ihre Vorbildwirkung wird institutionalisiert genutzt.

Messkriterium: *Führungskräfte und Professor/innen, die Beruf und Familie vereinbaren, sind bekannt und werden als Vorbilder wahrgenommen.*

5.5.1 Maßnahme:

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

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

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Die Professorin für französische Literatur- und Kulturwissenschaft wurde vom Unijournal nach Forschung, Zukunftsplänen und zur Vereinbarkeit von Wissenschaftlicher Karriere und Familie befragt.

- Vgl. Maßnahme 4.1.1

- Im Rahmen der zahlreichen Veranstaltungen der Koordinatorin für MINT- Projekte für Frauen werden Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Familie und Wissenschaft vereinbaren, vorgestellt und kommuniziert, u.a. Women-Mint-Slam im Juli 2014, Wissenschaftscampus im August 2014, Veranstaltungsreihe „Taffe Frauen in MINT-Studiengängen“ im Rahmen von UNI LIVE Schnupperstudium im Januar 2014 und 2015; die Veranstaltungen zielen darauf ab, u.a. anhand von Rollenvorbildern Studentinnen für ein Studium der MINT-Fächer zu gewinnen.

- Umsetzung des im Zukunftskonzept verankerten

„Eleonore-Trefftz“-Gastprofessorinnenprogramms: Gastprofessorinnen kommen für ein bzw. zwei Semester an die TU Dresden zu Gast, zum Teil mit Kindern/Familie

- Ziele des Programms:

- Frauenanteil an den Professuren der TU Dresden erhöhen

- Vorbilder für eine wissenschaftliche Laufbahn, insbesondere für Studentinnen

- Förderung weiblicher Karrieren im Hinblick auf eine Verbesserung der Berufschancen in der Wissenschaft

- Vorstellung der Gastwissenschaftlerinnen über Artikel/Interviews im Universitätsjournal bzw. auf TU-Homepage unter Einbindung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Verschiedene Veranstaltungsformate zur Vorstellung der Professorinnen: u.a.

- Begrüßungsveranstaltung der ersten Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen und Präsentation des

Gleichstellungskonzeptes der TUD am 19. November 2013

- „Eleonore-Trefftz-Vorlesungen im Dresdner Mathematischen Seminar“ (Wintersemester 2013/2014)
- Seminar zum Thema „Genderlinguistik und slavische Sprachetikette anhand des Polnischen, Russischen und Tschechischen“ (Sommersemester 2014)
- Kolloquium-Gesprächskreis „Wie werde ich Professorin?“ Diskurse über Berufsbiografien und Karrierewegen von Frauen in der Wissenschaft – offene Gesprächsrunde (Wintersemester 2014/2015, 1x monatlich)
- Podiumsdiskussion mit Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnen zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit (geplant im Frühjahr 2015)
- Beratungen speziell zur Karriereförderung von Frauen in MINT-Fächern (Sommersemester 2015)
- Mentoring-Gespräche, wöchentliche Gesprächsrunde (Sommersemester 2015)
- Vortrag „Women in Science“ (Sommersemester 2015)
- Genderaspekte z.T in Forschung bzw. Lehre integriert
- 4 Professorinnen im Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014 (zwei Professorinnen für ein Semester, zwei Professorinnen für zwei Semester)
- 6 Professorinnen im Wintersemester 2014/2015 und Sommersemester 2015 (fünf Professorinnen für ein Semester, eine Professorin für zwei Semester)
- Planung von „Kamingesprächen“ in der Graduiertenakademie ab Sommer 2015: Einladung von (weiblichen) Führungskräften aus dem nichtakademischen Bereich und Vorstellung konkreter Werdegänge (inklusive Umgang mit Vereinbarkeitsfragen).

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Maschinenwesen:

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

(2) Fakultät Verkehrswissenschaften:

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

(3) Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik:

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

(4) Fakultät Erziehungswissenschaften:

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

(5) Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften:

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

(6) Fakultät Informatik:

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

(7) Center for Advancing Electronics Dresden:

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- *UJ- Ausgabe Nr. 14 2014, S. 7*
 - *UJ- Ausgabe Nr. 5 2014, S. 7*
 - *Flyer Taffe Frauen in MINT-Studiengängen*
 - *UJ- Ausgabe Nr. 12 2014, S. 8*
 - *TU- Homepage: <http://tu-dresden.de/trefftz>*
 - *TU- Homepage: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaft/en/fachrichtung_mathematik/veranstaltungen/dms/eleonore_trefftz*
 - *TU- Homepage: http://tu-dresden.de/exzellenz/zukunftskonzept/gleichstellung/uj_nr11_s4_warditz.pdf*
- Stand: Maßnahme umgesetzt*

5.5.2 Maßnahme:

Es werden gezielt Beratungs- und Gesprächsangebote für Nachwuchswissenschaftler/innen zu den Möglichkeiten, wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren, unterbreitet. Professor/innen, die bereit sind, aus ihren eigenen Erfahrungen zu berichten, werden gezielt eingebunden. (Verantwortlich: Prorektor für Forschung, Graduiertenakademie, Dezernat 2, Dezernat 8, Beauftragte für Gleichstellungsmanagement, Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: zukünftige Professor/innen, wissenschaftlicher Nachwuchs

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Es ist Teil der Führungs- und Kommunikationskultur der TU Dresden, positive Beispiele systematisch herauszustellen. Über die Erfolge der Förderprogramme und ergriffene Maßnahmen wird berichtet. Beratungsangebote für alle Statusgruppen sind verfügbar. Inhalt und Umfang der*

Angebote sind u.a. abrufbar auf den Intranetseiten der Berufsbeauftragten und des Personaldezernates.

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

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

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

- Erstellung einer Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit der TU Dresden – zunächst für die Zielgruppe der Beschäftigten (inkl. Nachwuchswissenschaftler/innen) (vgl. Maßnahme 4.1.4)

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

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

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- Teilnehmerliste Maria-Reiche-Mentoringprogramm vom 01.07.2014

- Einladung, Teilnehmerliste, Vortragsunterlagen zur Veranstaltung am 20.10.2014

- Reporting des Dual Career Service und Öffentlichkeitsarbeit:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

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

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

6.1.1 Maßnahme:

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

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

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

Neuformulierung der Maßnahme:

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

Änderung der Zielgruppe:

Führungskräfte und Beschäftigte

- Die Durchführung regelmäßiger Mitarbeiter/innengespräche gilt für alle Beschäftigten (deshalb Maßnahme 6.1.1 und 6.1.2 zusammengefasst)

- Januar/Februar 2015: Vorlage Referentenentwurf eines Leitfadens für Jahresgespräche: wird für alle Beschäftigten, wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gelten

- Februar/März 2015: Diskussion im Arbeitskreis Personalentwicklung

- März/April 2015: Bestätigung durch Universitätsleitung und Senat

- 2. - 4. Quartal 2015: Einführung Jahresgespräche mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen

Änderung der Verantwortlichen:

Ergänzung des Arbeitskreises Personalentwicklung und des Prorektorats für Universitätsplanung

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

6.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme gestrichen

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

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

6.2.1 Maßnahme:

Situation und Bedarfe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden evaluiert. Projektart und Projektfinanzierung werden sowohl bei der Analyse als auch bei der Auswertung berücksichtigt. (Verantwortlich:

Projektleitung/Koordinatorin für Familienfreundlichkeit, Zentrum für Qualitätsanalyse)

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Eine Sekundäranalyse der Beschäftigtenbefragung speziell für die Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule 2012 wurde durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den Ergebnissen der Gesamtbefragung überein.

- Der Sonderforschungsbereich (SFB) 940 „Volition und kognitive Kontrolle“ der Fachrichtung Psychologie führte 2013 im Rahmen des Projektes „Women in Science“ eine Bedarfserhebung unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen des SFB 940 durch und leitete entsprechende Handlungsempfehlungen ab.

- Einzelne Gespräche durch die Verantwortliche für Aktive Rekrutierung bzw. die Koordinatorin für Familienfreundlichkeit mit Nachwuchswissenschaftlerinnen z.B. im Rahmen des Maria-Reiche-Mentoringprogramms geben weiteren Aufschluss über die Situation und die Bedarfe der o.g. Beschäftigtengruppe

Anlage Bericht 1:

- Präsentation Ergebnisse Bedarfserhebung SFB 940

Stand: Maßnahme umgesetzt

6.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Fakultät Bauingenieurwesen:

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

Anlage Bericht 1:

- Mitteilung des Rektors 1/2013

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

6.2.3 Maßnahme:

Zudem wird über die Umsetzung folgender Maßnahmenempfehlungen entschieden:

- Commitment über Mindestvertragslaufzeiten und die Anpassung der Vertragslaufzeiten an die Projektlaufzeiten bzw. bei Haushaltsstellen an die Beschäftigungszeiten nach WissZeitVG (nur in Ausnahmefällen sollten die Mindestvertragslaufzeiten unterschritten werden)
- Realisierung flexibel gestaltbarer Tenure-Track Professorships, um mehr Planungssicherheit und Stabilität auf dem Weg zur Professur für junge Menschen anbieten zu können, insbesondere für jene, die eine Familie gründen wollen (Verantwortlich: Kanzler, Dezernat 2)

Zielgruppe: *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Befristungsgrundsätze für das wissenschaftliche Personal wurden 2013 neu gefasst (Rektorschreiben 1/2013). Grundsätzlich werden keine Verträge unter einem Jahr ausgestellt. Für

haushaltsfinanzierte Arbeitsverträge gilt die Maßgabe 3+x. Drittmittelfinanzierte Arbeitsverträge sind über die Projektgesamtförderdauer abzuschließen (z.B.: Projektbeschäftigungen für die Exzellenzinitiative bis 31.10.2017).

- Die Realisierung von flexibel ausgestaltbaren Tenure Track Professuren erfolgt im Rahmen der rechtlichen Vorgaben nach dem SächsHSFG und in Abstimmung mit der Berufungsbeauftragten.
- Die ersten neun Open Topic Tenure Track Professuren an der TU Dresden wurden besetzt. Die Idee dahinter ist, erstklassige Forscherinnen und Forscher frühzeitig in ihrer Karriere zu identifizieren. Sie sollen eine längerfristige Perspektive an der TUD erhalten, vorausgesetzt, sie erfüllen die Anforderungen einer strengen Tenure – Evaluation am Ende ihrer fünfjährigen Einstellungsphase.

Anlage Bericht 1:

- Mitteilung des Rektors 1/2013

- Homepage der TU Dresden:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

6.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Entwicklung einer Beratungslandkarte für die Bereiche Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der TU Dresden, die Männer und Frauen mit Familienaufgaben (auch Pflege von Angehörigen) gleichermaßen anspricht (vgl. Maßnahme 4.1.4)
- Flyer „Familiengerechte Hochschule TU Dresden“ (vgl. Maßnahme 4.1.1).
- Veröffentlichung von Informationen sowie Anmeldeunterlagen zu Belegplätzen im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden: Sowohl Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitnehmer stellen Anträge auf Kinderbetreuungsbelegplätze
- Die Informationsveranstaltungen des Campusbüros Uni mit Kind zu den Themen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Dresden, Finanzierung und Studienorganisation für das Studium mit Kind werden sowohl von Frauen als auch Männern besucht.
- Dieser Punkt ist insbesondere im Vergleich mit anderen Arbeitgebern an der TU Dresden weitgehend erfüllt (z.B.: Beantragung von Elternzeiten auch über 2 Monate hinaus und andere Freistellungen).

- Großzügige Gewährung von Teilzeitarbeit; großzügige Gewährung von gesetzlichen Verlängerungen und Familienkomponenten; Implementierung Teilzeitstudium
 - Angebote des Dual Career Services richten sich prinzipiell an die Partner/innen der Wissenschaftler/innen, damit fühlen sich je nach Bedarf/Möglichkeit Männer und Frauen angesprochen. Es kommen diejenigen zur Beratung, die die Verantwortung für die Familienintegration übernehmen, bei Familien aus dem arabischen Raum sind vornehmlich die Männer aktiv.

Anlage Bericht 1:

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

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

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

Messkriterium: Das Campusbüro ist konsolidiert.

8.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Abschluss einer Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit bei der Bereitstellung von Angeboten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie einer Vereinbarung über den Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind vom 16.04.2014

- Die neue Rahmenvereinbarung regelt alle Bereiche der übergreifenden Zusammenarbeit beider Institutionen, wie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten (z.B. Belegplätze, flexible Kinderbetreuung) sowie von zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten (Kooperationseinrichtung Campusbüro Uni mit Kind).

- Die Vereinbarung für den gemeinsamen Betrieb und die Finanzierung des Campusbüros Uni mit Kind regelt sowohl die Aufgaben als auch die personelle und sächliche Ausstattung der Kooperationseinrichtung. Es ist gelungen, die Personalsituation im Campusbüro dahingehend zu verbessern, dass keine Anstellung über wissenschaftliche Hilfskraft-Verträge mehr erfolgt, sondern eine Anstellung beim Studentenwerk Dresden in Vollzeit und eine Vergütung nach TV-L.

- Eine Prüfung der Umfirmierung des Campusbüros in „Uni mit Familie“ erfolgt erst, sobald ein

Konzept zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeaufgaben an der TU Dresden vorliegt (vgl. Maßnahme 2.4.1). Die Projektergebnisse werden dem Beirat Familienfreundlichkeit am 12. März 2015 durch die Projektleiterin vorgestellt.

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Studierende mit Familienaufgaben können bereits die Beratungs- und Netzwerkangebote des Campusbüros nutzen, in denen auch individuelle Hilfestellung zur Bewältigung der alltäglichen Vereinbarkeit von Studium und Familie gegeben wird. Das Angebot an niedrigschwelligen Vernetzungsangeboten für Studierende/Beschäftigte in ähnlichen Lebenssituationen ist ausreichend, um die bestehenden Bedarfe abzudecken.
- Im Rahmen interkultureller Aktivitäten des Dual Career Service für internationale Nachwuchswissenschaftler/innen wird Beratung und Coaching während der Gruppenarbeit parallel nachgefragt. Die zu Beratenden sind häufig Partner/innen der Wissenschaftler/innen, die studieren möchten. Die Ratsuchenden kommen als Familie bzw. Mütter können mit ihren Kindern zur Beratung kommen, dabei werden auch Angebote des Campusbüros einbezogen und vermittelt.

Anlage Bericht 1:

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

- Flyer des Dual Career Service

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.1.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen des Campusbüros Uni mit Kind

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

8.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Anlage Bericht 1:

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

8.2.2 Maßnahme:

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

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

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Seit dem 01.08.2013 haben Kinder bereits ab Vollendung des ersten Lebensjahres bis zum dritten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflegestelle. Im Zuge des Rechtsanspruches hat der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen der Stadt Dresden das Kontingent an Betreuungsplätzen für Kinder im Krippenalter stark ausgebaut.

- Folglich sinkt der Bedarf an Krippenbelegplätzen in Arbeitsplatznähe, da viele TU-Beschäftigte einen Betreuungsplatz in Wohnortnähe bevorzugen und diesen über den Eigenbetrieb häufig auch erhalten (vgl. auch Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung im Rahmen des audit familiengerechte

hochschule, Maßnahme 4.5.2).

- Hingegen steigt der Bedarf an Kindergartenbelegplätzen, dessen Vergabe im Zuge des Rechtsanspruches und der anschließenden Vertragsänderung mit dem Studentenwerk Dresden möglich geworden ist. Beschäftigte der TU Dresden, deren Kinder im Rahmen eines Krippenbelegplatzes der TU Dresden betreut werden, wünschen sich eine Fortbetreuung der Kinder bis zum Schuleintritt in derselben Einrichtung. Deshalb sind Krippenbelegplätze innerhalb des bestehenden Kontingents teilweise in Kindergartenplätze umgewandelt worden. Eine Ausweitung des Belegplatzkontingents ist derzeit nicht notwendig.

- Um den Bedürfnissen vieler internationaler Beschäftigter und deren Kindern gerecht zu werden, traf sich die Stabsstelle Diversity Management der TU Dresden zu einem ersten Sondierungsgespräch mit dem Ausländerrat Dresden e. V., der im 1. Quartal 2015 eine internationale Kindertageseinrichtung in Campusnähe eröffnen wird.

- Mit der Koordinatorin für Familienfreundlichkeit ist eine zentrale Ansprechpartnerin für die Kinderbetreuungsbelegplätze für Beschäftigte der TU Dresden benannt und kommuniziert worden, u.a. im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden. Auch die Anmeldeunterlagen sind überarbeitet worden und zusammen mit weiteren Hinweisen zu den Kinderbetreuungsangeboten der TU Dresden im Rahmen des Internetauftritts Familienfreundlichkeit der TU Dresden veröffentlicht worden.

- Studierende können sich nach wie vor bei der Kita-Koordinatorin des Studentenwerks Dresden für einen Kinderbetreuungsplatz in den Einrichtungen des Studentenwerks Dresden anmelden. Diese Anmeldeöglichkeit ist ebenfalls auf dem Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden bei der Darstellung der Kinderbetreuungsangebote für Studierende verlinkt worden.

Anlage Bericht 1:

- Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Kindern im schulpflichtigen Alter

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

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

- In der Beratung des Dual Career Service für (internationale) Nachwuchswissenschaftler/innen spielt auch die Frage der Ferienbetreuung für Kinder eine Rolle. Die Nachfrage wird mit Beratung über und Vermittlung von Angeboten der Stadt oder freier Träger beantwortet. Mehrfach wurden

bereits Ferienangebote mit den Eltern und Kindern selbst entwickelt und durchgeführt (Osterferienwoche 2014, Weihnachtsferien 2013/14).

Änderung der Verantwortlichen:
Ergänzung der Stabsstelle Diversity Management

Anlage Bericht 1:

- Programm Kinderferienbetreuung Winterferien 2015
 - Internetauftritt Familienfreundlichkeit der TU Dresden:
http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/portrait/uni_mit_kind/kinderferienbetreuung
- Stand: Maßnahme umgesetzt**

8.3 Ziel: Die familiengerechte Infrastruktur ist weiter ausgebaut.
Messkriterium: Es wurden weitere Maßnahmen realisiert.

8.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Übersicht zur familiengerechten Infrastruktur in den Einrichtungen der SLUB
- Stand: Umsetzung bis Bericht 2**

8.3.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

- Pressemitteilung Preisverleihung und Einweihung Eltern-Kind-Arbeitsraum

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

8.3.4 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.5 neue Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben
Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Verantwortliche: Dezernat 4, Institut für Landschaftsarchitektur

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

8.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- Vgl. Maßnahme 2.4.1

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

8.4.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Anlage Bericht 1:

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.4.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

- *Entsprechende Seminare und Workshops sind intern in Vorbereitung. Extern werden die Themen über die Akademie für öffentliche Verwaltung Meißen abgedeckt.*
- *Veranstaltungen von Zentraler Studienberatung, Immatrikulationsamt, Auslandsamt, Zentrum für Weiterbildung, Career Service, Psychosozialer Beratungsstelle*

Stand: Umsetzung bis Bericht 2