

Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.



TU Bergakademie Freiberg

Zwischenbericht 2011 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die TU Bergakademie Freiberg (gegründet 1765) ist die älteste montanistische Hochschule der Welt mit einem traditionell technisch-naturwissenschaftlich geprägtem Profil. (Der Anteil nichttechnischer Disziplinen liegt, gemessen an der Professorenschaft, unter 20 %; gemessen an den Studierendenzahlen bei 24 %.)

Sie erachtet es als unerlässlich, das Potenzial von Frauen noch besser zu nutzen und zu fördern sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern als wichtiges Element einer qualitativ hochwertigen Lehre und Forschung stärker zu berücksichtigen.

Daher hat die TU Bergakademie Freiberg 2010/11 ein neues Gleichstellungskonzept erarbeitet. Es sieht vor, für die Gleichstellungsarbeit ab 2011 verbindliche Ressourcen im Gesamtumfang von 3 % der jährlichen Drittmitteleinnahmen des Vorjahres aus der gewerblichen Wirtschaft einzusetzen. Mit dem Konzept wird eine längerfristige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Universität geschaffen, wobei die einzelnen Maßnahmen in unterschiedlichen Zeithorizonten wirksam werden.

Der hier vorgelegte Zwischenbericht orientiert sich im Wesentlichen an dem o. g. neuen Gleichstellungskonzept. Die Zielvorgaben für den Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen wurde auf den Zeitraum bis 2020 bezogen (siehe Tabelle, Anlage).

Der Bericht wurde unter Leitung des Prorektors/der Prorektorin für Forschung erstellt und vom Rektorat am 07.02.2011 bestätigt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

A1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

A1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Basisdokumente (implementiert)

Gleichstellungspolitische Ziele sind ein fester Bestandteil der universitären Entwicklungsplanung und der Hochschulsteuerung. Im Sächsischen Hochschulgesetz (§ 5 Abs. 3)¹ ist die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen aller Entscheidungen als Aufgabe der Hochschulen formuliert. In der Vorläufigen Grundordnung bzw. in der Berufsordnung der TU Bergakademie Freiberg ist die Mitwirkung von Frauen in den Fakultätsräten bzw. Berufungskommissionen festgeschrieben (siehe auch A1.2: Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen).

Das zentrale Dokument zur Realisierung der Gleichstellungsziele der TU Bergakademie Freiberg ist das neue Gleichstellungskonzept, welches den bisherigen Frauenförderplan² integriert. Es wurde am 07.02.2011 durch das Rektorat bestätigt und wird im Februar 2011 dem Senat zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Gleichstellungsbeauftragte(r) (implementiert)

Im dreijährigen Rhythmus werden an jeder Fakultät im Rahmen der Hochschulwahlen von den Vertretern aller Mitgliedergruppen ein(e) Gleichstellungsbeauftragte(r) sowie ein(e) Stellvertreter(in) gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bestimmen aus ihren Reihen eine Person als Gleichstellungsbeauftragte(n) der gesamten Hochschule sowie eine Person als Stellvertreter(in).

Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) (implementiert)

Mitte 2010 wurde die ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) eingerichtet. Ihre Tätigkeit wird vom Prorektor/von der Prorektorin für Forschung geleitet und koordiniert. Sie ist das Arbeitsgremium für die Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg und hat das neue Gleichstellungskonzept der Hochschule und den Maßnahmenplan zur Umsetzung der Gleichstellungsziele erarbeitet. Mitglieder der Arbeitsgruppe sind der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und jeweils zwei Vertreter(innen) der verschiedenen Mitgliedergruppen aus den Fakultäten und zentralen Struktureinheiten. Die Mitglieder werden vom Rektorat bestätigt. Über den/die Prorektor(in) für Forschung ist die Gleichstellungsarbeit an das Rektoratskollegium und somit die oberste Leitungsstruktur der Hochschule angebunden.

¹ Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) vom 10. Dezember 2008, rechtsbereinigt mit Stand vom 11. Juli 2009

² Amtliche Bekanntmachung der TU Bergakademie Freiberg, Nr. 3/08. April 1999: Frauenförderplan der TU Bergakademie Freiberg

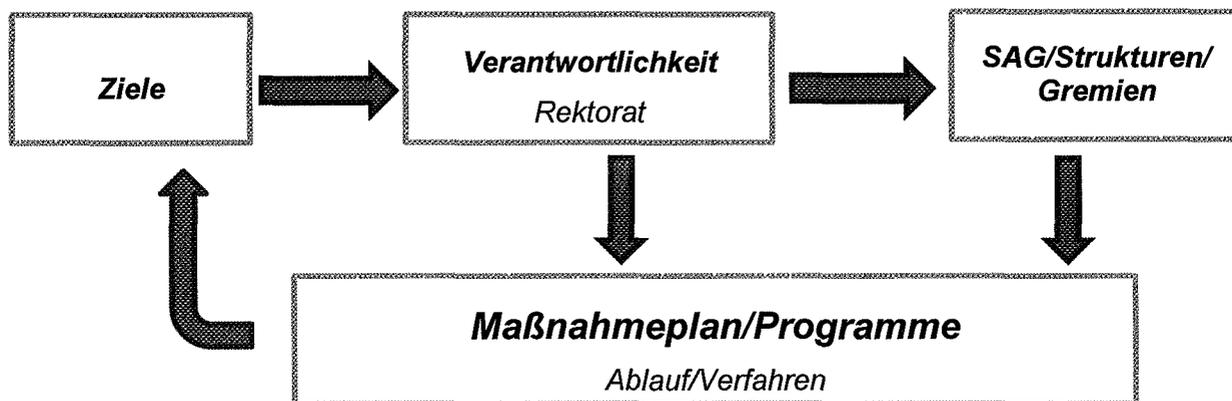
Leitlinien für die Gleichstellungsarbeit (implementiert)

In Anlehnung am Leitbild der TU Bergakademie Freiberg wurden im neuen Konzept folgende Leitlinien für die Gleichstellungsarbeit im Gleichstellungskonzept verankert:

1. Die TU Bergakademie Freiberg verwirklicht die Chancengleichheit und damit die Gleichstellung von Frauen und Männern. Menschen, Kulturen und Ideen begegnet sie mit Offenheit und Toleranz.
2. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird in Planungs- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen integriert und durch alle Mitglieder der Universität umgesetzt und gelebt.
3. Ziel der Gleichstellungsarbeit ist die Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten auf allen Qualifikationsstufen, auf denen sie bisher unterrepräsentiert sind.
4. Die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen wird durch eine geeignete Personalstrategie gewährleistet. Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern werden vorrangig Frauen berücksichtigt.
5. Die Handlungsbereiche des Gleichstellungskonzeptes sind in einem Plan mit gezielten Maßnahmen definiert, der auch die Umsetzung und Kontrolle gewährleistet.

Abläufe/Zuständigkeiten (implementiert)

Die Ziele und Handlungsbereiche sowie die grundlegenden Verfahren zum Erreichen der Ziele werden durch die Hochschulleitung festgelegt und von den zuständigen bzw. relevanten Strukturen und Gremien über einen Maßnahmeplan bzw. Programme umgesetzt. Der Maßnahmeplan bzw. die Programme bestimmen ihrerseits die Abläufe und Verfahren auf der jeweiligen Umsetzungsebene, siehe Abbildung:



Belange der Gleichstellung und ihre Entwicklung an der TU Bergakademie Freiberg werden regelmäßig in der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) sowie im Rektorat besprochen. Die Arbeitsgruppe verfolgt und bilanziert außerdem die Realisierung der Zielvorgaben des Maßnahmeplans in Abstimmung mit den in die Datenerhebung eingebundenen Verantwortlichen (siehe auch A2.: Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation).

Büro der/des Gleichstellungsbeauftragten (beschlossen)

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt zur Wahrnehmung der festgelegten Aufgaben über ein eigenes Büro. Der Funktion ist eine 0,25 Stelle (Verwaltungskraft) zugeordnet.

A1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Mitwirkung von Frauen in den Fakultätsräten (implementiert)

Gemäß der Vorläufigen Grundordnung³ der TU Bergakademie Freiberg (§ 15 Abs. 2) gehört dem Fakultätsrat der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät stimmberechtigt an (siehe A1.1: Basisdokumente). In den Fakultätsratssitzungen wird ihm/ihr regelmäßig Redezeit gewährt, um Gleichstellungsbelange zu thematisieren und über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen (implementiert)

Die Berufsordnung⁴ der TU Bergakademie Freiberg (§ 3) (siehe A1.1: Basisdokumente) regelt, dass der Berufungskommission mindestens zwei Frauen angehören sollen. Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät nimmt antrags- und redeberechtigt an den Sitzungen der Berufungskommission teil.

Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in SAG (implementiert)

Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist in der Regel Mitglied der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG). Falls eine andere Person die Fakultät in dieser Arbeitsgruppe vertritt, erfolgt eine regelmäßige Abstimmung zwischen dieser und dem/der Gleichstellungsbeauftragten (siehe A1.1: Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG)).

A1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Kooperation zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Rahmen der Genderforschung (implementiert)

Die ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) kooperiert mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, die in ihrer Forschung Genderthemen berücksichtigen. Insbesondere kann die Arbeitsgruppe fortlaufend auf Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zum Studienwahlverhalten junger Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zurückgreifen. Durch ein universitätsweites Monitoringkonzept (Konzeption und Betreuung: Professur für Marketing und Internationalen Handel) stehen Daten zu Entscheidungsprozessen, Motiven und Fächerpräferenzen zur Verfügung, die für Maßnahmen zur Gewinnung junger Frauen für MINT-Fächer Berücksichtigung finden. Des Weiteren existieren tragfähige Kontakte zu externen Kompetenzträgern, z. B. zum Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e. V. Bielefeld im Rahmen der Unterstützung von Informationen und Durchführung von Veranstaltungen wie dem Girls' Day (siehe B1.1: Veranstaltungen für Schülerinnen).

Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte (geplant)

Mittels geeigneter externer und interner Angebote in Fragen der Gleichstellung bilden sich diejenigen Verantwortlichen regelmäßig weiter, für deren jeweilige Funktion bzw. Arbeitsgebiete Gleichstellungsbelange besonders relevant sind. Außerdem nimmt für die TU Berg-

³ Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 05 vom 24. September 2009

⁴ Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 12 vom 07. April 2010

akademie Freiberg der/die Gleichstellungsbeauftragte oder ein(e) Vertreter(in) regelmäßig am Austausch im Rahmen der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen teil.

A1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Anreize für Fakultäten (beschlossen)

Die TU Bergakademie Freiberg richtet ab 2011 ein finanzielles Anreizsystem ein, für welches ein Betrag in Höhe von 3 % der jährlichen Drittmiteleinahmen des Vorjahres aus der gewerblichen Wirtschaft zur Verfügung gestellt wird. Daraus können Fakultäten, die sich durch die Gleichstellungsarbeit auszeichnen bzw. Gleichstellungsmaßnahmen auf besonders innovative Weise umsetzen, zusätzliche Mittel erhalten.

Die Entscheidung über die Vergabe trifft der/die Prorektor(in) Forschung nach Abstimmung mit der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG).

Personalentwicklungskonzept (geplant)

Die Personalentwicklung der gesamten Hochschule sowie der einzelnen Fakultäten wird die im neuen Gleichstellungskonzept (2011) formulierten Ziele und Maßnahmen berücksichtigen. In künftige neu zu erstellende Konzepte zur Personalentwicklung fließen die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele und Maßnahmen ein.

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen) (geplant)

Nachwuchswissenschaftler(innen) werden hinsichtlich ihres Selbstkonzepts und ihrer Organisationskultur mittels Maßgaben und Kontrollen unterstützt. Dazu erfolgt die Festlegung von Arbeitsplänen für Doktorand(inn)en und eine entsprechende Kontrolle (Zeitmanagement, Fortschrittsbericht) sowie die Erfassung und Anbindung aller Promovierenden an die Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA)⁵. Unter ihrer Regie findet einmal pro Jahr ein Treffen für Doktorandinnen statt.

Habilitationsstellen für Frauen (geplant)

An jeder Fakultät wird mindestens eine Habilitationsstelle für Frauen verankert.

Standardisierung von Verwaltungsprozessen (geplant)

Die TU Bergakademie Freiberg gestaltet Entscheidungs- und Verwaltungsprozesse in einer solchen Weise, dass eine standardisierte Berücksichtigung und Bewertung von Gleichstellungsbelangen im Verfahren erfolgt und damit stets neu bewusst gemacht wird. Insbesondere ist geplant, bei Berufungsverfahren Vorrecherchen für geeignete Kandidatinnen sowie ein Monitoring durchzuführen (siehe auch A4.1: Monitoring bei Berufungsverfahren).

⁵ Die 2008 gegründete Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) ist die Dachorganisation für alle Promovierenden der TU Bergakademie Freiberg Hochschule. Sie bietet Unterstützung in administrativen Belangen und organisiert Veranstaltungen als fachliche und fachübergreifende Zusatzangebote.

Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen

Siehe A2.: Befragungen zu Gleichstellungsaspekten

A2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Erhebung von Kennzahlen (implementiert)

Eine reguläre Erhebung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen (u.a. Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen, Anteil bei begonnenen/abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsvorhaben, differenziert nach natur-, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächergruppen) erfolgt im Rahmen der jährlichen Hochschuldatenerhebung durch das zentrale Controlling im Dezernat Haushalt.

Berichtswesen (implementiert)

Die Bilanzierung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in die jährlichen Berichte der Hochschulleitung (Bericht des Rektorats; Forschungsbericht des Prorektors/der Prorektorin Forschung, Lehrbericht des Prorektors/der Prorektorin Bildung) einbezogen.

Befragungen zu Gleichstellungsaspekten (beschlossen)

In regelmäßigen Abständen (mindestens einmal jährlich) erfolgt eine hochschulweite Befragung von Repräsentanten beider Geschlechter zu ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Lebensumfeld unter Gleichstellungsaspekten. Einbezogen werden insbesondere die Gruppen der Studierenden, Doktoranden und Postdoktoranden. Die Befragung wird unter Leitung der Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) durchgeführt und in der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) ausgewertet. Die Auswertung fließt in den jährlichen Bericht sowie die jeweils nächste Anpassung des Maßnahmenplans ein. Akute Probleme werden so zeitnah wie möglich behoben.

Rückkopplung über AG Kind (beschlossen)

Die seit 2009 bestehende AG Kind ist eine freiwillige und ehrenamtliche Arbeitsgemeinschaft des Studentenrates der TU Bergakademie Freiberg und bietet allen interessierten Eltern bzw. werdenden Eltern und ihren Kindern regelmäßig die Möglichkeit zur Begegnung und zum Erfahrungsaustausch. Außerdem stellt sie über die Webplattform „Studieren und Arbeiten mit Familie an der TU Bergakademie Freiberg“ relevante und aktuelle Informationen bereit. Sowohl über die persönlichen Begegnungen als auch die Webplattform erfolgt eine Rückkopplung über eingeleitete bzw. abgeschlossene Maßnahmen. So erhaltene Hinweise werden von der AG bewertet und als Vorschläge zur weiteren Umsetzung an die ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) geleitet.

Gleichstellungsbilanz für Leitungsebenen (beschlossen)

Ab dem Jahr 2011 nehmen einmal jährlich die Mitglieder der Hochschulleitung und die Dekane/Dekaninnen an einer Bilanzierungssitzung der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) teil. Im Mittelpunkt stehen die Analyse und die Bilanzierung der Entwicklung der Gleichstellung auf zentraler und auf Fakultätsebene im abgelaufenen Jahr,

der Abgleich mit den Zielvorgaben der Hochschule und die Ableitung des weiteren Handlungsbedarfs auf zentraler und auf Fakultätsebene.

A3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

A3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Anpassung der Studien- und Prüfungsordnungen (teilweise implementiert/geplant)

An den Fakultäten werden die Studien- und Prüfungsordnungen auf die Vereinbarkeit mit Studium und Familie hin überprüft und ggf. angepasst. Dies erfolgt u. a. hinsichtlich der Möglichkeit des (auch kurzfristigen) Rücktritts von Prüfungen bei Schwangerschaft, Geburt oder (vom Kinderarzt festgestellter) Krankheit des Kindes ohne dass der Versuch zählt; außerdem hinsichtlich der Möglichkeit zum Studieren in Teilzeit und des Angebotes aller Klausuren einmal pro Semester.

Arbeitsorganisation/Zeitmanagement (teilweise implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg fördert Möglichkeiten einer freieren und flexibleren Gestaltung der Zeitorganisation und der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer. Speziell für das wissenschaftliche Personal werden Möglichkeiten zur Tele- bzw. Heimarbeit verstärkt kommuniziert und genutzt, um die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu erleichtern. Bei der Planung von Lehrveranstaltungen werden Betreuungsverpflichtungen vorrangig berücksichtigt (z. B. für erziehende Elternteile keine Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht in „Randzeiten“).

Planung von wissenschaftlichen Veranstaltungen (teilweise implementiert/geplant)

Während wissenschaftlicher Veranstaltungen an der TU Bergakademie Freiberg (Tagungen, Konferenzen, Workshops etc.) wird ein flexibler Service zur altersgemäßen Kinderbetreuung angeboten. Eine Bedarfsermittlung wird routinemäßig in die Planung und Vorbereitung von Veranstaltungen einbezogen.

Optimierung der Arbeitsorganisation (teilweise implementiert/geplant)

Die TU Bergakademie Freiberg unterstützt die Realisierung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Lehrstühle, Institute und Fakultäten. Strukturelle und organisatorische Maßnahmen werden in einer solchen Weise durchgeführt, dass in den Arbeitsabläufen Nachteile vermieden werden, die sich aus der Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern (bzw. von Männern mit familiären Pflichten) ergeben.

Alternative Betreuungsangebote: siehe A3.2

A3.2 Kinderbetreuungsangebote

Betreuung von Kindern (implementiert)

Das hauptsächliche Angebot zur Kinderbetreuung besteht an der TU Bergakademie Freiberg im Rahmen der vom Studentenwerk Freiberg betriebenen und sehr gut angenommenen Kindertagesstätte. Diese bietet aktuell 60 Plätze für die Betreuung von Kindern ab dem 4.

Lebensmonat bis zum Einschulungsalter. Die Kapazitäten im Bereich Kinderkrippe werden allein von jungen Müttern aus der Gruppe der Studierenden schon voll ausgenutzt.

Erweiterung der Betreuungskapazität (beschlossen, teilweise implementiert)

Die vom Studentenwerk Freiberg betriebene Kindertagesstätte wird unter finanzieller Beteiligung der Universität (in Höhe von 150.000 €) derzeit erweitert. Nach der Fertigstellung eines Neubaus im 1. Quartal 2011 werden insgesamt 120 Betreuungsplätze und damit das Doppelte der vorherigen Kapazität zur Verfügung stehen. Der Bereich Kinderkrippe wird stark aufgestockt, um besonders für die jüngsten Kinder eine professionelle Betreuung in ausreichendem Umfang zu gewährleisten. Die Öffnungszeiten werden in Anpassung an den speziellen Bedarf der Studierenden und Promovierenden noch flexibler gestaltet (an Wochentagen Öffnung bis 20:00 Uhr, Öffnung an Samstagen und Sonntagen).

Alternative Betreuungsangebote (implementiert)

Zusätzlich zu den Betreuungsmöglichkeiten in der Kindertagesstätte des Studentenwerks Freiberg bietet die TU Bergakademie Freiberg alternative Betreuungsangebote im Rahmen ihres Engagements im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“. Über das Bündnis sind eine stundenweise Kinderbetreuung, Babysitter- und Wunsch-Oma-Dienste sowie eine kurzfristige Hilfestellung bei der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten möglich, auch als Notfallbetreuung für zuhause.

siehe auch A3.1: Planung von wissenschaftlichen Veranstaltungen

Kleinkindgerechte Ausstattung (implementiert)

Um studentischen Eltern mit ihren Kindern den Aufenthalt in den Mensen und Cafeterien angenehmer zu gestalten, wurden vom Studentenwerk Kinderecken in den Speisesälen eingerichtet sowie Wickeltische in Sanitärbereichen installiert. In der Universitätsbibliothek gibt es für Kurzaufenthalte studentischer Eltern mit Kleinkind(ern) eine Babyecke. Außerdem befinden sich in mehreren Institutsgebäuden Babykostwärmer.

Erweiterung der kleinkindgerechten Ausstattung (beschlossen)

Die vorhandene Ausstattung für kurzzeitige Aufenthalte studentischer Eltern mit Kleinkind(ern) bzw. für die Versorgung von Kleinkindern wird unter Einbeziehung der Arbeitsgemeinschaft „AG Kind“ überprüft. In Abstimmung mit dem Studentenwerk Freiberg wird ermittelt, ob in Räumlichkeiten (insbesondere hochschulweit genutzten bzw. zentralen Einheiten) zusätzliche Babyecken, Spielecken, Wickeltische, Babykostwärmer etc. bereit gestellt werden sollen.

Unterstützung studierender Eltern bei der Wohnungssuche (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg bietet Wohnungen an, die speziell am Bedarf von Studierenden mit Kind(ern) ausgerichtet sind und sowohl über das Studentenwerk als auch über eine Kooperation des Studentenwerkes mit der Stadt Freiberg und freien Trägern auf dem Wohnungsmarkt zur Verfügung gestellt werden.

A3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Förderung Dualer Karrieren (Dual Career Couples) (implementiert)

Im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren und qualitativ hochwertigen wissenschaftlichen Stellen erfolgt eine Prüfung, ob (zumindest zeitweilige) Beschäftigungsangebote für den Partner/die Partnerin einer Bewerberin/eines Bewerbers auf die entsprechende Stelle gemacht werden können.

Unterstützung bei Überbrückung und Wiedereinstieg (beschlossen)

Die TU Bergakademie Freiberg fördert Nachwuchswissenschaftler(innen) durch die Bereitstellung von Überbrückungshilfen im Falle von Engpässen für eine Stellenbesetzung oder bei der Bewilligung von Drittmittelanträgen etc. Dafür können Ressourcen im Gesamtumfang von 1,0 VZÄ zur Verfügung gestellt werden.

Daneben wird jungen Wissenschaftler(inne)n mit finanzieller Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten ein möglichst problemloser Anschluss an die Forschungsarbeit ermöglicht (vgl. A1.4: Anreize für Fakultäten).

A4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere in Ausschreibungen (beschlossen)

In die Ausschreibungstexte werden Hinweise aufgenommen, aus denen Kandidat(inn)en ersehen können, welche wesentlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere an der Hochschule existieren (insbesondere Kinderbetreuungsplatz, Beschäftigungsmöglichkeiten für Ehepartner – Fördermöglichkeiten für Dual Career Couples).

Stellenbesetzungsmaßnahmen (beschlossen)

Die an der Vorbereitung von Ausschreibungen beteiligten Personen der Universität wirken aktiv auf die Bewerbung von geeigneten Wissenschaftlerinnen hin. Dazu werden unter anderem die Datenbanken femconsult und AcademieNet genutzt.

Monitoring bei Berufungsverfahren (beschlossen)

In den Berufungsverfahren wird ein Monitoring zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen des Verfahrens standardmäßig verankert, das von dem/der Berufungsbeauftragten der Universität durchgeführt wird.

Siehe auch A1.2: Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen

A4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Auswahl wissenschaftlicher Nachwuchskräfte, insbesondere Doktorandinnen und Doktoranden in Graduiertenschulen, wird durch die Graduierten- und Forschungsakademie der TU Bergakademie beratend begleitet. Mitarbeiter der Graduierten- und Forschungsaka-

demie, der/die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie ihre Beauftragten in den Fakultäten stehen als Ansprechpartner für wissenschaftliche Nachwuchskräfte und Betreuer zur Verfügung. Konfliktfälle werden kooperativ und nach Notwendigkeit durch offizielle Bestellung weiterer Ombudspersonen gelöst.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

B1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

B1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen (beschlossen)

Die TU Bergakademie Freiberg unterstützt eine adäquate Besetzung von Gremien und Führungspositionen mit Frauen und Männern. Dafür wird in Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen explizit auf die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hingewiesen. Außerdem werden im Zuge der Vorbereitung von Gremienwahlen geeignete Frauen von der/dem Gleichstellungsbeauftragten gezielt zu einer Kandidatur ermutigt und ggf. bei der Wahlvorbereitung unterstützt.

Früher Kontakt zur Wissenschaft (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg pflegt Patenschaften mit Kindergärten und organisiert speziell auf diesen Altersbereich ausgerichtete Aktivitäten, insbesondere im Rahmen der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“. In der Stiftung fungiert eine Mitarbeiterin eines Instituts der Hochschule als eine von zwei Koordinatorinnen für den Landkreis Mittelsachsen. Außerdem bietet die TU Bergakademie Freiberg regelmäßige Veranstaltungen zur Weiterbildung für Erzieher(innen) aus Kindertagesstätten an.

Auf der Grundlage ihrer Partnerschaften bzw. Patenschaften mit Schulen führt die TU Bergakademie Freiberg regelmäßig Vorträge und altersgerechte Veranstaltungen für Kinder ab dem Grundschulalter in den Schulen durch, um Jungen und Mädchen gleichermaßen und über den Unterricht hinaus für mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Phänomene zu begeistern.

Junioruniversitäten (7-14 Jahre) / Schüleruniversitäten (ab 9. Klasse Sekundarstufe II) (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg führt jährlich eine Junioruniversität sowie mehrere Schüleruniversitäten (Sommer, Herbst, Winter) durch. Dabei werden Kinder und Jugendliche mit speziell gewählten Themen aus Naturwissenschaft und Technik gezielt angesprochen; speziell für Mädchen gibt es die Reihe „Wie die Väter so die Töchter“.

Darüber hinaus bieten die Fakultäten auf ihre Fachangebote bezogene Projektstage und Projektwochen an (z. B. Schülerkolleg Chemie, Frühjahrsakademie Mathematik).

Veranstaltungen für Schülerinnen (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg initiiert, unterstützt und begleitet Maßnahmen der Studienwerbung mit Fokus auf eine Erhöhung des Anteils von Studentinnen. Insbesondere unterstützt sie die bundesweite Initiative des „Girls' Day“. Die Fakultäten unterstützen gemeinsam mit ihren jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten die Zentrale Studienberatung in der Bereitstellung von Themen und der Vermittlung von Personen, die diese Veranstaltungen konzipieren und umsetzen.

Im Rahmen des „Schüler-Studenten-Dialogs“ berichten Studentinnen als „Studienbotschafterinnen“ vor Schüler(inne)n über ihre Erfahrungen bei der Studienfachwahl, speziell zu den Anforderungen in den MINT-Studiengängen.

Schülerlabor (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg bietet im Rahmen des Schülerlabors „Science meets School – Werkstoffe und Technologien in Freiberg“ für Mädchen und Jungen die Möglichkeit, ihr Interesse für Werkstoffe zu testen und sich im Rahmen von Projekttagen, Schülerwettbewerben und Laborkursen regelmäßig mit dem Thema zu beschäftigen. Die angebotenen Versuche sind speziell auf den Lehrplan sächsischer Schulen abgestimmt. Für interessierte Lehrer(innen) werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Beteiligung an tasteMINT (geplant)

Die TU Bergakademie Freiberg beteiligt sich an der Initiative des BMBF, die für Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule – Hochschule die Möglichkeit bietet, in einem innovativen persönlichen Potenzial-Assessment-Verfahren ihre Stärken für Fächer in den Bereichen **Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT)** zu erproben. Ziel ist die Gewinnung weiblicher Studierender für ein Studium in den MINT-Fächern durch Ermutigung, Selbstexploration, Kennenlernen der Anforderungen, Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung und Beratung.

Messen (implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg beteiligt sich regelmäßig an den regionalen und überregionalen Bildungsmessen bzw. Studienberatungs- und Schülerberatungsmessen. Dabei werden potenzielle Studieninteressenten individuell informiert und beraten und insbesondere weibliche Interessenten auf die Studien- und Karrieremöglichkeiten in MINT-Fächern sowie traditionell „frauenfernen“ Berufsfeldern angesprochen. Die Teilnahme am Konzept der VOCATIUM-Messen zur Studienberatung ermöglicht es, Studieninteressentinnen individuell gezielt zu beraten. Die Hochschule ist außerdem beteiligt an der bundesweiten Kampagne des Landes Sachsen für ein Studium in Sachsen „Pack dein Studium“.

Daneben werden verschiedene Fachmessen (z. B. CeBIT Hannover, Hannovermesse, Bauma München, Achema Frankfurt/M.) genutzt, um potentielle Studieninteressenten, insbesondere Mädchen und junge Frauen, anzusprechen. Die TU Bergakademie Freiberg beteiligt sich an der Nachwuchsinitiative TectoYou, die speziell im Rahmen der Hannovermesse Schüler(inne)n Orientierungen und arbeitspolitische Trends aufgezeigt.

Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit (teilweise implementiert/geplant)

Wissenschaftliche Erfolge werden bei der Darstellung in lokalen und überregionalen Medien zusätzlich darauf hin geprüft, ob sie geeignet sind, erfolgreiche Beispiele für die Vereinbarkeit von Familie/Kinderbetreuung und wissenschaftlichem Arbeiten zu vermitteln.

Vorbilder sollen noch besser kommuniziert werden: Durch Darstellung erfolgreicher Karriereverläufe von Frauen in traditionell Männer-dominierten Bereichen soll das Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit von Frauen in Lehre und Forschung gestärkt werden. Mädchen und Frauen werden für eine wissenschaftliche Laufbahn (Studium, Promotion, Habilitation) motiviert (z. B. Berichte über erfolgreiche Studentinnen in bislang „männertypischen“ Gebieten und Frauen in der Forschung auf der Homepage der Hochschule, vierteljährliche Uni-Zeitschrift „Report“, geplante Forschungsbroschüre, Presseveröffentlichungen der Universität). Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, Doktorandinnen/ Post-Doktorandinnen bzw. Professorinnen zeichnen durch ein Portrait ihrer Person bzw. mit einem ansprechenden Projekt stellvertretend Entwicklungsperspektiven vor und wirken als Vorbilder.

B1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Anreize zur Karriereförderung (beschlossen)

Frauen, die ein wissenschaftliches Karriereziel weiterführend verfolgen, können durch den Abschluss von Zielvereinbarungen unterstützt werden. Dabei können Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, außerplanmäßigen Professorinnen und habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeitlich befristet 1-2 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) zugeordnet werden. Die Entscheidung über die Vergabe trifft der/die Prorektor(in) Forschung nach Abstimmung mit der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) (siehe auch A1.4: Anreize für Fakultäten).

B2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Karriereberatung für Studentinnen und künftige Nachwuchswissenschaftlerinnen (implementiert)

Das Career Center⁶ der TU Bergakademie Freiberg hat sich zum Ziel gesetzt, insbesondere die Karrierechancen von Studentinnen und zukünftigen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch konkrete Maßnahmen und Angebote zu fördern. Als messbares Ziel soll der Anteil der weiblichen Teilnehmer an Schulungsmaßnahmen im Mittel mindestens so hoch sein wie der Anteil der Studentinnen an der TU Bergakademie Freiberg.

⁶ Das Career Center der TU Bergakademie Freiberg ist ein aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) und vom SMWK gefördertes Projekt (Beginn 17.08.2009), das eine gezielte Unterstützung beim Übergang vom Studium in die Berufswelt ermöglicht. Als Serviceeinrichtung unterstützt es Studierende, Absolventen und wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg und ermöglicht den Dialog zwischen Arbeitgebern und ihren zukünftigen Fach- und Führungskräften. Nach Ablauf der Förderung zum 31.07.2011 wird eine Folgefinanzierung angestrebt.

Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (beschlossen)

Um die Leistungspotenziale qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen, ihre Karriereplanung zu unterstützen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren, werden in einem speziellen Fortbildungsprogramm der Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA, siehe auch B2.: Mentoring) potenzielle Führungskräfte systematisch auf Aufgaben in der Forschung und im Wissenschaftsmanagement vorbereitet. Aus den zur Verfügung stehenden Mitteln (siehe B1.2: Anreize zur Karriereförderung) können Maßnahmen finanziert werden, die es exzellenten Wissenschaftlerinnen ermöglichen, weitere Qualifizierungsstufen zu erreichen.

Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben (beschlossen, teilweise implementiert)

Die TU Bergakademie Freiberg sichert die Möglichkeiten bzw. schafft die Voraussetzungen, um Wissenschaftlerinnen bereits in die frühen Planungsphasen von Forschungsvorhaben (Schwerpunktprogramme, Graduiertenkollegs, universitätsinterne Forschungsforen u. a.) und somit in Forschungskontakte bzw. Netzwerke einzubinden und ihnen Verantwortung für die wissenschaftlichen Aspekte der Vorhaben zuzuweisen. Dadurch soll neben der wissenschaftlichen Qualifizierung auch ein Beitrag zur Entwicklung von Führungskompetenz geleistet werden. Außerdem werden Wissenschaftlerinnen gezielt über forschungsbezogene Fördermöglichkeiten, Förderinstitutionen sowie die Mitwirkung in Gutachtergremien informiert und zu einer Mitwirkung motiviert.

Mentoring (geplant)

Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen können durch Mentor(inn)en auf ihrem Qualifikationsweg unterstützt werden. Als Mentor(inn)en fungieren Verantwortliche in gehobenen Positionen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden besonders in der Beantragung und Verwirklichung eigener Forschungsvorhaben gefördert. Zugleich geht auch die Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) als Ansprechpartner speziell auf die Belange von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein (siehe auch A1.4: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen)).

B3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Kommunikation und Transparenz (beschlossen/geplant)

Das Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg ist von der Hochschulleitung bestätigt und wird der hochschulweiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht (Rundschreiben, Information in den Gremien, Informationsveranstaltung, Intranet).

Die Ergebnisse der regelmäßigen Beratungen der ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) werden auch den Dekan(inn)en zur Kenntnis gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten informieren in den Fakultätsratssitzungen über relevante Gleichstellungsbelange (siehe auch A1.2: Mitwirkung von Frauen in den Fakultätsräten).

Relevante Gesetzesdokumente und hochschuleigene Dokumente (Gleichstellungskonzept, Vorläufige Grundordnung, Promotionsordnung, Berufsordnung etc.) sind im Internet/ Intranet verfügbar.

Web-Informationen zum Thema „Studieren und Arbeiten mit Familie an der TU Bergakademie Freiberg“ (beschlossen)

Die TU Bergakademie Freiberg richtet auf ihrer Internetseite in Abstimmung bzw. Ergänzung des bereits bestehenden Angebotes der AG Kind die Plattform „Studieren und Arbeiten mit Familie“ als Informations- und Austauschforum zu gleichstellungsrelevanten Themen ein. Mittels einer Broschüre zum Downloaden (Erarbeitung durch Büro des/der Gleichstellungsbeauftragten) wird ein Überblick über alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen an der TU Bergakademie Freiberg und in der Stadt Freiberg gegeben.

Informationsangebote zur Gleichstellung (beschlossen)

Die TU Bergakademie Freiberg nimmt die Veranstaltungsangebote der Wissenschaftsorganisationen und Förderinstitutionen zu Gleichstellungsthematik, spezifischen Fördermöglichkeiten, Personalentwicklung etc. regelmäßig wahr. Die Informationen werden hinsichtlich ihrer Integration in Gleichstellungsmaßnahmen der TU Bergakademie Freiberg durch die ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) ausgewertet und entsprechend berücksichtigt.

Sensibilisierung für Gleichstellung (geplant)

Die TU Bergakademie Freiberg organisiert von externen Experten durchgeführte Schulungen/Veranstaltungen zur Gleichstellungsthematik. Sie sollen insbesondere auch Personen in akademischen Leitungspositionen (Hochschulleitung, Dekane/Dekaninnen, Prodekane/Prodekaninnen) ansprechen. Außerdem sollen Veranstaltungen zur Gleichstellungsthematik zum Teil ins Studium Generale integriert werden. Ab 2011 bietet die Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) gezielt genderspezifische Themen im Rahmen ihres Veranstaltungsprogramms an.

Maßnahmen gegen Rollenstereotypen (implementiert)

Es werden verschiedene kommunikative Maßnahmen zum Abbau von Rollenstereotypen durchgeführt. Beispielsweise dient eine kontinuierliche, auch interne, Öffentlichkeitsarbeit der Portraituren von Frauen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen (siehe auch B1.1: Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit). Das Studium Generale der TU Bergakademie Freiberg bietet im Sommersemester 2011 eine eigene Veranstaltungsreihe „Frauen und Technik“ an, in der u. a. Wissenschaftlerinnen der TU Freiberg über ihre beruflichen Herausforderungen, Erfahrungen bzw. ihren Werdegang vortragen.

Nutzung historischer Vorbilder (geplant)

Die Vorstellung historisch bedeutsamer Wissenschaftlerinnen bzw. Studentinnen der TU Freiberg bzw. weiterer sächsischer Universitäten und die öffentlichkeitswirksame Präsentation dieser Personen (z. B. durch eine längerfristige Ausstellung) soll dazu beitragen, überholte Rollenbilder zu überwinden.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

