

Bericht

zum Erhalt des Zertifikats

zum audit familiengerechte hochschule

Technische Universität Dresden

Auditor/Auditorin:

Frau Dr. Elisabeth Mantl

Datum:

23.04.2018

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. Der Bereichsbildungsprozess wurde 2017 abgeschlossen. Es gibt 18 anstatt bisher 14 Fakultäten.
- Beteiligung der TU Dresden an den Förderlinien Exzellenzcluster und Exzellenzuniversitäten im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder.
- Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes der TU Dresden unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beginn der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes zur Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder (ab 07/2017)
- Koordinierung der Prozesse zur Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes für Studierende an der TUD (10/2017); daraus resultiert eine neue Maßnahme 2.2.4
- Personalwechsel, u. a. neuer Prorektor für Universitätsentwicklung (04/2017), neuer Dezernent Dezernat 2 Personal (01/2017)
- Neustrukturierung der Zentralen Universitätsverwaltung und damit teilweise Wechsel in den Verantwortlichkeiten (01/2017)

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

- Erarbeitung eines Entwurfs einer Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (06/2016)
- Erarbeitung eines Berufungswegweisers für neuberufene Professorinnen und Professoren unter Berücksichtigung des Themas Diversity/Familienfreundlichkeit (10/2017)
- Erarbeitung des ersten digitalen Pflegewegweisers zusammen mit den Familienserviceakteurinnen und -akteuren der sächsischen Universitäten und Hochschulen und der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (06/2017)
- Erarbeitung eines Entwurfs von Leitlinien für familiengerechtes Führungsverhalten (04/2017)
- Auswertung der Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienverpflichtungen durch das Zentrum für Qualitätsanalyse (11/2016)
- Einweihung des Kinderspielplatzes CampusKiste auf dem Zentralcampus der TU Dresden (07/2016)
- Evaluation der flexiblen Kinderbetreuung und Verlängerung der Rahmenvereinbarung mit dem bisherigen Dienstleister zur Fortführung des Angebots um weitere zwei Jahre (09/2017)
- Fortführung und Ausbau der Kinderferienbetreuung für Beschäftigte der TU Dresden jeweils in den Winterferien (02/2017; 02/2018) und Auszeichnung mit der Hochschulperle „Divers“ (08/2016)
- Durchführung der Diversity Tage 2016 an der TU Dresden zum Thema „Familie Inklusive“ (11/2016)
- „Diversität gezielt gefördert“ - Ausschreibung für Projekte an der TU Dresden (11/2017)
- Durchführung von Informationsveranstaltungen an der TUD u.a. zu den Themen Pflege im Rahmen der Gesundheitstage an der TUD (06/2016; 05/2017; 06/2018); zum Thema „Gut versorgt mit Vollmachten und Verfügungen – Fit für den Ernstfall“ (09/2017; 01/2018), sowie zum Thema „PASST! – Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ für die Beschäftigten aus dem Bereich Technik und Verwaltung (11/2017)

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

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

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

1.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

- einheitliche Anwendung an Zentraler Universitätsverwaltung/Professuren,

Zeitausgleich/Kappungsgrenze

Funktionszeiten/Kernarbeitszeit

Reduzierung Ruhezeiten; bisher über ArbZG hinaus

Arbeitszeiterfassung/Kontrolle

Vorbereitung/Verhandlung mit Personalrat.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

1.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten:

(1)☑ *Fakultät Bauingenieurwesen:*

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

(2)☑ *Fakultät Erziehungswissenschaften:*

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

(3)☑ *Fakultät Informatik:*

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

(4)☑ *Fakultät Maschinenwesen:*

Die Umsetzung familienfreundlicher Besprechungs- und Beratungszeiten erfolgt fortlaufend.

(5)☑ *Fakultät Umweltwissenschaften:*

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

1.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Beschäftigte mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

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

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

2.1.1 Maßnahme:

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

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

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

-☑ *Umsetzung erfolgt bis Bericht 2*

Stand: Umsetzung bis Bericht 2**2.1.2 Maßnahme:**

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.1.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: befristet Beschäftigte im wissenschaftlichen Bereich mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

2.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

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

Berichte aus den Bereichen, Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1)☐ Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:

Teilzeitstudiengänge gibt es im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften nicht. Individuelle Sonderstudienpläne werden zwischen Studierenden und Studienfachberater/innen verhandelt.

(2)☐ Fakultät Architektur:

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

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

(3)☐ Fakultät Bauingenieurwesen:

☐☐ An der Fakultät Bauingenieurwesen werden seit einigen Jahren sehr erfolgreich ein

grundständiges Bachelorstudium und ein Diplom-Aufbaustudium im Fernstudium (als klassisches Teilzeitstudienmodell) angeboten, was insbesondere Studierende mit Familienaufgaben in Anspruch nehmen. Dieses wird den Interessenten per Homepage, BauBlog und innerhalb persönlicher Beratungen mitgeteilt.

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

(4)☒ Fakultät Informatik:

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

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

(5)☒ Juristische Fakultät:

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

(6)☒ Fakultät Maschinenwesen:

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

(7)☒ Fakultät Physik:

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

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

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

(9)☒ Fakultät Umweltwissenschaften:

☒☒ Fachrichtung Hydrowissenschaften:

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

☒☒ **Fachrichtung Forstwissenschaften:**

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

(10)☒ **Fakultät Verkehrswissenschaften:**

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

(11)☒ **Medizinische Fakultät:**

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

(12)☒ **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ **Angebote Teilzeitstudium Webseite TUD:**

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

gelayoutet und gedruckt.

■ ■ Im Rahmen des Projektes „Studiengänge flexibel gestalten“ des Medienzentrums der TU Dresden soll ebenfalls über Nachteilsausgleichsregelungen informiert werden. Ein erstes Gespräch mit den Projektverantwortlichen zu einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit in Anlehnung an die Maßnahmen der Zielvereinbarung audit familiengerechte hochschule hat stattgefunden. Gemeinsam wurde die Idee entwickelt, ein Formular für Studierende zur Beantragung des Nachteilsausgleichs zu erarbeiten. Ein erster Entwurf liegt vor und wir derzeit mit den Beteiligten abgestimmt.

Berichte aus den Bereichen und Fakultäten:

(1) ■ Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften:

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

(2) ■ Bereich Mathematik und Naturwissenschaften:

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

(3) ■ Fakultät Erziehungswissenschaften:

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

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

(4) ■ Fakultät Informatik:

Die Studienfachberater/innen stehen in ständigem Kontakt mit den Studierenden mit Familienaufgaben und beraten kontinuierlich über die flexible Gestaltung des Studiums im

Interesse einer Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium. Auch im Rahmen der Erstsemestereinführungsveranstaltung wird auf die Beratungsangebote hingewiesen. Der Bereitstellung von Broschüren und Flyern stehen fehlende zentrale Vorlagen und fehlendes Budget gegenüber.

*(5) **Fakultät Maschinenwesen:***

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

*(6) **Fakultät Mathematik:***

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

*(7) **Fakultät Physik:***

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

*(8) **Fakultät Psychologie:***

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

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

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

*(10) **Fakultät Umweltwissenschaften:***

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

(11) **Philosophische Fakultät:**

Fachbereich Kunstgeschichte:

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

Institut für Politikwissenschaft:

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

(12) **Medizinische Fakultät:**

Der Nachteilsausgleich ist bekannt und wird in Anspruch genommen.

Anlage Bericht 1:

Nachteilsausgleich über die Webseite der TUD:

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

Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Psychologie:

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

Nachteilsausgleich Webseite Prüfungsamt Fakultät Mathematik:

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

Flyerentwurf Nachteilsausgleich

Formularentwurf zur Beantragung Nachteilsausgleich

Stand: Maßnahme umgesetzt

2.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

2.2.4 neue

Maßnahme:

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

Zielgruppe: Studierende mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

2.3.1 Maßnahme:

Es findet ein regelmäßiger diesbezüglicher Austausch statt.

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

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

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

den Themen Forschung, Digitalisierung, Netzwerke, Universitätskultur und Personalentwicklung sowie Nachwuchsförderung.

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

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

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

■ In einem Dezernat lassen sich mit Unterstützung des Initiativbudgets zeitlich begrenzte zusätzliche Aufgaben durch zusätzliche Personalressourcen abdecken. Der dennoch bestehende Zielkonflikt wird durch Priorisierungen und zeitliche Verlagerungen der Aufgaben versucht zu lösen.

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Architektur:

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

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

■ Anhand einer Best-Practice-Liste werden in den Gremien der Fakultät regelmäßig die Themen der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf diskutiert und weiterentwickelt. Zur Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen finden regelmäßig Kommissionssitzungen (z. B. Studienkommission, Prüfungsausschuss, Promotionsausschuss) sowie 1x monatlich 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. Das Dekanat unterstützt die Professor/innen darin, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die familienpolitische Komponente des WissZeitVG sowie bei befristeten Stellen alle Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung zu nutzen und umzusetzen.

■ Die Fakultät bemüht sich bereits frühzeitig um die individuelle Personalentwicklung und schöpft alle Möglichkeiten der Nachwuchsförderung aktiv aus. Des Weiteren wird aktiv auf Fördermöglichkeiten im Rahmen von verschiedenen Programmen (Ausschreibungen) hingewiesen. Außerdem erfolgt die Teilnahme an Kompaktseminaren und Workshops zur Thematik der praktischen Organisationsanalyse und zu innovativen Handlungsstrategien für Führungskräfte der TUD.

(3) Fakultät Erziehungswissenschaften:

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

von Erfahrungen spielten in den Gesprächen eine wichtige Rolle. Zur Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler/innen sowie zum Termin- und Informationsaustausch wurde über die Onlineplattform OPAL eine Gruppe eingerichtet.

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

(4)☒ Fakultät Informatik:

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

(5)☒ Fakultät Maschinenwesen:

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

(6)☒ Medizinische Fakultät:

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

(7)☒ Internationales Hochschulinstitut Zittau:

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Informationen und Programm der Zukunftslabore:

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

☒☒ Broschüre altersgerechtes Personalmanagement UKD

☒☒ Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement UKD

Stand: Maßnahme umgesetzt

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

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

Messkriterium: *Ein Prüfergebnis liegt vor.*

3.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ (Dienst-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten anderer bundesdeutscher Hochschulen/Einrichtungen (TU9, Audit-Netzwerk, Dresdner Netzwerk Beruf und Familie) wurden ge-prüft und verglichen.

☒☒ Innerhalb des Dresdener Netzwerks Beruf und Familie fand ein Austausch dazu statt.

☒☒ Auskünfte der Unfallkasse Sachsen zum Versicherungsschutz bei mobilem Arbeiten wurden über das SMWK eingeholt.

☒☒ Ziel einer Regelung in Bezug auf mobiles Arbeiten sollte es sein, der gelebten Praxis an der TUD einen formalen, rechtlich abgesicherten Rahmen zu geben sowie die bestehende Flexibilität bei allen Beschäftigten zu erhalten und nicht einzuschränken. Außerdem sollte die Regelung nicht nur Personen mit Familienpflichten an der TUD unterstützen, sondern im Sinne von Diversity auch allen anderen Zielgruppen offenstehen.

☒☒ Ein Vorschlag zu möglichen Inhalten des mobilen Arbeitens an der TUD wurde erarbeitet. Dieser wird intern diskutiert und weiterentwickelt.

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

3.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Architektur:

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

(2) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

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

Fortlaufende Erweiterung des E-Lecture-Angebots für Studierende im Teilzeitstudium sowie Entwicklung von E-Tutorials als Praktikumsersatz und Lehrveranstaltungsergänzung.

Beteiligung am Videocampus Sachsen durch die AG Fernstudium als Pilot für die TU Dresden: Die Vision des Videocampus Sachsen ist es, eine gemeinsame sächsische Videoplattform mit

videobasierten Inhalten (Tutorials, Vorlesungsaufzeichnungen, Sceencasts, Lehrfilme, Videotelefonie etc.) aufzubauen. Die Plattform soll für alle Hochschulbereiche (Lehre, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit...) genutzt werden. Außerdem beteiligt sich die AG Fernstudium an der „Taskforce Kommunikation E-Learning“ der TU Dresden. Die „Task Force E-Learning“ wird vom Medienzentrum koordiniert und hat das Ziel, die E-Learning-Landschaft an der TU Dresden bis in die Basis hinein zu verankern und die Akteure miteinander zu vernetzen.

(3) **Fakultät Informatik:**

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

(4) **Fakultät Maschinenwesen:**

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

(5) **Fakultät Physik:**

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

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

Die Fakultät hat einen E-Learning-Beauftragten benannt.

(7) **Juristische Fakultät:**

OPAL wird als Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen zunehmend genutzt.

(8) **Medizinische Fakultät:**

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

(9) **Internationales Hochschulinstitut Zittau:**

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

Anlage Bericht 1:

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

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

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

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

3.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Lehrende
Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

4. HF4: Information und Kommunikation

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

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

4.1.1 Maßnahme:

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

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

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

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Studierenden mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

▣▣ Das ServiceCenterStudium (SCS) ist Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Studium an der TU Dresden. Es nimmt sich direkt und kompetent den Anliegen Studierender und Studieninteressierter an und vermittelt sie bei Bedarf gezielt an die richtigen Service- und Beratungsstellen. Auch das Thema Studieren mit Kind wird hier mit abgebildet. Ziel ist es, Studierende und Studieninteressierte von der Studienwahl und Studienentscheidung über den Studienstart bis hin zum Studienabschluss in allen Phasen des Studiums zu unterstützen und zu begleiten. Das SCS ist über die Servicehotline oder persönlich am Servicepoint im Foyer der SLUB zu erreichen.

▣▣ Bis Ende 2018/Anfang 2019 ist die Entwicklung eines Serviceportals für die Zielgruppen Studieninteressierte/Studierende an der TUD, u. a. unter Berücksichtigung des Themas Familienfreundlichkeit, geplant. Das Serviceportal soll aus den drei Bausteinen Angebote, Service und Beratung bestehen. Nach einer Bedarfsanalyse sollen in verschiedenen Workshop-Formaten unter Beteiligung der jeweiligen Akteurinnen und Akteure die für die o.g. Zielgruppen relevanten Themen identifiziert, geclustert und übersichtlich aufbereitet werden. Mit der Umsetzung des Serviceportals gelingt es, die Beratungsangebote für Studierende mit Familienaufgaben übersichtlich abzubilden.

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.1.3 Maßnahme:

Es werden verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten geprüft, um Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben gezielt über die familienfreundlichen Angebote der TU Dresden zu informieren und sie bei der Vereinbarkeit zu unterstützen (u.a. Willkommenspaket, Campus Family Card, Begrüßungsschreiben, Newsletter). (Verantwortlich: Stabsstelle Diversity Management, Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Studentenwerk Dresden, Campusbüro Uni mit Kind)

Zielgruppe: *alle Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Berufungswegweiser für Neuberufene

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.1.4 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Studierenden und Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte von den Standorten Tharandt und Campus Medizinische Fakultät:

(1)☒ Standort Tharandt:

Der Standort Tharandt ist in die Kommunikation der TU Dresden bestens eingebunden. Auf

regelmäßigen Treffen (z. B. der Stundenplaner/innen und der Studienfachberater/innen) wird der Informationsfluss sichergestellt. Relevante Informationen für Studierende aus der Zentralen Studienberatung und dem Career Service, auch in Form von Aushängen und Faltblättern, werden in den Gebäuden der Fachrichtung Forstwissenschaften ausgelegt. Durch die Teilnahme an den zentralen Verwaltungsberatungen und die Weiterleitung dieser Informationen in Tharandt erreichen alle Informationen der Verwaltung, u. a. auch des audit familiengerechte hochschule, den dezentralen Standort. Das gemeinsame Studienbüro des Bereiches in Dresden steht den Studierenden ebenso offen, wie die dezentrale Studienberatung und das Prüfungsamt in Tharandt. Der Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitern in Tharandt und denen des Studienbüros in Dresden erfolgt auf monatlichen Dienstberatungen. Durch eine Kooperation mit der zentralen Universitätsverwaltung konnte in Tharandt ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden.

(2) **Familienbüro Universitätsklinikum Dresden:**

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

Anlage Bericht 1:

☐☐ Teilnehmer/innenliste Auftakttreffen Mutterschutzgesetz

☐☐ Protokolle Treffen Dresdner Netzwerk Beruf und Familie

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

4.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

ein ausführlicher Textbaustein zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an der TUD vorgesehen. Ggf. wird das Begrüßungsschreiben durch die Willkommensmappe ersetzt.

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

Anlage Bericht 1:

Corporate Design Geschäftsausstattung:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.2.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

Internetauftritt Diversität gezielt gefördert:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

4.2.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit? - Ein Projekt für die Kinder der

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

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

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

Anlage Bericht 1:

☒ *Presseinformation Mutter-Tochter-Workshop*

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

4.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

☒☒ *Im Rahmen der Ausschreibung „Diversität gezielt gefördert“ (siehe Maßnahme 4.2.2) wurde ein Budget für Fotoaufnahmen für die TUD zur Verfügung gestellt, um die Diversität im Studienalltag (u. a. auch die Vielfalt von Familienformen/-aufgaben) abzubilden. Für Fotografaufträge wurde*

in diesem Zusammenhang ein Briefingdokument erstellt. Ziel des Briefingdokuments ist es, zukünftigen Fotografinnen und Fotografen einen Leitfaden der TUD für Fotoaufnahmen an die Hand zu geben, welcher Aussagen über die Bildgestaltung, die Bildmotive sowie Ansprechpersonen enthält. Unter Bildmotiven wird die Vielfalt von Familienformen und Familienaufgaben Berücksichtigung finden.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Webseite Familienfreundlichkeit TUD:

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

☒☒ Flyer Diversity Tage

☒☒ Projekt „Nachhaltiger Campus“:

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

☒☒ Briefingdokument Fotograf/innenaufträge

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

4.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Gleichstellungsumfrage Fakultät Umweltwissenschaften:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

4.4.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Studierenden

Umsetzung bis: Bericht 1

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5. HF5: Führung

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

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

5.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

☑☑ Entwurf Führungsleitlinien für familienbewusstes Führungsverhalten

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: wissenschaftliche Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

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

☒☒ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

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

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

5.1.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Bericht aus der Medizinischen Fakultät:

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte „Erfolgreich führen“:

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

☒☒ Modulares Führungskräfte-Training am UKD

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

5.2.1 Maßnahme:

Die bisherige Informationsstrategie in Richtung Führungskräfte wird beibehalten, insbesondere:

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

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

☒☒ Das speziell für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren aufgelegte Programm der TU Dresden wird ausgebaut zum Juniorprofessuren- und Tenure-Track-Programm. Neben umfangreichen Möglichkeiten zur zusätzlichen Qualifikation erhalten die Juniorprofessor/innen ein individuelles Coaching des Zentrums für Weiterbildung, um u. a. auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere besprechen zu können.

☒☒ Die Angebote der Stabsstelle Diversity Management (auch die Unterstützungsangebote im Bereich Familienfreundlichkeit) werden im „Berufungswegweiser“ für neuberufene Professorinnen

und Professoren (siehe Maßnahme 4.1.3) sowie in der zukünftigen Willkommensmappe für neue Beschäftigte der TU Dresden (siehe Maßnahme 4.2.1) vorgestellt.

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

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) Fakultät Bauingenieurwesen:

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

(2) Fakultät Informatik:

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

(3) Fakultät Maschinenwesen:

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

(4) Fakultät Physik:

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

(5) Medizinische Fakultät:

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

(6) Internationales Hochschulinstitut Zittau:

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

(7) Medienzentrum:

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

(8) Zentrum für Informationsdienste und Hochleistungsrechnen:

Belange in Fragen Gleichstellung werden durch die Gleichstellungsbeauftragte des ZIH innerhalb der Einrichtung kommuniziert. Das betrifft sowohl die Information gegenüber unseren

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Messkriterium: Das Thema ist im Fokus.

5.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten:

(1) Fakultät Architektur:

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

(2) Fakultät Informatik:

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

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

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

Kollegiale und fakultätszentrale Unterstützung von Führungskräften, die vor besonderen Herausforderungen stehen (z. B. Schwangerschaft bei Dienstantritt, Betreuung von kleinen

Kindern, verteilte Arbeitsorte der Partner/innen).

(3) **Fakultät Maschinenwesen:**

- ☒☒ ConnectING-Stammtische beratend für alle Berufsgruppen (siehe Maßnahme 4.1.1),
- ☒☒ Was machen Mama und Papa eigentlich auf Arbeit? - Ein Projekt für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Maschinenwesen (siehe Maßnahme 4.2.3).

(4) **Medizinische Fakultät:**

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

Anlage Bericht 1:

- ☒☒ Universitätsjournal UJ03_2018
 - ☒☒ Flyer/Webseite Tagung BeWise 2018
 - ☒☒ Projekt „TransferGenderMed“: <http://transfergendermed.de/>
- Stand: Maßnahme umgesetzt*

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

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

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

6.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Berichte aus den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen:

(1) **Fakultät Architektur:**

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

(2) **Fakultät Bauingenieurwesen:**

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

(3) **Fakultät Erziehungswissenschaften:**

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

(4) **Fakultät Informatik:**

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

(5) **Fakultät Physik:**

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

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

Die Durchführung erfolgte gemäß der Dienstvereinbarung zur Pilotphase von Jahresmitarbeiter/innengesprächen.

(7) **Medizinische Fakultät:**

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

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

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

werden sollen, haben wir innerhalb der ZIH-Leitung vereinbart, mit den nächsten Gesprächen auf diese Vorgaben zu warten.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Pilotphase zu Jahresmitarbeitergesprächen an der TU Dresden:

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

☒☒ UKD-Personalentwicklungsbrochure 2015

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

6.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Führungskräfte

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Mit dem Weiterbildungs- und Beratungsprogramm „Erfolgreich führen“ werden Führungskräften verschiedene Module angeboten (siehe Maßnahme 5.1.3). Gegenstand eines der Workshops im Vertiefungsmodul ist das Jahresmitarbeiter/innengespräch an der TU Dresden.

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

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

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

8.1.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Studierenden und Beschäftigten*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

☑☑ *Interimsweise erfolgt die Unterbringung des Campusbüros im Verwaltungsgebäude 1, George-Bähr-Straße; eine bauliche Ertüchtigung ist erfolgt.*

Stand: *Maßnahme umgesetzt*

8.1.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *Studierende mit Familienaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

☑☑ *Studierende mit Familienaufgaben können bereits die Beratungs- und Netzwerkangebote des*

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

☒☒ Aus dem Ergebnis der Studierendenbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraumes (2016), bei der 40% der Studierenden Interesse an einem Coaching als Unterstützungsmaßnahme bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Pflege angeben, schließen wir, dass die bestehenden Angebote unzureichend bekannt sind. Eine verstärkte Kommunikation der Angebote, z. B. im Rahmen des neu entstehenden Serviceportals des ServiceCenterStudium, ist daher geplant.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Programmheft des 4. Karrieretages der Graduiertenakademie

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

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

8.2.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

☒☒ Umsetzung erfolgt bis Bericht 2

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

8.3.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Studierenden und Beschäftigten*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

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

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

Anlage Bericht 1:

Übersicht Ruheräume:

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

Übersicht Eltern-Kind-Arbeitsräume:

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

☒☒ **Übersicht Wickelmöglichkeiten:**

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

☒☒ **Familiengerechte Infrastruktur auf der Webseite Familienfreundlichkeit:**

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.3.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Studierenden und Beschäftigten

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

Anlage Bericht 1:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

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

Messkriterium: Es liegt ein Prüfergebnis vor.

8.4.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: Beschäftigte mit Familienaufgaben

Umsetzung bis: Bericht 2

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

gestaltet sich jedoch schwierig, da Räume an der TUD für die vorgesehene Nutzung nicht ausgestattet sind und die TUD selbst den eigenen Bedarf im Bestand nicht decken kann.
 ☐☐ Im Zuge der Konzeptionierung eines „Projekthauses“ ist auch die Unterbringung geeigneter Räumlichkeiten für die flexible Kinderbetreuung in diesem Gebäude adressiert worden (siehe Maßnahme 8.1.1).

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

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

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

8.5.1 Maßnahme:

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

Zielgruppe: *alle Beschäftigten und Studierenden*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

☐☐ Vor diesem Hintergrund plant die Stabsstelle Diversity Management ein ähnliches, niederschwelliges Veranstaltungsformat zum Thema: „Was ist zu tun, wenn ein Pflegefall eintritt?“. Dazu soll eine erneute Kooperation mit der Pflegeberatung des Sozialamtes Dresden

(nach der erfolgreichen Kooperation zu den Diversity Tagen „Familie Inklusive“ 2016) geprüft werden.

Anlage Bericht 1:

☒☒ Digitaler Pflegewegweiser:

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

☒☒ Informationsveranstaltung „Gut versorgt...“:

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

☒☒ Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer Pflegeberatungsstelle an der TUD

Stand: Umsetzung bis Bericht 2

8.5.2 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Webseite Familienfreundlichkeit:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt

8.5.3 Maßnahme:

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

Zielgruppe: alle Beschäftigten und Studierenden

Umsetzung bis: fortlaufend

Umsetzungsschritte Bericht 1:

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

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

Anlage Bericht 1:

☒☒ Programm Tage der Gesundheit 2015-2017

☒☒ Universitäres Gesundheitsmanagement der TUD:

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

Stand: Maßnahme umgesetzt