



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
BERGAKADEMIE FREIBERG

Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.

GLEICHSTELLUNG- KONZEPT 2022 - 2030

INHALT

1	EINLEITUNG	6
1.1	Institutionalisierte Rahmenbedingungen/Gesetzliche Grundlagen	7
1.2	Ziele	7
1.3	Vorgehen	8
2	AKTEURE ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSaufTRAGS	10
2.1	Rektorat und Verwaltung	10
2.1.1	Rektorat	10
2.1.2	Universitätsverwaltung	10
2.2	Fakultäten und Zentrale Einrichtungen	12
2.2.1	Dekaninnen und Dekane	12
2.2.2	Professorinnen und Professoren sowie Leitungen der zentralen Einrichtungen	12
2.3	Weitere Gleichstellungsakteure	13
2.3.1	Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion	13
2.3.2	Gleichstellungsbeauftragte	13
3	AUSGANGSSITUATION 2021	15
3.1	Konzeptionelle Dokumentation	15
3.1.1	Gleichstellungskonzept	15
3.1.2	Frauenförderplan	15

3.2 Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg	15	5 QUALITÄTSSICHERUNG UND DOKUMENTATION	40
3.2.1 Externe Evaluation der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg	15	5.1 Regelmäßige Erfassung der Gleichstellungssituation	40
3.2.2 Studierende und Studienerfolg	16	5.2 Jährliche Bewertung der Gleichstellungssituation	40
3.2.3 Promotionen	17	5.3 Sicherstellung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses	41
3.2.4 Habilitationen	19	5.4 Berichtswesen	41
3.2.5 Professuren und nicht-wissenschaftliches Führungspersonal	19		
3.2.6 Entscheidungsgremien	20	IMPRESSUM	43
3.2.7 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie	21		
3.2.8 Geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexuelle Belästigung	22		
4 MASSNAHMEN NACH HANDLUNGSBEREICHEN	23		
4.1 H1: Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen	23		
4.1.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	23		
4.1.2 Geplante Maßnahmen	24		
4.2 H2: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	25		
4.2.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	25		
4.2.2 Geplante Maßnahmen	28		
4.3 H3: Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Maßnahmen	29		
4.3.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	30		
4.3.2 Geplante Maßnahmen	30		
4.4 H4: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	33		
4.4.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	33		
4.4.2 Geplante Maßnahmen	35		
4.5 H5: Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsgremien	36		
4.5.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	36		
4.5.2 Geplante Maßnahmen	36		
4.6 H6: Stärkung der Gleichstellungsarbeit	36		
4.6.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen	37		

1 EINLEITUNG

Die TU Bergakademie Freiberg wurde 1765 gegründet und ist die weltweit älteste aktive montanwissenschaftliche und mit ca. 4.000 Studierenden die kleinste Universität in Sachsen. Sie verfügt über ein traditionell vorwiegend technisch-naturwissenschaftliches Profil, ist eine der (in Relation zur Anzahl der Professuren) drittmittelstärksten Universitäten Deutschlands und sieht sich heute als moderne Ressourcenuniversität. Ihr Profil liegt dabei auf den Themenfeldern nachhaltiger Ressourcenforschung und -technologien einschließlich Material-, Geo-, Natur- und ressourcenrelevanter Geisteswissenschaften.

Ziel der Universität ist es, als Denkfabrik (Thinktank) für regionale, nationale und globale Ressourcenfragen (z.B. Energiewende, intelligente Materialien) und Ressourcenschutz (z.B. Rolle der Arktis auf das Klima) auf Veränderungen mit innovativen Lösungen zu reagieren sowie aktiv Veränderungen herbeizuführen. Diesen immer komplexeren gesellschaftlichen Herausforderungen kann die Wissenschaft nur durch stets neuen und größeren Forscher- und Innovationsgeist begegnen. Die TU Bergakademie Freiberg sieht Heterogenität als Chance und ständige Herausforderung zur nachhaltigen Verbesserung der Qualität der Lehre und der internationalen Ausrichtung in der Forschung.

Die Universität schätzt die menschliche Vielfalt, die sie prägt und betrachtet sie als reiche Quelle von Kreativität und Innovation. Dabei erachtet sie es für unerlässlich, Gleichstellungs- und Diversityaspekte als Elemente qualitativ hochwertiger Zusammenarbeit in Lehre Forschung zu berücksichtigen sowie das wissenschaftliche Potenzial von Frauen wesentlich stärker als bisher zu nutzen und besser zu fördern. Daher setzt es sich die TU Bergakademie Freiberg zum Ziel, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in allen Mitgliedergruppen und auf den verschiedenen Ausbildungs- und Karrierestufen in die akademische Praxis zu integrieren und die Chancengleichheit von Frauen und Männern über die allgemeinen Gleichstellungsgrundsätze hinaus als strategische Leitungsaufgabe zu verwirklichen.

Das Leitbild der TU Bergakademie Freiberg steht für die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, für Familienfreundlichkeit, offene Begegnung mit Menschen, Kulturen und Ideen ebenso wie für Inklusion, Generationengerechtigkeit und die Anerkennung alternativer Lebensentwürfe. Das vorliegende Konzept enthält Ansätze bzw. Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in ihrer beruflichen Entwicklung sicherzustellen und für beide Geschlechter berufliche und familiäre Verpflichtungen im akademischen Umfeld besser vereinbar zu machen. Es schreibt das Gleichstellungskonzept der Universität von 2018 fort.

Prof. Dr. Klaus-Dieter Barbknecht
Rektor

Prof. Dr. Yvonne Joseph
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1.1 Institutionalisierte Rahmenbedingungen/Gesetzliche Grundlagen

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz¹ und im Sächsischen Frauenförderungsgesetz² sind an der TU Bergakademie Freiberg gleichstellungsrelevante Verfahren und Ziele fest in die Hochschulsteuerung und die universitäre Entwicklungsplanung integriert. So ist in der Grundordnung der TU Bergakademie Freiberg (§ 16) die Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät im Fakultätsrat festgeschrieben. Die Berufungsordnung der TU Bergakademie Freiberg (§ 3)³ regelt, dass jeder Berufungskommission mindestens zwei Frauen angehören sollen. In ihrem Hochschulentwicklungsplan⁴ definiert die TU Bergakademie Freiberg die allgemeine Gleichstellung und die geschlechtergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit als Kernaufgaben der Hochschule.

Als zentrales Instrument zur Realisierung des Gleichstellungsauftrags an der TU Bergakademie Freiberg dient dieses Gleichstellungskonzept. Zur Umsetzung der Gleichstellungsziele stellt die Hochschulleitung derzeit 150.000,00 EUR pro Jahr zur Verfügung.

1.2 Ziele

Die Universität schätzt die menschliche Vielfalt und betrachtet sie als reiche Quelle von Kreativität und Innovation. Dabei möchte sie das wissenschaftliche Potenzial von Frauen wesentlich stärker als bisher nutzen.

Durch Maßnahmen soll eine Förderung von Frauen in den nachfolgend genannten Zielgruppen erfolgen:

- Schülerinnen
- Studentinnen/Absolventinnen
- Promovendinnen
- Habilitandinnen
- Professorinnen

Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die Schnittstellen an den Übergängen zwischen den Qualifizierungsstufen gelegt werden. Insgesamt sollen sich im Ergebnis der Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie so weit verbessern, dass keine geschlechtsbedingten Benachteiligungen bestehen.

Die TU Bergakademie Freiberg verfolgt daher die folgenden Gleichstellungsziele:

- Die Steigerung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern für den Zeitraum bis 2030 auf 35 Prozent
- Die Steigerung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen für den Zeitraum bis 2030 (gegenüber dem Jahresmittel 2014-2016)
 - Erhöhung des Anteils von Professorinnen
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolventen
 - Erhöhung des Anteils von Schülerinnen bei den Immatrikulationen

1) <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz> (abgerufen: 07.10.2021)

2) <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/3637-Saechsisches-Frauenfoerderungsgesetz> (abgerufen: 07.10.2021)

3) https://tu-freiberg.de/sites/default/files/media/berufungen-26413/2015-32_berufungsordnung_pdf.pdf (abgerufen: 07.10.2021)

4) https://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf (abgerufen: 07.10.2021)

- Die verstärkte Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität, insbesondere in Forschung und Lehre, durch die Verwendung einer geschlechtsneutralen, einfachen Sprache sowie durch umfassende Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsangebote. Ebenso bedarf es der Professionalisierung und der Erhöhung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit.
- Das aktive Vorgehen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

Zudem wird dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft im Verlauf der letzten Jahre seitens verschiedener Forschungs-Fördereinrichtungen (insbes. EU, BMBF, DFG) eine immer größere Bedeutung beigemessen. Daher ist die TU Bergakademie Freiberg trotz vorhandener Aktivitäten wesentlich stärker als bisher gefordert, die Belange der Gleichstellung zu berücksichtigen und im Rahmen einer strukturierten und transparenten Gleichstellungsarbeit umzusetzen, um in der Bewertung ihrer Gleichstellungssituation durch externe Evaluationen (z.B. der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) oder des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)) eine höhere Stufe zu erreichen (vgl. 3.2.1).

Dies stellt die Universität vor eine besondere Herausforderung und erfordert die Sensibilisierung des gesamten Hochschulpersonals für die Geschlechter- und Gleichstellungsthematik in Lehre, Forschung, Verwaltung und Leitung.

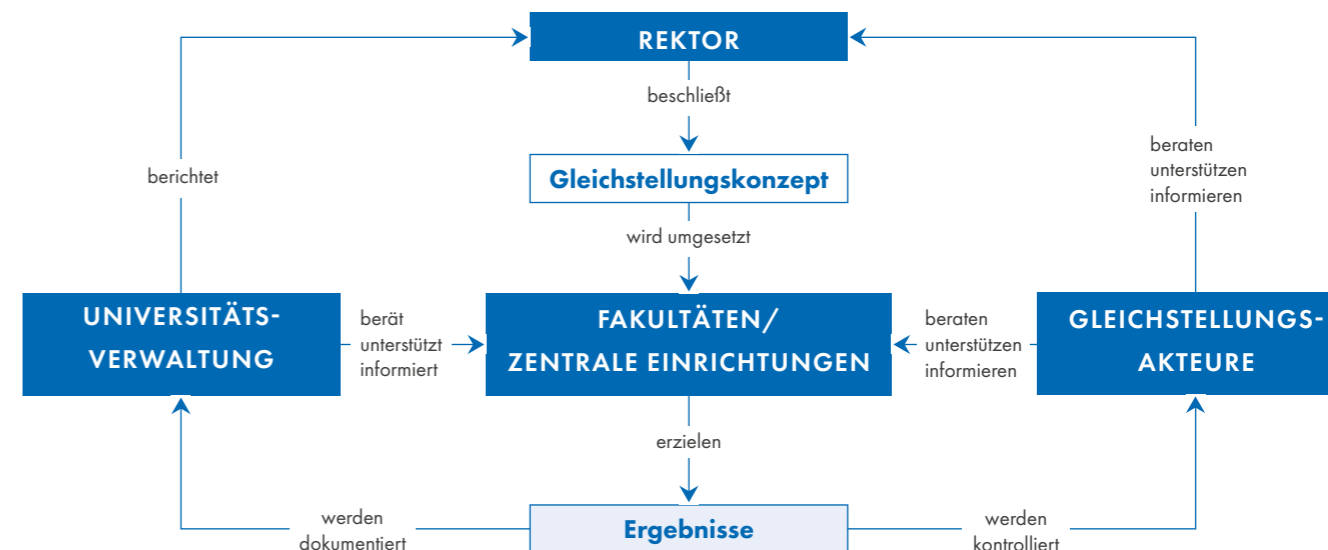
1.3 Vorgehen

Das vorliegende Konzept bildet langfristig die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Universität. Es wird vom Rektorat nach Anhörung im Senat beschlossen und benennt die Rahmenbedingungen, die zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule als unerlässlich erachtet werden, und die verschiedenen Handlungsbereiche, in denen konkrete Maßnahmen durchgeführt werden müssen.

Das Vorgehen, um die Ziele zu erreichen und eine kontinuierliche Verbesserung im Bereich Gleichstellung zu realisieren, ist in Abbildung 1 dargestellt.

Die Umsetzung der in diesem Gleichstellungskonzept beschriebenen Maßnahmen erfolgt durch die Fakultäten und zentralen Einrichtungen. Diese werden dabei von den Gleichstellungsakteuren und der Universitätsverwaltung informiert, beraten und unterstützt. Die Ergebnisse der Maßnahmen werden von der Verwaltung dokumentiert und von den Gleichstellungsakteuren auf Wirksamkeit und Effizienz evaluiert. Die Dokumentation und Evaluierung werden dann an das Rektorat zurückgemeldet. Dies erlaubt den gewünschten kontinuierlichen Entwicklungs- und Verbesserungsprozess, um die Gleichstellungsziele zu erreichen.

Abb. 1: Darstellung des Vorgehens zur Umsetzung der Gleichstellungsziele an der TU Bergakademie Freiberg



Rektorat (Rektor, Prorektoren, Kanzler)

Universitätsverwaltung (Dezernat 1-5)

Fakultäten (Dekane, Prodekane, und Professorinnen und Professoren der Fakultäten 1-6, Fakultätsräte)

Zentrale Einrichtungen (z. B. Leitung der Graduierten und Forschungsakademie des Internationalen Universitätszentrum, des Universitätsrechenzentrum oder der Universitätsbibliothek)

Gleichstellungsakteure (Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und der Hochschule, Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Frauenbeauftragte)

2 AKTEURE ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGS-AUFTRAGS

Die Gleichstellung an der TU Bergakademie Freiberg wird durch die Universitätsleitung verantwortet, von den Fakultäten und zentralen Einrichtungen umgesetzt und durch alle Mitglieder der Universität gelebt.

2.1 Rektorat und Verwaltung

2.1.1 Rektorat

Das Rektorat unterstützt die Aktivitäten zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit mit hohem Engagement. Der Rektor leitet die Rektorkommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion persönlich. Daher ist die Gleichstellungsarbeit an das Rektorat und somit die oberste Leitungsstruktur der Hochschule direkt angebunden. Fragen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit werden regelmäßig im Rektorat besprochen.

Die wesentlichen Aufgaben des Rektorats zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele sowie der institutionellen Rahmenbedingungen
- Beschluss des Gleichstellungskonzepts
- Verankerung der Gleichstellung im Leitbild und im Personalentwicklungskonzept der Universität
- Sicherstellung eines kontinuierlichen Entwicklungs- und Verbesserungsprozesses im Sinne der Gleichstellung
- Anhalten von Dienstvorgesetzten zur familienbewussten Führung und zur Erreichung der Gleichstellungsziele

2.1.2 Universitätsverwaltung

Die Universitätsverwaltung unterstützt den Prozess zur Erreichung der Gleichstellungsziele auf allen Ebenen. Akteure in der Verwaltung sind hier die Dezernate 2-5 sowie das Promotionsamt der Graduierten- und Forschungsakademie.

2.1.2.1 Dezernat 2 (Studium und Forschung)

Die wesentlichen Aufgaben des Dezernats 2 zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Umsetzung von Gleichstellungsaspekten in der Studierendenschaft
- Erfassung der quantitativen Gleichstellungssituation bei den Studierenden und Absolventen sowie Übermittlung an das Dezernat 4 (Haushalt) und an die oder den Gleichstellungsbeauftragten der Universität
- Unterstützung der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele

2.1.2.2 Dezernat 3 (Personal)

Die wesentlichen Aufgaben der Personalabteilung zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Standardisierung von gendergerechten Verwaltungsprozessen in Personalangelegenheiten
- Personalrechtliche Umsetzung der Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- Erfassung der quantitativen Gleichstellungssituation beim Personal, z.B. Frauenstatistik und Übermittlung an das Dezernat 4 (Haushalt) und an die oder den Gleichstellungsbeauftragten der Universität
- Unterstützung der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele

2.1.2.3 Dezernat 4 (Haushalt)

Die wesentlichen Aufgaben des Dezernats 4 zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Zusammenführung der quantitativen Gleichstellungssituation der TU Bergakademie Freiberg und Übermittlung an die oder den Gleichstellungsbeauftragten an der Universität, an die Universitätsleitung und dem SMWK
- Unterstützung der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele

2.1.2.4 Dezernat 5 (Universitätskommunikation)

Die wesentlichen Aufgaben des Dezernats Universitätskommunikation zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Gezielte Gewinnung von mehr Studentinnen
- Sensibilisierung, Erhöhung von Sichtbarkeit und positiver Wahrnehmung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der gesamten Hochschule
- Erhöhung der Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder in der Außendarstellung
- Unterstützung der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele z.B. bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten

2.1.2.5 Promotionsamt der Graduierten und Forschungsakademie

Die wesentlichen Aufgaben des Promotionsamts der Graduierten- und Forschungsakademie zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Erstellen von Statistiken zu Promovierenden und Habilitierenden und Übermittlung an das Dezernat 4 (Haushalt) und an die oder den Gleichstellungsbeauftragten der Universität
- Unterstützung der Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele

2.2 Fakultäten und Zentrale Einrichtungen

2.2.1 Dekaninnen und Dekane

Die wesentlichen Aufgaben der Dekaninnen und Dekane ist die Umsetzung der Gleichstellungsziele in den Fakultäten durch:

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten
- Individuelle Ziel- und Maßnahmendefinition für die Fakultäten auf Grundlage der Handlungsbereiche des Gleichstellungskonzepts
- Sicherung gendergerechter Berufungsverfahren
- Erstellung des Gleichstellungsberichts der Fakultäten
- Anhalten von Professorinnen und Professoren zur familienbewussten Führung und zur Erreichung der Gleichstellungsziele

2.2.2 Professorinnen und Professoren sowie Leitungen der zentralen Einrichtungen

Die wesentlichen Aufgaben der Professorinnen und Professoren sowie der Leitungen der zentralen Einrichtungen (u. a. Graduierten- und Forschungsakademie, Career Center, Internationales Universitätszentrum, Universitätsrechenzentrum, Universitätsbibliothek) sind die Umsetzung der Gleichstellungsziele in ihren Verantwortungsbereichen, insbesondere durch:

- Sicherung gendergerechter Stellenbesetzungen
- Integration der Themen Familienfreundlichkeit und Gleichstellung in den Universitätsalltag
- Gezielte Gewinnung von mehr Studentinnen
- Gezielte Gewinnung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen (Wissenschaftlerinnen, Technikerinnen) oder Männern in dafür unterrepräsentierten Bereichen (Verwaltung, Bibliothek)
- Durchführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen insbesondere unter Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit
- Nutzung von gendergerechter Sprache in ihrer Lehre und ihren anderen Kommunikationsaufgaben
- Ermutigung von geeigneten Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Durchführung einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Promotion, Habilitation)
- Zuarbeit zum Gleichstellungsbericht der Fakultäten

2.3 Weitere Gleichstellungsakteure

2.3.1 Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion

Unter der Leitung des Rektors vertritt die Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion (RK DGI) die verschiedenen Bereiche der Hochschule (Verwaltung, zentrale Einheiten, Fakultäten) und damit auch die unterschiedlichen Mitgliedergruppen (wiss. Mitarbeiter, sonstige Mitarbeiter, Studierende, Hochschullehrer) der Universität im Sinne der Einhaltung allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsätze. Mitglieder der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion sind in der Arbeitsgruppe Gleichstellung neben dem Rektor die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und die der Fakultäten (s.u.) sowie Vertreter der Mitgliedergruppen und zentraler Struktureinheiten.

Der Kommission obliegt die fachliche Beratung und aktive Unterstützung der Hochschulleitung, der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen zur strategischen Ausrichtung und Umsetzung der Gleichstellungsarbeit, insbesondere:

- Berät sie die Hochschulleitung bei der Erstellung der konzeptionellen Grundlagen
- Entscheidet sie über die Verwendung des für die Gleichstellungsarbeit ausgewiesenen Budgets für die eingereichten Anträge
- Evaluiert sie die Maßnahmen und initiiert Analysen in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen hinsichtlich der Zielerreichung
- Bietet sie Informationsangebote zur Weiterbildung und für Veranstaltungen im Bereich Gleichstellung
- Unterstützt sie die Koordinierung von Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und der Inklusion in den Fakultäten und den zentralen Einrichtungen

2.3.2 Gleichstellungsbeauftragte

Im dreijährigen Rhythmus werden an jeder Fakultät im Rahmen der Hochschulwahlen von den Vertretern aller Mitgliedergruppen ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine stellvertretene Person gewählt. Der oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der gesamten Hochschule sowie die stellvertretene Person werden von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bestimmt.

2.3.2.1 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

An der TU Bergakademie Freiberg vertreten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen die Gleichstellungsbelange auf den Ebenen der Fakultäten und der zentralen Einheiten. Gemäß der vorläufigen Grundordnung⁵ der TU Bergakademie Freiberg gehört zusätzlich der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät dem Fakultätsrat stimmberechtigt an. In den Fakultätsratssitzungen wird ihm oder ihr regelmäßig Redezeit gewährt.

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Unterstützung von gendergerechten Stellenbesetzungen in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen durch die Beteiligung am Personalauswahlprozess
- Mitwirkung in den Berufungskommissionen als beratende Mitglieder mit Antrags- und Redeberechtigung
- Information der Fakultäten über Gleichstellungsbelange in den Fakultätsräten
- Beratung von Mitarbeitern der Fakultäten/zentralen Einrichtungen bei gleichstellungsrelevanten Problemen

5) § 15 Abs. 2, Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 05 vom 24. September 2009

- Beratung bei der Antragsstellung von Forschungsprojekten zur angemessenen Beteiligung von weiblichem Personal und zu Fragen der Gleichstellung
- Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen
- Beratung und Unterstützung von Betroffenen in Einzelfällen beim Auftreten von geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

2.3.2.2 Gleichstellungsbeauftragte der Universität

Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zur Erreichung der Gleichstellungsziele sind:

- Unterstützung von gendergerechten Stellenbesetzungen in der Universitätsverwaltung durch die Beteiligung am Personalauswahlprozess
- Koordination und Unterstützung der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten
- Beratung des Senats und der Graduiertenkommission in Gleichstellungsbelangen durch Mitgliedschaft in den Gremien mit beratender Stimme
- Durchführung von Monitoring und Berichtswesen des Gleichstellungsprozesses
- Teilnahme an Tagungen der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
- Entwicklung eigener Initiativen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen
- Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen beim Auftreten von geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

2.3.2.3 Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Für die Mitarbeit im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ sowie zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ist eine unbefristete Verwaltungspersonalstelle (0,25 VZÄ) eingerichtet.

Zum Aufgabengebiet dieser Stelle gehören u.a.:

- Unterstützung der Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion durch die Begleitung der Ausschreibungen von Fördermaßnahmen, die Überwachung des Budgets, die inhaltliche und organisatorische Vor- und Nachbereitung der Sitzungen
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beim Berichtswesen, dem Monitoring des Gleichstellungsprozesses und der Gestaltung und Betreuung der Homepage
- Koordination der Maßnahmen des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“
- Die Gestaltung der Homepage

2.3.2.4 Frauenbeauftragte der Hochschule und der Fakultäten

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin (§ 20 Sächsisches Frauenfördergesetz) werden unter Ausnutzung von § 18 Sächsisches Frauenfördergesetz von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und deren Stellvertreterin wahrgenommen. Dies gilt auch für die Frauenbeauftragten der Fakultäten, sofern weibliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt wurden. Anderenfalls wird neben dem Gleichstellungsbeauftragten eine Frauenbeauftragte bestellt.

3 AUSGANGSSITUATION 2021

3.1 Konzeptionelle Dokumentation

3.1.1 Gleichstellungskonzept

Die TU Bergakademie Freiberg dokumentiert ihre Gleichstellungsziele und ihre strategischen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele in regelmäßigen Fortschreibungen ihres Gleichstellungskonzepts. Die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion erarbeitet für das Rektorat einen Vorschlag zum Gleichstellungskonzept inkl. Maßnahmenplan zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards an der TU Bergakademie Freiberg. Dabei unterstützt sie insbesondere bei der Definition von Zielen und Handlungsbereichen. Auf der Grundlage dieses Konzepts definieren die einzelnen Fakultäten für sich konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung dieses Konzepts.

3.1.2 Frauenförderplan

Für jeweils vier Jahre wird ein Frauenförderplan erstellt, der innerhalb dieses Zeitraums nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst wird. Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor. Der genehmigte vierjährige Frauenförderplan wird in der Dienststelle veröffentlicht. Er beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten, vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen. Zusätzlich wertet er die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen aus und entwickelt insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes.

3.2 Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg

Die Erfassung des Frauenanteils in den verschiedenen Karrierestufen sowie bei den aktuellen und abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsvorhaben erfolgt kontinuierlich. An der TU Bergakademie Freiberg ist aufgrund des traditionell stark ausgeprägten technischen Profils der Frauenanteil auf allen Ebenen im Mittel vergleichsweise geringer als im gesamten Bundesdurchschnitt über alle Fächergruppen. Daher sind alle an der TU Bergakademie Freiberg erreichten Zahlen mit denen der entsprechenden Fächergruppen der bundesweiten Statistik zu vergleichen.

3.2.1 Externe Evaluation der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg

Die an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereichte Stellungnahme der TU Bergakademie Freiberg zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ wurde seitens der DFG⁶ von vier erreichbaren Stufen im Jahr 2013 in das Stadium 3 eingeordnet. Damit konnte sich die TU Bergakademie Freiberg gegenüber 2009 um eine Stufe verbessern. 2013 wurde der Universität bescheinigt, dass sie ein überzeugendes Gesamtkonzept überwiegend implementiert hat und sie seit 2009 deutliche Fortschritte gemacht hat.

⁶) http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html (abgerufen am 2.11.2017)

Außerdem beteiligt sich die TU Bergakademie Freiberg am Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS).⁷ Seit 2003 werden darin alle zwei Jahre die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich verglichen. In diesem Ranking befindet sich die TU Bergakademie Freiberg seit 2009 immer in der Schlussgruppe oder wird aufgrund einer zu geringen Zahl an Habilitationen nicht berücksichtigt. Positiv punktet die TU Bergakademie Freiberg jedoch in diesem Ranking bei der Anzahl der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter.

3.2.2 Studierende und Studienerfolg

Bezogen auf die Fächergruppen steigerten sich die Frauenanteile auf Bundesebene über die letzten Jahre geringfügig und betragen 2020 in den Ingenieurwissenschaften 24 % (2015: 22%), im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften 50 % (2015: 47%) und bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 58 %. (2015: 56%)⁸

An der TU Bergakademie Freiberg entsprach der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften bezogen auf die Jahre 2006-2020 annähernd dem Bundesdurchschnitt. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften lag er bis 2014 trotz eines leichten Rückgangs noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Werden die Wirtschaftswissenschaften betrachtet, blieb der Frauenanteil an der TU Bergakademie Freiberg weitgehend konstant, jedoch unter dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2). Die leichten Steigerungen der letzten fünf Jahre im Bundesschnitt wurden an der TU Bergakademie Freiberg nicht beobachtet.

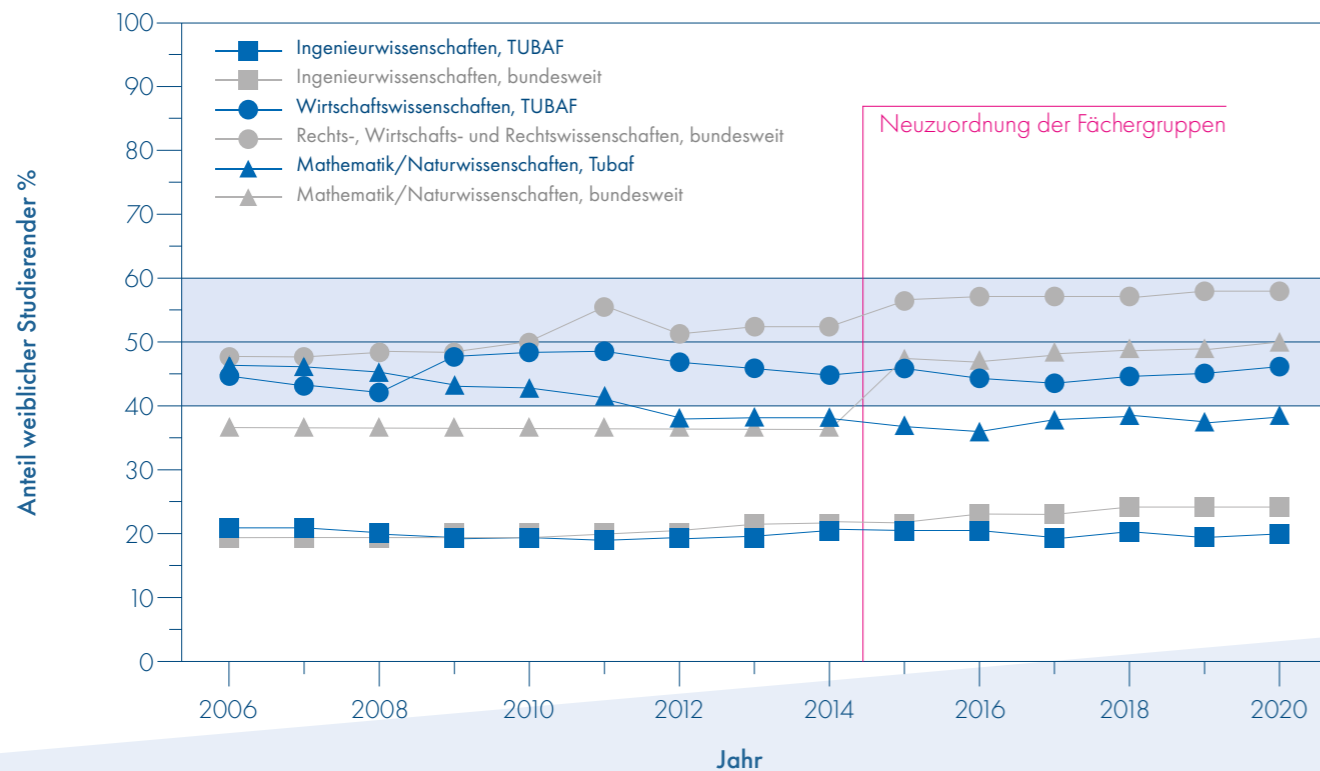


Abb. 2: Vergleich der prozentualen Frauenanteile innerhalb der Fächergruppen an der TU Bergakademie Freiberg im Vergleich zum Bundesdurchschnitt⁹

7) Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland und ist in die GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften integriert

8) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1: Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, 2006-2021

9) Zahlenspiegel der TU Bergakademie Freiberg 2009-2020

Dabei ist festzustellen, dass der Gesamtanteil von Studentinnen in den letzten Jahren leicht, aber stetig sinkt:¹⁰ Der Anteil an Studentinnen in den Fakultäten 4 (Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik), 5 (Werkstoffwissenschaft und Werkstofftechnologie) und 6 (Wirtschaftswissenschaften) blieb in Zeitraum 2006-2020 nahezu konstant. In den Fakultäten 1 (Mathematik und Informatik), 2 (Chemie und Physik) und 3 (Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau) nahm der Frauenanteil an den Studierenden z.T. stark ab (vgl. Abbildung 3).

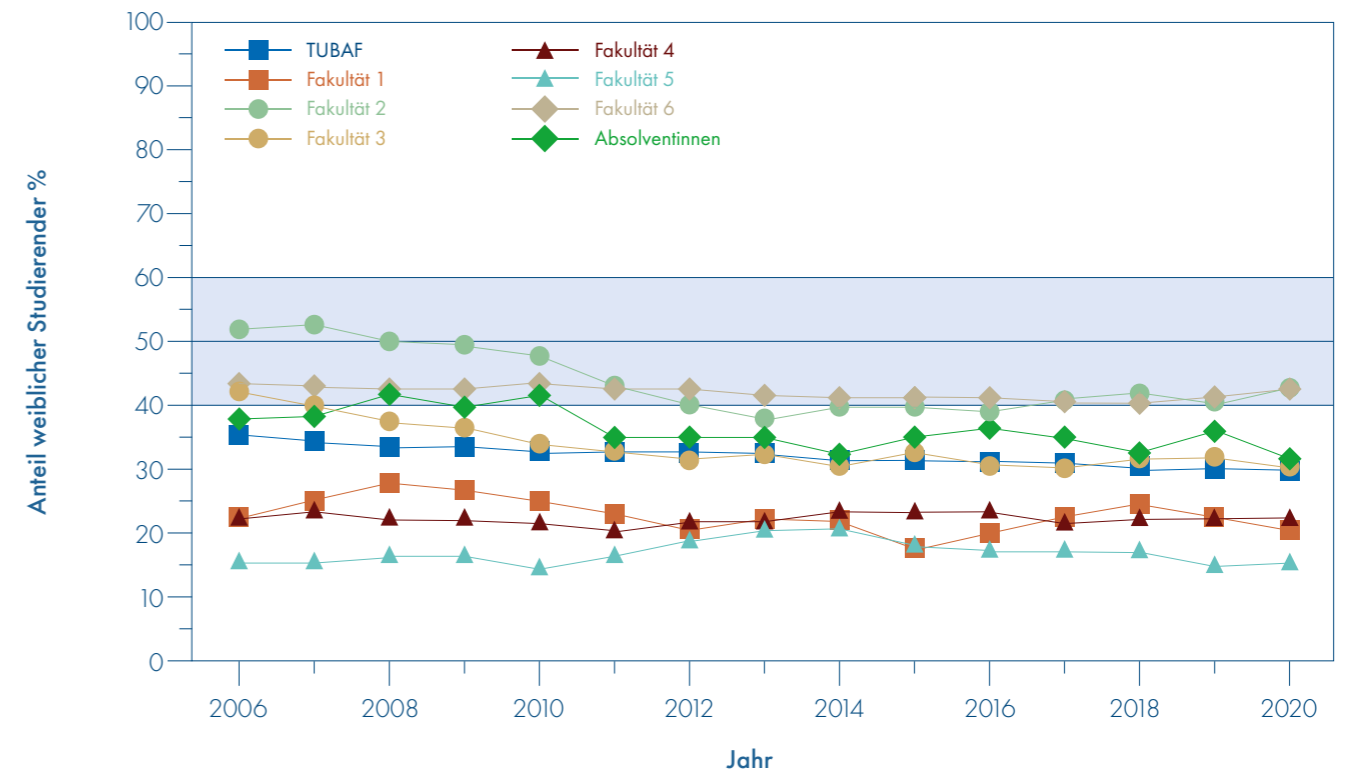


Abb. 3: Entwicklung des prozentualen Anteils weiblicher Studierender an der TU Bergakademie Freiberg (gesamt, pro Fakultät) sowie Entwicklung des prozentualen Anteils an Absolventinnen

Des Weiteren ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei Abschlüssen in allen Jahren höher liegt, als der Anteil der sich im Studium befindlichen Frauen (vgl. Abbildung 3). 2020 betrug er 31,7%.¹⁰

3.2.3 Promotionen

Betrachtet man die absoluten Zahlen an abgeschlossenen Promotionen sowohl bundesweit, als auch an der TU Bergakademie Freiberg ist festzustellen, dass die Zahl an abgeschlossenen Promotionen variiert und die Zahlen an der TU Bergakademie dem bundesweiten Trend prinzipiell folgen (Bund: 25629 (2008) → 29303 (2016) → 26220 (2020); TU Bergakademie Freiberg: 66 (2008) → 102 (2016) → 91 (2020)). Der Anteil von Frauen, die bundesweit eine Promotion abschlossen, betrug 2020 45,0 %. Damit ist der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen bundesweit über die Jahre zunächst angestiegen, seit etwa 2011 jedoch konstant (2001: 35,3 %; 2006: 41,9 %; 2011: 44,9 %; 2016: 45,2%). Bezogen auf die verschiedenen Fächergruppen war der Anteil der promovierenden Frauen jedoch unterschiedlich (siehe Abbildung 4).

10) Auskunft des Dezernat 2 (Studium und Forschung)

Der Frauenanteil bei aktuell an der TU Bergakademie Freiberg Promovierenden beträgt derzeit 33 %.¹¹ Auch wenn dieser Anteil auf den ersten Blick im bundesweiten Vergleich immer noch niedrig erscheinen mag, so muss man auch hier das spezielle ingenieur- und naturwissenschaftliche Profil der TU Bergakademie Freiberg berücksichtigen. Betrachtet man nur die an der TU Bergakademie Freiberg vertretenen Fächergruppen im Bundesdurchschnitt, so sind auch im Bundesdurchschnitt nur 37,7% der Promovierenden weiblich.

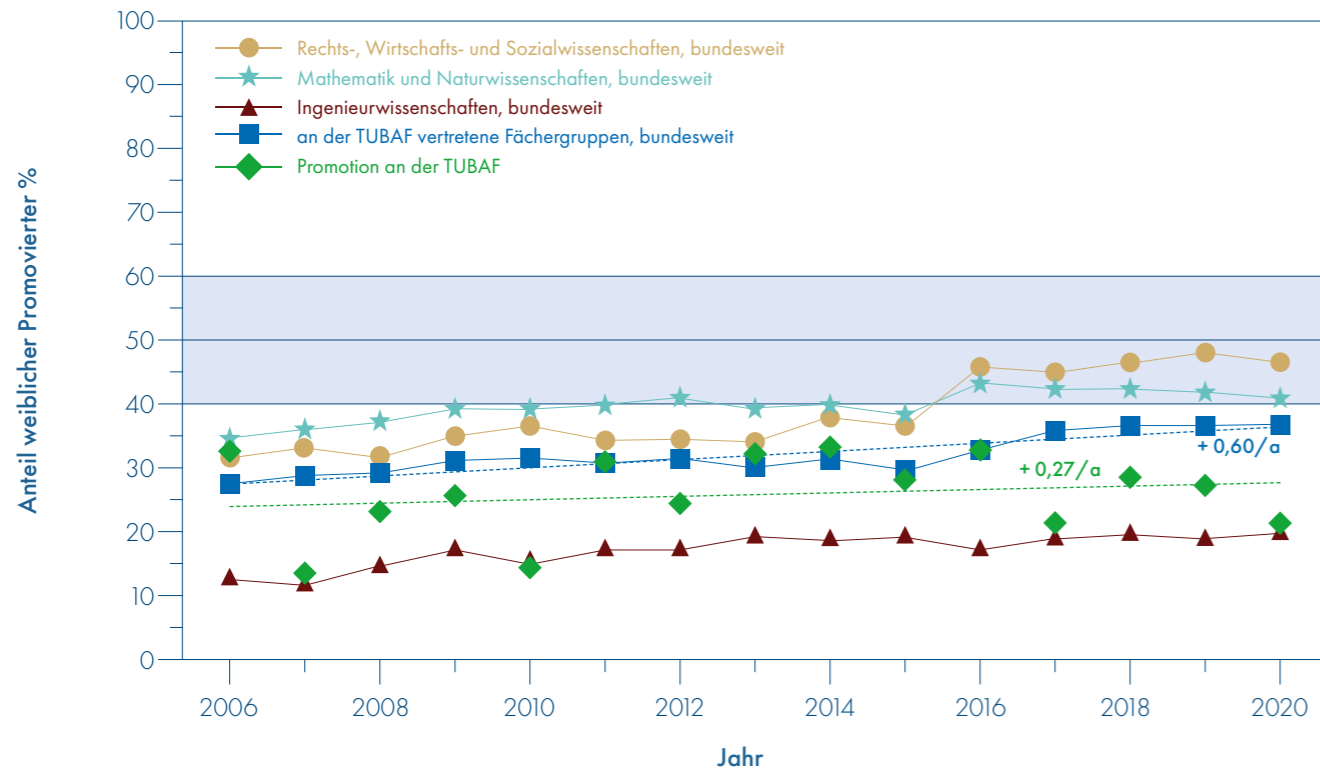


Abb. 4: Bundesweiter prozentualer Frauenanteil an Promotionen im Vergleich mit den Promotionen an der TU Bergakademie Freiberg

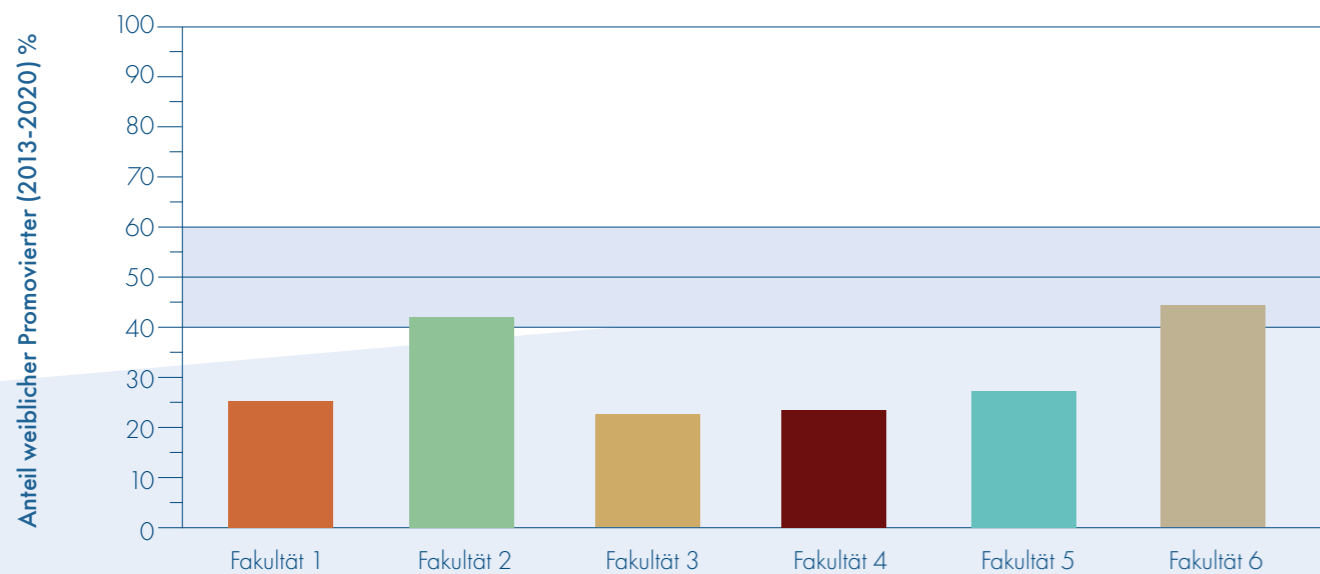


Abb. 5: Prozentualer Anteil der Frauen mit erfolgreich abgeschlossener Promotion in den Fakultäten an der TU Bergakademie Freiberg¹²

11) Auskunft der Graduierten und Forschungsakademie
 12) Auskunft Graduierten- und Forschungsakademie

3.2.4 Habilitationen

Werden die absoluten Zahlen an abgeschlossenen Habilitationen bundesweit betrachtet, ist festzustellen, dass die Zahl an abgeschlossenen Habilitationen zwar schwankt aber seit 2003 generell sinkt. Jedoch blieb die Zahl an Frauen, die bundesweit eine Habilitation abschlossen, annähernd gleich, so dass der Anteil von Frauen stetig anstieg. Bezogen auf die verschiedenen Fächergruppen war der Anteil der habilitierten Frauen unterschiedlich (vgl. Abbildung 6).

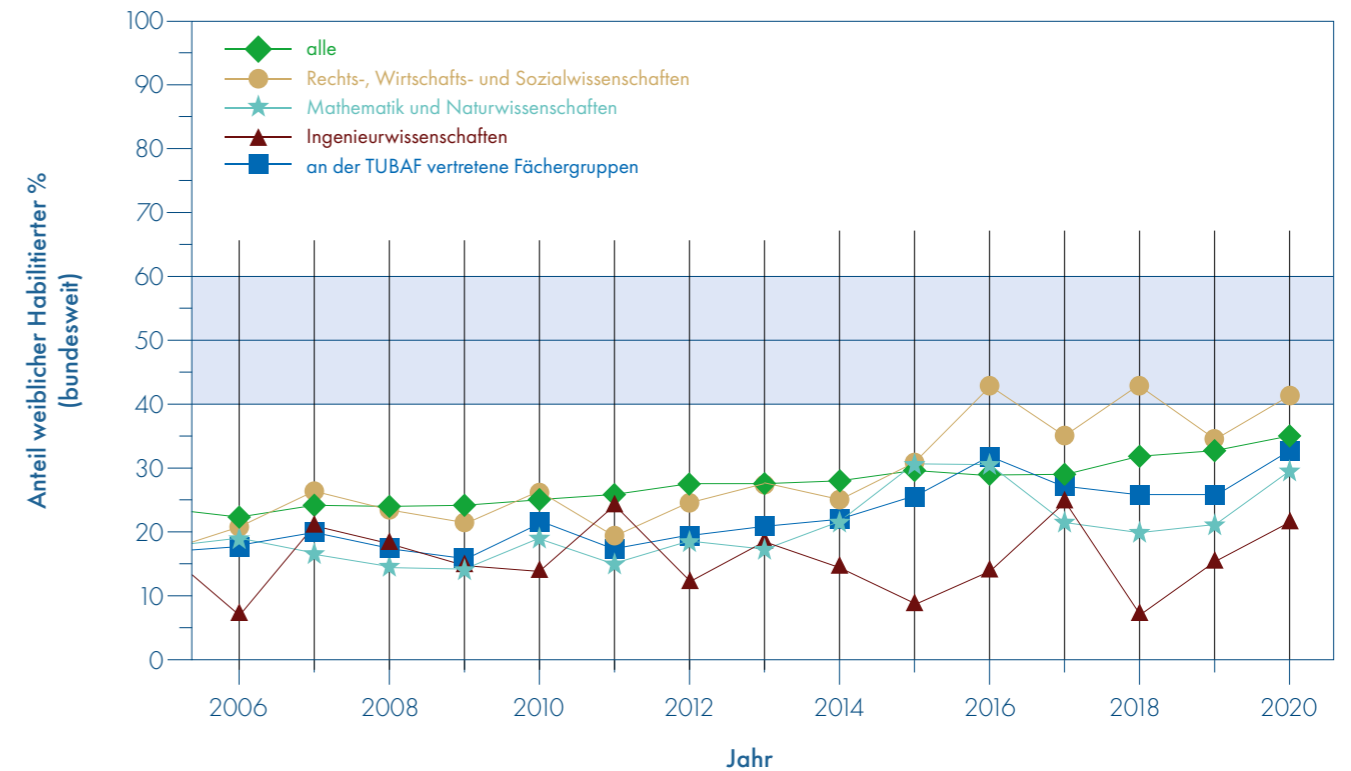


Abb. 6: Bundesweiter prozentualer Frauenanteil an Habilitationen¹³

Die Gesamtzahl der Habilitierenden wurde in der Vergangenheit an der TU Bergakademie Freiberg nicht kontinuierlich erfasst. Die Zahl der Absichtserklärungen zur Habilitation steigt (in 2016: 20). Mit Stand 01.09.2021 habilitieren sich gegenwärtig an der TU Bergakademie Freiberg 97 Habilitanden. Der Frauenanteil beträgt dabei 18,6 %.

Die Gesamtzahl an Habilitationen an der TU Bergakademie Freiberg pro Jahr ist gleichbleibend sehr niedrig (üblicherweise maximal 3 abgeschlossenen Habilitationen pro Jahr) Der Anteil von weiblichen Habilitanden an abgeschlossenen Habilitationen lag in den letzten 5 Jahren bei 15,4 %.¹² Damit bleibt die TU Bergakademie Freiberg deutlich auch hinter den anteilsgewichteten Fächergruppen der an der TU Bergakademie Freiberg vertretenen Fächer zurück.

3.2.5 Professuren und nicht-wissenschaftliches Führungspersonal

Ein zentrales Ziel der TU Bergakademie Freiberg ist es, die Zahl der Professorinnen für die Wahrung der Chancengleichheit in allen Fakultäten zu erhöhen. Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil an den Professuren aller Besoldungsgruppen zusammen an deutschen Hochschulen 25,6 %.

13) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, 2006-2016

Der Anteil der Frauen an der Professorenschaft der TU Bergakademie Freiberg konnte seit 2008 kontinuierlich gesteigert werden. So betrug er 2008 3,5 %, 2012 7,6 %, 2017 11,6% und liegt aktuell (2021) bei 13,2 %. (vergl. Abbildung 7)

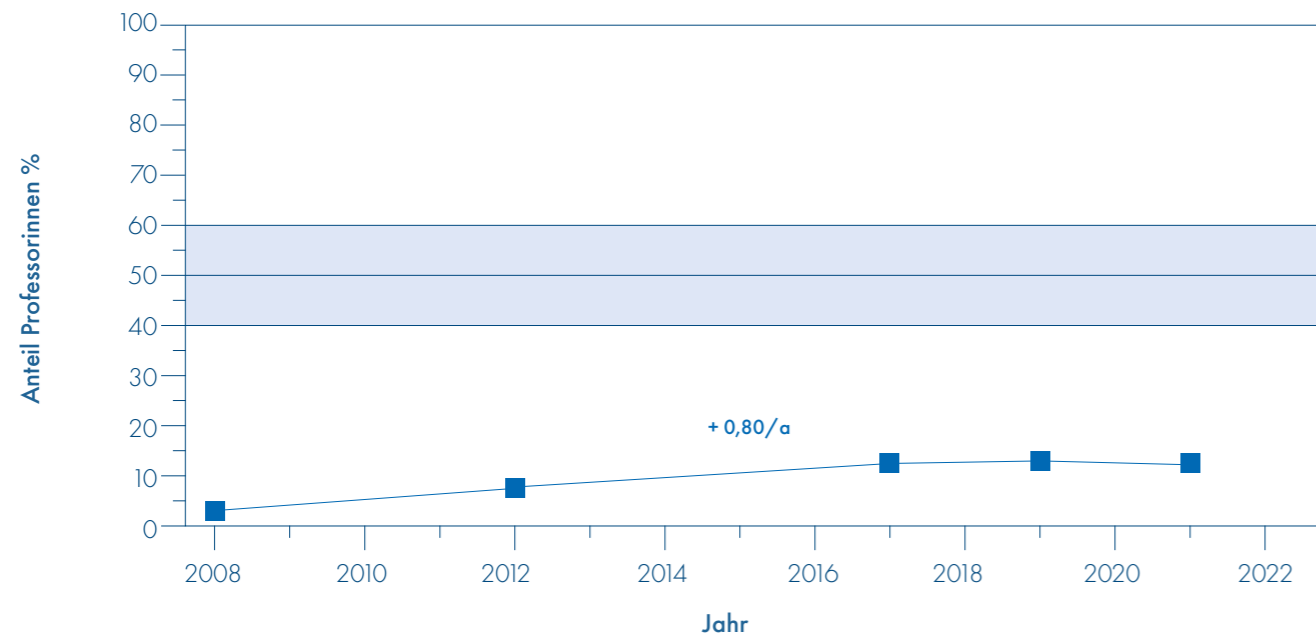


Abb. 7: Prozentualer Anteil an Professorinnen an der TU Bergakademie Freiberg

Den trotzdem immer noch geringen Anteil von Frauen an der Professorenschaft sieht die TU Bergakademie Freiberg zum Teil in der wissenschaftlichen Ausrichtung und akademischen Tradition in den überwiegend technisch geprägten Berufungsgebieten begründet.

Hervorzuheben ist, dass alle Dekanatsräte (Verwaltungsleiter der Fakultäten) weiblich sind. Die Zentralen Einheiten werden überwiegend von Frauen geleitet. Im Bereich der Verwaltung sind von 5 Dezernaten, 3 durch weibliche Führungskräfte besetzt.

3.2.6 Entscheidungsgremien

Auf die angemessene Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen wirkt die TU Bergakademie Freiberg schon seit mehreren Jahren hin. An der TU Bergakademie Freiberg wirkt sich der geringe Frauenanteil an den besetzten Professuren (13,2 %) unmittelbar auch auf die Präsenz von Frauen in den obersten akademischen Leitungspositionen aus. Der prozentuale Anteil an Frauen an der TU Bergakademie Freiberg in den Gremien der Selbstverwaltung als stimmberechtigte Mitglieder ist in Abbildung 8 gezeigt. Im Rektorat ist eine Frau Prorektorin. In den Leitungspositionen der Fakultäten (Dekane) sind derzeit keine Frauen vertreten. Eine Frau ist Prodekanin. Drei Frauen sind Studiendekaninnen.

Eine angemessene und noch höhere Beteiligung von Frauen ist stärker anzustreben.

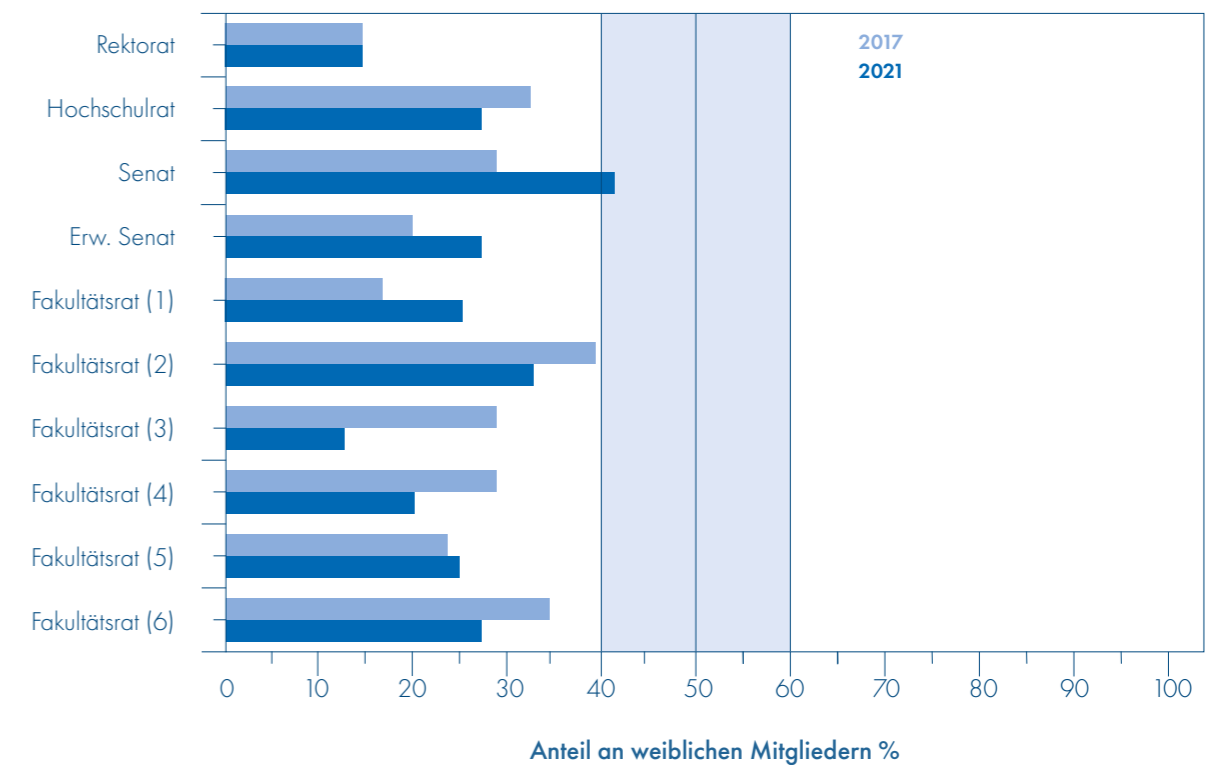


Abb. 8: Prozentualer Anteil an Frauen an der TU Bergakademie Freiberg in den Gremien der Selbstverwaltung als stimmberechtigte Mitglieder (Stand 15.10.2021)

3.2.7 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie

Eine familienbewusste Personalpolitik ist Teil des Leitbildes unserer Universität und wird von allen Mitgliedern der Hochschule gelebt. Die TU Bergakademie Freiberg hat sich zu einer wertschätzenden, familienorientierten Arbeits-, Studien- und Führungskultur verpflichtet und unterstützt die Realisierung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Lehrstühle, Institute und Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen. Des Weiteren verpflichten sich die Fakultäten und Institute, alle Vorgaben des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes einzuhalten, um zu einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange beizutragen. Im Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und der Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen wurden die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) unter anderem dahingehend konkretisiert, dass sich die Arbeitsverträge der Dauer wissenschaftlicher Karrieren anpassen, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte Verträge von mindestens 3 bzw. 6 Monaten erhalten und nichtwissenschaftliches Personal nach Möglichkeit langfristige Perspektiven durch unbefristete Arbeitsverträge oder auf die gesamte Projektlaufzeit von Forschungsaufgaben befristete Verträge erhält.¹⁴

14) Rahmenkodex, Rektor-Anweisung R/05/2016 vom 28.07.2016

Durch entsprechende strukturelle und organisatorische Maßnahmen werden dabei Nachteile vermieden, die sich in den Arbeitsabläufen aus der Beschäftigung von Frauen im Vergleich zu Männern (bzw. von Männern mit familiären Pflichten) ergeben. Im Rahmen der Auditierung als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie GmbH wurde in einem breit angelegten Diskussionsprozess mit der gesamten Hochschulleitung, den Dekanen, den Direktoren und Direktorinnen der zentralen Einrichtungen, dem Personalrat, dem Studierendenrat, den Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Vertretern und Vertreterinnen der Universität ein breites Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der TU Bergakademie Freiberg geschnürt. Das Grundverständnis von Familie wurde bewusst sehr offen gewählt, um den verschiedensten Formen von Familie gerecht zu werden. Im Jahr 2014 wurde die TU Bergakademie Freiberg schließlich als „Familienfreundliche Hochschule“ zertifiziert. In den folgenden drei Jahren wurden alle Maßnahmen konsequent umgesetzt. Die jeweiligen drei Jahresberichte wurden von der berufundfamilie GmbH durchweg positiv bewertet. Die Universität hat sich zum Abschluss der dreijährigen Zertifizierungsperiode entschieden, die Auditierungen nicht fortzuführen, da in diesem Rahmen kein inhaltlicher Austausch stattfand und strukturell alle denkbaren Maßnahmen verankert waren. Stattdessen hat sie aktiv die Initiativen des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“ unterstützt. Die Mitarbeit in diesem Verein erlaubt auch eine kontinuierliche thematische Weiterentwicklung unserer Maßnahmen und dient damit der Erreichung der Gleichstellungsziele.

Um auch regional Akzente zu setzen, engagiert sich die Universität im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“.¹⁵ Dieses Bündnis ist ein Zusammenschluss unterschiedlicher Akteure aus allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens mit dem Ziel, sich gemeinsam für die Stärkung der Rahmenbedingungen für Familie im weitesten Sinne sowie für die Verbesserung der Vereinbarkeit des Berufs- und Familienlebens einzusetzen.

3.2.8 Geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexuelle Belästigung

Die TU Bergakademie Freiberg steht für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander. Die Universität toleriert keine geschlechtsspezifische Gewalt oder sexuelle Belästigung. In Einzelfällen von auftretender geschlechtsspezifischer Gewalt einschließlich sexueller Belästigung werden die Betroffenen aktiv aufgefordert, sich bei den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu melden um hier Hilfe zu erhalten. In den letzten fünf Jahren wurden an der TU Bergakademie Freiberg insgesamt drei Beratungen zum Thema sexueller Belästigung durchgeführt. In allen Fällen wurden gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen erarbeitet, die schnell zum Ende der Belästigung geführt haben, so dass weitere Maßnahmen oder rechtliche Sanktionen innerhalb der Hochschule nicht notwendig waren.

¹⁵ <http://freiberger-familienbuenndnis.de/abteilungen.html> (abgerufen am 27.09.2021)

4 MASSNAHMEN NACH HANDLUNGSBEREICHEN

Um Schwerpunkte zu setzen, die mit zielgerichteten und klar strukturierten Maßnahmen unterlegt werden, und aus Gründen der Bilanzierbarkeit, werden die in der Stellungnahme der TU Bergakademie Freiberg zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ gemachten Zielvorgaben für 2013 aufgegriffen und auf einen Zeitraum bis 2025 hin projiziert. Dabei wird zwischen derzeit bereits erfolgreich implementierten Maßnahmen unterschieden, die fortgeführt werden, und geplanten Maßnahmen, die neue Impulse setzen sollen. Die einzelnen Maßnahmen werden auf unterschiedlichen Zeithorizonten wirksam werden.

Das Gleichstellungskonzept 2030 der TU Bergakademie Freiberg schreibt die bisherigen sechs Handlungsbereiche (H1-H6) des Gleichstellungskonzepts 2018 fort.

4.1 H1: Erhöhung des Anteils von Frauen in (wissenschaftlichen) Spitzenpositionen

mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen und Leitungspositionen weiblich zu besetzen.

4.1.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.1.1.1 Stärkung der Attraktivität der ausgeschriebenen Positionen durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die TU Bergakademie Freiberg unterstützt eine adäquate Besetzung von insbesondere wissenschaftlichen Führungspositionen mit Frauen durch die Stärkung der Attraktivität der ausgeschriebenen Positionen für Frauen sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Stellenausschreibungen ergehen standardmäßig die folgenden Hinweise: „Die TU Bergakademie Freiberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Lehre und Forschung an und ist daher insbesondere an Bewerbungen qualifizierter Frauen interessiert“. Bei Führungspositionen wird zusätzlich folgender Wortlaut implementiert: „Die Universität leistet Unterstützung bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Vermittlung von angemessenen Arbeitsstellen in der Region für den/die Lebenspartner/Lebenspartnerin resp. den/die Ehepartner/Ehepartnerin“. In den entsprechenden Bewerbungsgesprächen wird explizit auf diese Möglichkeiten hingewiesen. Dabei wird z.B. geprüft, ob (zumindest zeitweilige) Beschäftigungsangebote für den Partner einer Bewerberin/die Partnerin eines Bewerbers gemacht werden können (Dual Career Optionen). Neu Berufenen bzw. neu eingestelltem hochqualifiziertem Personal wird Unterstützung bei der Suche nach einem adäquaten sozialen und beruflichen Umfeld für ihre/n Partner/in angeboten.¹⁶

4.1.1.2 Professorinnen-Programm und Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die TU Bergakademie Freiberg beteiligte sich 2014 und 2019 mit einer Bewerbung an den Professorinnenprogrammen II und III des Bundes und der Länder. Zwar war die Bewerbung im Professorinnenprogramm II erfolgreich, eine Förderung erfolgte aber erst sehr spät, da das vom Bund zur Verfügung gestellte Budget zum Zeitpunkt der Berufung einer Professorin bereits aufgebraucht war. Die Bewerbung im Professorinnenprogramm III war leider nicht erfolgreich. Selbst bei Erfolg der Bewerbung wäre es jedoch zu keiner Förderung gekommen, da im relevanten Zeitfenster keine Frau für eine entsprechende Professur gewonnen werden konnte. Sollte es zu einer Neuausschreibung des Programms kommen, wird wieder eine Bewerbung angestrebt. Das Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde zur Berufung von zwei weiteren Professorinnen (25%) im MINT-Bereich genutzt.

¹⁶ Dezernat 3 (Personal)

4.1.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 1 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 1 (H1 - Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant:

4.1.2.1 Gezielte Rekrutierungspolitik

Die TU Bergakademie Freiberg wird eine aktivere Rekrutierungspolitik von Professorinnen betreiben. Die an der Vorbereitung von Ausschreibungen beteiligten Personen der Universität werden aktiv auf die Bewerbung von geeigneten Wissenschaftlerinnen hinwirken. Dazu werden unter anderem die Datenbanken femconsult und Academia.Net genutzt sowie der Kontakt zu Verbänden und den Frauenvertretungen in Fachgesellschaften gesucht.

Auf dem nationalen Arbeitsmarkt sind Fachleute, die für das hochspezialisierte Profil der TU Bergakademie Freiberg zur Verfügung stehen, zum einen stark nachgefragt, zum anderen nur in geringer Anzahl vorhanden. Neben der Chance zur Vernetzung des wissenschaftlichen Personals stellen daher internationale Zusammenarbeiten auch einen möglichen gleichstellungsrelevanten Personalrekrutierungsmarkt für Führungskräfte dar.

Zur Umsetzung der gezielten Rekrutierungspolitik wird von den Fakultäten eine Liste von Fachgesellschaften und Verbänden (im In- und Ausland) erarbeitet und dem Dezernat 3 zur Verfügung gestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte, die jeder Berufungskommission angehört, wird über die Anzahl der angesprochenen Personen und Organisationen informiert und das Vorgehen in den Protokollen zu den Berufungsverfahren dokumentiert.

4.1.2.2 Langfristige Karriereplanung

Um Frauen an der Universität eine langfristige Karriereplanung zu ermöglichen, wird ein interner Karrierepool geschaffen, in den Frauen gezielt aufgenommen werden. Zudem sollen Frauen, die für zukünftige Führungspositionen in Frage kommen, durch Schulungen im Vorfeld darauf vorbereitet werden. Weiterhin soll die innerbetriebliche Vernetzung von qualifizierten Frauen gestärkt werden.

Tab. 1: Maßnahmen im Handlungsfeld H1 (Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen)

Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
Gezielte Rekrutierungspolitik <ul style="list-style-type: none"> ● Proaktive Vorrecherche für geeignete Kandidatinnen ● Dual Career Programm ● Internationalisierung ● Controlling im Berufungsverfahren 	Vorsitzende von Berufungskommissionen, Gleichstellungsbeauftragte/r der jeweiligen Fakultät, Rektorat, Universitätsverwaltung, Internationales Universitätszentrum	RK DGI
Langfristige Karriereplanung <ul style="list-style-type: none"> ● gezielte Aufnahme von Frauen in einen internen Karrierepool für leitende Positionen ● gezielte Kompetenzentwicklung von weiblichen Führungskräften Bsp.: Weiterbildungspläne, Führungskräfte-schulungen ● Förderung eines innerbetrieblichen Austausches und Vernetzung von Frauen 	Professorinnen und Professoren, Personalabteilung, Graduierten- und Forschungsakademie	RK DGI

4.2 H2: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

zur Erlangung der Promotion, Habilitation und Juniorprofessur mit den Zielen, konkrete Wege für wissenschaftliche Karrieren für Frauen (insbesondere bei Kinderwunsch) aufzuzeigen, zu unterstützen, internationale Vernetzung zu erleichtern und damit die Zahl der erfolgreichen Abschlüsse deutlich zu erhöhen. Es handelt sich also um gezielte Förderungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch persönliche Motivierung und intensive Betreuung, die insbesondere die Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf sowie die Familiengründungsphase berücksichtigt.

4.2.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.2.1.1 Fortbildungsportfolio für Studentinnen und zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen

Junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an der TU Bergakademie Freiberg haben die Möglichkeit, sich selbst ein individuelles Fortbildungsportfolio zusammenzustellen, mit dem sie die für ihre künftige wissenschaftliche und berufliche Karriere notwendige überfachliche Qualifikationen erwerben können. Das Career Center und die Graduierten- und Forschungsakademie der TU Bergakademie Freiberg fördern dabei insbesondere die Karrierechancen von Studierenden und Promovierenden durch konkrete Maßnahmen und Angebote. Thematisch gliedern sich die Kurse in vier Hauptgebiete: Wissenschaftliches Arbeiten, Kommunikation/Führung/Management, Karriere/Netzwerken/Bewerben und Lehre/Hochschuldidaktik. Insbesondere in den Kursen zur Führungskompetenzentwicklung und Karriereplanung ist das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf integriert. Vorgesehen ist, das Kursangebot noch zu erweitern (z.B.: Kurse „Organisation des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit“ oder eine Beratung „Schwangerschaft und Karriereplanung“, die systematisch von der Personalabteilung empfohlen werden kann). Von den insgesamt 398 Teilnehmern, die die Angebote des Career Centers 2016 wahrnahmen, waren 41,4 % weiblich. 2018-2020 nahmen insgesamt 2.565 Personen an Veranstaltungen der Graduierten- und Forschungsakademie (Kurse und Workshops, Begrüßungsveranstaltungen für neue Promovierende, Krüger-Kolloquien) teil. Davon sind 45,9 % weiblich.

4.2.1.2 Workshop für Studentinnen zu Promotionen

Um Studentinnen die Möglichkeiten, die eine Promotion bietet, aufzuzeigen, führt die TU Bergakademie Freiberg seit 2019 jährlich einen 3-Tägigen Workshop durch. Das Workshopprogramm „Promotion - Ja oder Nein!?“ unterstützt Studentinnen, eine individuell passende Entscheidung für oder gegen eine Promotion zu treffen. Das entwickelte drei-Schritt-Konzept: Informieren-Reflektieren-Motivieren hilft beim Abbau von Fehlinformationen, Fehlvorstellungen und Selbstzweifeln in Bezug auf eine Promotion.

Die Evaluierung der bisherigen Durchgänge verdeutlicht, dass jede der Teilnehmerinnen das Angebot für sich individuell nutzen und Entscheidungssicherheit gewinnen konnte. Das entwickelte Trainingskonzept führt zu deutlich positiven Veränderungen und der genutzte personen- und handlungsorientierte Ansatz ermutigt und stärkt die Fähigkeit eigenständig und aktiv einen Entscheidungsprozess zielorientiert zu verfolgen. Fähigkeiten zur Informationsrecherche, der Einordnung von Handlungsalternativen, Beurteilung von Person- und Umweltbeziehungen und die Orientierung auf wert- und motivationsorientierte Handlungsgrundlagen werden mit dem entwickelten Programm bei den Teilnehmerinnen erweitert und gefördert.

4.2.1.3 Empowerment von Doktorandinnen

Im Erfolgsteam „Junge Frauen an die Spitze“, das im Mai 2012 gestartet ist und das 2014 in den Instrumentenkasten der DFG „Gleichstellung in der Wissenschaft“ als besonders geeignetes Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aufgenommen wurde, werden konkrete Strategien für die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mit dem Kinderwunsch entwickelt. Im Rahmen dieses Projektes erhalten seit seinem Start insgesamt 60 Doktorandinnen die Chance, bis zu drei Jahre lang gemeinsam Kompetenzen zu erwerben, die heute neben sehr guter Forschung für eine erfolgreiche universitäre Laufbahn erforderlich sind und für die Überwindung der strukturellen Benachteiligung für Frauen hilfreich sind. Sie erhalten dazu methodische Trainings, Gruppencoachings, organisieren eine Strategie-Studienfahrt nach Brüssel, treffen regelmäßig herausragende Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft (Netzwerkpartnerinnen und weibliche Rollenvorbilder) und können sich ihr eigenes Netzwerk beginnen aufzubauen. Die Doktorandinnen werden vorbereitet auf die frühzeitige Teilnahme an internationalen Wettbewerben, die Einwerbung von Stipendien, die Mitarbeit an Veröffentlichungen, die aktive Tagungsteilnahme, die Netzwerkarbeit mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Organisation und Ausrichtung von Tagungen und Kolloquien sowie die Betreuung einer studentischen Peergroup. Zentraler Programmbestandteil ist es auch, den jungen Frauen konsequent Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sich wissenschaftliche Karriere und Kinderwunsch miteinander verknüpfen lassen. Der hohe Anteil an Teilnehmerinnen, die nach der Geburt ihrer Kinder die wissenschaftliche Entwicklung konsequent weiterverfolgen und auch während der Elternzeit die Teilnahme am Programm ermöglichen, spricht für die Zielgenauigkeit der Maßnahme.

4.2.1.4 Finanzielle Unterstützung zur Erhöhung des Promotionserfolgs

Ein Schwerpunkt bei der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen liegt auf der finanziellen Unterstützung für erfolgreiche Promotionsvorhaben. Zur erfolgreichen Fertigstellung einer Promotion bewilligte die zuständige Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion in den Jahren 2011 bis 2020 insgesamt 129 Maßnahmen, insbesondere für die Überbrückung bei Finanzierungslücken am Anfang oder Ende einer Promotion oder nach Wiedereinstieg/Elternzeit. Mit dem Ziel, die Zahl junger Nachwuchswissenschaftlerinnen, die erfolgreich ihre Promotion abschließen, zu erhöhen, änderte die Rektorskommission Gleichstellung 2016 ihre Förderstrategie. Es werden keine Überbrückungsmaßnahmen mehr gewährt, sondern nur noch Stipendien zur Promotionsabschlussförderung.

Bisher wurden durch die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion 87 dieser Stipendien gewährt. 84% der Geförderten waren Frauen. Dieses Stipendium trägt maßgeblich zur Erhöhung des Promotionserfolgs bei. Während bei den nichtgeförderten Frauen 51% im oben genannten Zeitraum ihre Promotion erfolgreich abschlossen, waren das bei den Geförderten 66%.

Im Rahmen eines strukturierten Rückkehrmanagements werden an der TU Bergakademie Freiberg Angebote zur Planung des Ausstiegs, zum Kontakthalten und zur Unterstützung des Wiedereinstiegs gemacht. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wird auch in der Elternzeit die Teilnahme an Weiterbildungen und Tagungen ermöglicht. Wissenschaftlerinnen wird beim Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten durch finanzielle Unterstützung ein möglichst problemloser Anschluss an die Forschungsarbeit ermöglicht. Dafür werden im Rahmen der Förderung durch die Landesgraduiertenstipendien jährlich bis zu drei Wiedereinstiegsstipendien für Frauen im fortgeschrittenen Stadium der Promotion, die aufgrund der Geburt eines Kindes ihre Promotion mindestens für neun Monate unterbrochen haben, gefördert. Darüber hinaus wurde die Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien des ESF (Europäischer Sozialfond) zur Fertigstellung der Promotion/ Habilitation organisatorisch unterstützt.

Um strukturelle Finanzierungsnachteile von unterrepräsentierten Gruppen während der Promotion zu fördern wurde ein Instrument zur Mobilitätsförderung eingerichtet.¹⁷ Ziel dieses Programms ist die Förderung der Gleichstellung sowie des Ausgleichs von Nachteilen bezüglich der internationalen Mobilität, Vernetzung und Sichtbarkeit von Promovierenden an der TU Bergakademie Freiberg durch die Vergabe von Reisekostenzuschüssen für Forschungsaufenthalte oder Konferenzreisen.

¹⁷) <https://tu-freiberg.de/gleichstellung/foerdermoeglichkeiten-an-der-tu-baf/mobilitaetsfoerderung> (abgerufen am 07.10.2021)

Im Falle eines Beschäftigungs- bzw. Laborverbotes aufgrund von Schwangerschaft oder Stillzeit kann auf Antrag an die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion die erfolgreiche Fortsetzung der Promotion unterstützt werden, indem der Doktorandin bis zu sechs Monate eine Hilfskraft an die Seite gestellt wird. Durch diese Unterstützung kann gewährleistet werden, dass laufende Versuche nicht abgebrochen werden müssen und die Doktorandinnen dadurch nicht in ihrer Arbeit zurückgeworfen werden.

In Einzelfällen kann eine Unterstützung für die Teilnahme an zusätzlichen, karrierefördernden Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Erwerb von Zusatzqualifikationen gewährt werden.

4.2.1.5 Förderung von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben

Um herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen die Fertigstellung ihrer Habilitation bzw. Postdoc-Arbeit zu erleichtern, schreibt die TU Bergakademie Freiberg seit 2012 zweimal jährlich das Mary-Hegeler-Habilitationstipendium aus (Regelförderdauer ein Jahr). Die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion entscheidet zeitnah über die Anträge. Benannt ist das Stipendium nach der ersten eingeschriebenen Frau der TU Bergakademie Freiberg, Mary Hegeler, die von 1885 bis 1886 in Freiberg Vorlesungen besuchte. Gefördert werden insbesondere Frauen mit Kindern und solche, die nach einer Phase außeruniversitärer Berufstätigkeit ihre wissenschaftliche Karriere wiederaufnehmen bzw. fortsetzen möchten. Dieses Stipendium richtet sich ausschließlich an Frauen, die eine Habilitation oder eine gleichwertige Qualifikation anstreben. Insgesamt haben seit 2012 zehn Habilitandinnen ein Stipendium erhalten. Zukünftig wird angestrebt, möglichst von extern kommende Habilitandinnen beim Habilitationsstart mit dem Stipendium auszuzeichnen, um die Wirksamkeit der Maßnahme noch zu erhöhen.

Zudem können Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, außerplanmäßigen Professorinnen und habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeitlich befristet wissenschaftliche Hilfskräfte zugeordnet werden, um sie in ihren Karrierezielen zu unterstützen. Die Möglichkeit wurde bisher nicht genutzt.¹³

4.2.1.6 Forschungskonzept und Lehrkompetenz-Strategieplan bei Einstellung mit Qualifikationsziel Habilitation

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit dem Qualifikationsziel Habilitation eingestellt werden, legen bei ihrer Einstellung ein Forschungskonzept und einen Strategieplan vor, wie sie ihre Lehrkompetenzen erwerben möchten. Dies dient dem Bewusstmachen des Qualifikationsziels und fördert die Zielerreichung. Die Fachvorgesetzten und die Graduierten- und Forschungsakademie unterstützen die Habilitierenden bei der Erstellung der Konzepte. Diese Dokumente sollen im Rahmen der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche für eine Diskussion des Habilitationsfortschritts genutzt werden oder das Habilitandinnen-Coaching strategisch ergänzen.

4.2.1.7 Habilitandinnen-Coaching

Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase bietet die Graduierten- und Forschungsakademie bereits jetzt eine individuelle Beratung für ihre Karriereentwicklung sowie Coaching für ihre Führungstätigkeit als Nachwuchsgruppenleiterin. Dieses Angebot wird systematisch erweitert werden und soll in ein Gruppen-Coaching-Programm münden. Dabei sollen Habilitandinnen in ihrer Strategieentwicklung zum Erreichen der Habilitation unterstützt werden.

4.2.1.8 NOWA-Network of Woman in Academia

Seit Mai 2019 wurde ein Begleit- und Förderprogramm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen aufgebaut. Dieses wurde 2021 zu einem Netzwerk der Wissenschaftlerinnen der TU Bergakademie Freiberg von der Doktorandin bis zur Professorin weiterentwickelt. Hauptaspekte des Wissenschaftlerinnen-Netzwerkes NOWA sind Informationsaustausch, inter- und transdisziplinäre Erfahrungserweiterung, Vernetzung, Kooperationen, Weiterbildung zu bestimmten Themen (z. B. Führungstraining), Reflexion und Diskussion zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ und Aktivitäten in der Hochschulpolitik (z. B. Gremienarbeit) sein. Das Netzwerk bietet einen Ort zum Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen. Zudem dienen die Wissenschaftlerinnen auf höheren Erfahrungsstufen als Rollen-vorbilder. Derzeit gehören 50 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftsmanagerinnen dem Netzwerk an.

4.2.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 2 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 2 (H2 - Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant:

4.2.2.1 Aufbau eines Mentoring-Programms

Doktorandinnen und Habilitandinnen können durch Mentorinnen und Mentoren auf ihrem Qualifikationsweg unterstützt werden. Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Verantwortliche in gehobenen Positionen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Ein Mentoringprogramm für Frauen soll an der TU Bergakademie Freiberg aufgebaut werden.

4.2.2.2 Zusammenführung der implementierten Maßnahmen

Die bereits implementierten Maßnahmen im Handlungsfeld 2 sollen systematisch und konzeptionell zusammengeführt werden um die Unterstützung entlang des Qualifikationsweges für die Nachwuchswissenschaftlerinnen nahtlos und übergreifend zu gestalten. Dies soll Synergien zwischen den einzelnen Maßnahmen schaffen und die einzelnen Maßnahmen noch einmal zielgruppengerecht optimieren.

4.2.2.3 Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben

Die TU Bergakademie Freiberg wird die Möglichkeiten sichern bzw. die Voraussetzungen schaffen, 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 zur Beteiligung an Forschungsverbänden und zu Schulungen im Bereich Projektmanagement und Drittmittelakquise ermutigt.

Tab. 2: Maßnahmen im Handlungsfeld H2 (Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen)

Maßnahmen	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
Zusammenführung der implementierten Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> ● Nahtlose und übergreifende Unterstützung entlang des Qualifikationsweges für die Nachwuchswissenschaftlerinnen 	Graduierten- und Forschungsakademie, Gleichstellungsbeauftragte der Universität	RK DGI
Aufbau eines Mentoring-Programms <ul style="list-style-type: none"> ● aktives Rekrutieren geeigneter Mentorinnen aus regionaler Wissenschaft und Wirtschaft sowie Erfassen in einer Datei ● Aufbau eines Netzwerkes ● zielgerichtete Vermittlung 	Büro Gleichstellungsbeauftragte	RK DGI
Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben <ul style="list-style-type: none"> ● Heranführen an Leitungsfunktionen ● Ausbildung eines fachlichen Netzwerkes 	Professorinnen und Professoren, Dekaninnen und Dekane, Graduierten- und Forschungsakademie, IUZ	RK DGI

4.3 H3: Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

mit dem Ziel, noch mehr junge Frauen für das Studium mathematisch-naturwissenschaftlicher und ingenieurwissenschaftlicher Fächer zu begeistern.

Die TU Bergakademie Freiberg verfolgt dabei eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen und Schülern. Einige Projekte werden seit vielen Jahren angeboten und haben sich dementsprechend etabliert. Innerhalb der Programme werden unterschiedlichste Altersgruppen angesprochen. Zudem gibt es Projekte, die sich gezielt an den Interessen von Schülerinnen ausrichten bzw. gezielt Schülerinnen ansprechen. Eine Weiterführung und ein Ausbau der vorhandenen Maßnahmen sind in jedem Fall anzustreben, um den Erfolg in der Gewinnung weiblicher Studierender in Fächern, in welchen diese unterrepräsentiert sind, auszubauen. Die Erhöhung des Anteils von Studentinnen insbesondere in den MINT-Studiengängen ist ein Schwerpunkt innerhalb des umfangreichen, vielfältigen und zielgruppenorientierten Maßnahmenspektrums der Studieninformation und -beratung.

4.3.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.3.1.1 Deutschlandstipendien für Studierende

Die Deutschlandstipendien für Studierende werden nach Leistung der Studierenden vergeben. Neben den bisher erbrachten Leistungen und dem persönlichen Werdegang werden auch Erziehungs- oder Pflegeaufgaben, die Studierende bewältigen, positiv berücksichtigt. Außerdem werden gesellschaftliches Engagement, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen oder besondere soziale, familiäre oder persönliche Umstände berücksichtigt, die sich beispielsweise aus der familiären Herkunft oder einem Migrationshintergrund ergeben. Frauen werden an der TU Bergakademie Freiberg überproportional viele Deutschlandstipendien zuerkannt.

4.3.1.2 Forschungs-Einblicke für Schülerinnen

Seit 2016 koordiniert die Studienwerbung die Beteiligung an der bundesweiten Initiative des „Girls Day“ und kommuniziert das Angebot an Schulen und im Web. Die Fakultäten unterstützen gemeinsam mit ihrer/ihrem jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten die zentrale Studienberatung im Dezernat 5 bei der Bereitstellung von Themen und der Vermittlung von Personen, die diese Veranstaltungen konzipieren und umsetzen. Durch anwendungsbezogene Einblicke in natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer erhalten Schülerinnen Einblicke in Anforderungen des Studiums in diesen Fächern.

Die TU Bergakademie Freiberg ist Mitglied im bundesweiten MINT-Exzellenz-Netzwerk MINT-EC. Schüler der MINT-EC-Schulen besitzen ein vertieftes naturwissenschaftliches und technisches Verständnis. Im Rahmen der Mitgliedschaft werden regelmäßig, i.d.R. mindestens zwei, MINT-Camps jährlich durch die Koordinatorin der TU Bergakademie Freiberg gemeinsam mit den Fakultäten an der Universität organisiert. Ein „Forschungsthema“ zieht sich als roter Faden durch die Veranstaltung. Der MINT-EC versucht dabei die Plätze zur Teilnahme an den Camps geschlechtergerecht nach einer strengen 50% Quote zu vergeben. Hier ist geplant, dass auch Camps ausschließlich für Schülerinnen veranstaltet werden.

4.3.1.3 Mitgliedschaft in der Initiative „Klischeefrei“

Die TU Bergakademie Freiberg ist seit 2021 Mitglied in der Initiative „Klischeefrei“¹⁸. Die Initiative „Klischeefrei“ möchte junge Menschen dabei unterstützen und verfolgt das Ziel, geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl bundesweit zu etablieren. Dabei sollten junge Menschen Berufe finden, die zu ihren Stärken passen und ihnen Spaß machen – frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen. Sie versteht sich als breites gesellschaftliches Bündnis und richtet sich an alle am Berufswahlprozess Beteiligte. Die TU Bergakademie Freiberg erhält dabei Anregungen und Beispiele Guter Praxis für die Gestaltung einer klischeefreien Studienorientierung insbesondere auch bei der Beratung und Begleitung von Schüler:innen und Studierenden.

4.3.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 3 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 3 (H3 - Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant:

4.3.2.1 Nutzung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen, Studentinnen

Studentinnen besuchen bereits als Studienbotschafterin ihr ehemaliges Gymnasium und berichten über ihre Erfahrungen bei der Studienfachwahl und die Anforderungen in den MINT-Studiengängen. Im „Schüler-Café“ beraten Studentinnen am Tag der offenen Tür Studieninteressenten. Dies soll weiter ausgebaut und durch die Teilnahme von Studentinnen der TU Bergakademie Freiberg am „Cybermentor“-Programm¹⁹ ergänzt werden. Hierfür sind Anreize zu schaffen.

Des Weiteren ist innerhalb der Fakultät 3 (Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau) im Jahr 2016 eine Broschüre mit dem Titel „Arbeitsplatz Erde – Geoberufe für Frauen“ gestaltet worden. Die Broschüre beinhaltet neben der Vorstellung aller Studiengänge der Geowissenschaften und des Geoingenieurwesens eine Übersicht über die vielfältigen Berufsbilder der einzelnen Fachgebiete. Als Besonderheit berichten Absolventinnen der TU Bergakademie Freiberg über ihre Erfahrungen im Studium und ihren Einstieg in den Beruf. Die Broschüre wird Schülerinnen im Rahmen des Tags der offenen Tür, der Schüleruniversität oder auf Messen übergeben. Eine Erweiterung dieser Maßnahme auf alle Fakultäten der TU Bergakademie Freiberg ist geplant. Zudem ist eine Digitalisierung zum Erreichen einer breiteren Öffentlichkeit vorzunehmen.

4.3.2.2 Kommunikationsstrategie für das gezielte Ansprechen von Schülerinnen

Die Entwicklung einer nachhaltigen effizienten Kommunikationsstrategie zur Werbung von Schülerinnen ist essentielle Voraussetzung für eine Erhöhung der Zahl und des Anteils an Studentinnen an der Studierendenschaft. Diese soll das Dezernat 5 (Universitätskommunikation) entwickeln. Weiterhin soll eine umfangreiche Datenbasis an gendergerechtem Bild- und Videomaterial erstellt und vorgehalten werden, um die Maßnahmen in der Studentinnen-Werbung zu unterstützen.

4.3.2.3 Präsenz-Veranstaltungen der Schülerwerbung

Eine der effizientesten Maßnahmen zur frühzeitigen Bindung von Schülerinnen und Schülern an die TU Bergakademie Freiberg ist die Durchführung von forschungsbezogenen Präsenzveranstaltungen. Hier haben sich verschiedenste Formate („Haus der kleinen Forscher“, Schüler- und Junior-Uni, Schülerlabor, Veranstaltungen der Terra Mineralia, Frühjahrsakademien etc.) etabliert. Allerdings richten sich diese bisher an Schüler und Schülerinnen im Allgemeinen. Um hier Schülerinnen noch direkter anzusprechen, soll, angelehnt an die Vergabe der Plätze bei den MINT-Camps (s.o.), eine möglichst genderausgeglichene Vergabe der Plätze an Schülerinnen und Schüler erfolgen. Ergänzend sollten Schulungen für das veranstaltende Personal angeboten werden, um gendersensitive Maßnahmen während der Veranstaltung zu fördern. Um eine frühe Sensibilisierung für MINT-Themen bei Schülerinnen zu fördern, sind Veranstaltungen für Schülerinnen, z.B. ein „Club der jungen Wissenschaftlerinnen“ bis zur 7. Klasse, geplant.

4.3.2.4 Schulische Lehrkräfte als Multiplikatoren

Um Freiberg als Studienstandort für Schülerinnen bekannter und attraktiver zu machen, sollen verstärkt ausgewählte Lehrerinnen und Lehrer (z.B. aus dem MINT-EC) fachlich und vorort an der Hochschule weitergebildet werden. Ein solches Programm (Arbeitstitel: „Forschung trifft Zukunft“) stärkt einerseits die Sichtbarkeit der Hochschule in den Schulen im Allgemeinen und nutzt Lehrkräfte als Multiplikatoren bei der Empfehlung eines Studienstandorts im Speziellen. Um diese Effekte insbesondere auch bei Schülerinnen zu erzielen, sollen in diese Weiterbildungen auch Genderaspekte einfließen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms sollen ebenfalls genderausgeglichen zusammengestellt werden.

18) https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php (abgerufen am 07.10.2021)

19) <https://www.cybermentor.de/> (abgerufen am 07.10.2021)

Tab. 3: Maßnahmen im Handlungsfeld H3 (Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)

Maßnahmen	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
<p>Nutzung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen, Studentinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Wissenschaftlerinnen, die Fachvorträge an Gymnasien halten • Gewinnung von Studentinnen, die Schülerpraktika durchführen oder o.g. Wissenschaftlerinnen unterstützen • Erhöhung des Anteils auf 50% weiblicher Studierender unter den Studienbotschaftern/Campuspezialisten • MINT-Botschafterinnen als Vorbilder für Studieninteressierte • Mentorinnen im Programm „Cybermentor“ 	Dezernat 5	RK DGI
<p>Kommunikationsstrategie für das gezielte Ansprechen von Schülerinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Strategie • Unterstützung durch Bild und Videomaterial • Nutzung der Beispielfunktion von Absolventinnen oder Studentinnen in Werbematerialien, z.B. Schülernewsletter, Prospektmaterial 	Dezernat 5	RK DGI
<p>Präsenz-Veranstaltungen in Freiberg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau spezieller Angebote zur Information von Schülerinnen über relevante Studienmöglichkeiten (Girls Day etc.) • Eine Quote von 50% Schülerinnen ist anzustreben (z.B. Wartelistenregelung bei der Platzvergabe) • Aufbau bzw. Ausbau von Veranstaltungen für Schülerinnen der 6./7. Klasse (z.B. Schülerlabor Fak. 5) eines Angebots zum Kennenlernen der MINT-Fächer • Angebot an Gender-Schulungen für die Veranstalter 	Professorinnen und Professoren, Dezernat 5, Graduierten- und Forschungsakademie	RK DGI
<p>Schulische Lehrkräfte als Multiplikatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realisierung des Programms „Forschung trifft Zukunft“ 	Professorinnen und Professoren, Graduierten- und Forschungsakademie	RK DGI

4.4 H4: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern. Die TU Bergakademie Freiberg fördert dabei Möglichkeiten einer freien und flexiblen Gestaltung der Zeitorganisation und der Arbeitsbedingungen, um die Familienfreundlichkeit zu erhöhen und die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu erleichtern.

4.4.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.4.1.1 Familienfreundliche Beschäftigungsverhältnisse

Die Beschäftigungsverhältnisse werden auf Antrag der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten familienfreundlich gestaltet, so dass Mutterschaft, Erziehung, Pflege und andere, sich aus Lebensgemeinschaften ergebende Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgabe zu vereinbaren sind. Diese Abstimmung mit den Beschäftigten erfolgt in Zusammenarbeit mit den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen und dem Personalrat. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erleichtern, sollen Teilzeitstellen stärker als bisher gefördert werden. Sofern nicht wichtige dienstliche Belange dem entgegenstehen, wird deshalb in Ausschreibungen von Stellen ausdrücklich auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung der Stelle hingewiesen.

Fortschritte auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf kommen auch darin zum Ausdruck, dass Väter verstärkt Kinder betreuen und Elternzeit in Anspruch nehmen. Deshalb sollen auch weiterhin alle Angebote zur Unterstützung von Familien insbesondere auch Väter ansprechen, die Elternzeit von Vätern und die Betreuung von Kindern durch ihre Väter verstärkt unterstützt werden.

4.4.1.2 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

Die Vereinbarkeit von dienstlichen und familiären Belangen ist für die TU Bergakademie Freiberg ein wichtiger Aspekt zur familiengerechten Hochschule. Die Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit vom 1. Februar 2016²⁰ stellt eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen für das nichtwissenschaftliche Personal dar, da sie deutlich größere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit einräumt als in der Vergangenheit praktiziert. So können Pausen/Mittagspausen flexibler gestaltet und Arbeitszeitausgleiche einfacher umgesetzt werden. Die Kernzeiten wurden durch Servicezeiten ersetzt. Im Januar 2020 wurde zusätzlich eine Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit etabliert. Diese Dienstvereinbarung schafft weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation. Sie verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen/Inklusion und die Wiedereingliederung, z. B. nach längerer Krankheit.

Die Stundenplanung für die Lehre ist eine sehr komplexe Organisationsaufgabe, bei der vielfältige Anforderungen wie z.B. Räume, Abläufe verschiedener Studiengänge, aber auch die Situation von Lehrenden und Studierenden mit Familienpflichten unter einen Hut zu bringen sind. Für die familiengerechte Stundenplanung existiert ein Planungstool. Es wird dabei eine möglichst familiengerechte Stundenplanung angestrebt. Das ist nicht immer leicht und derzeit auch nicht in jedem Fall möglich. Die TU Bergakademie Freiberg geht jedoch davon aus, dass sich die Situation zukünftig verbessern wird, da derzeit im Rahmen von Baumaßnahmen zusätzliche benötigte Räumlichkeiten (Hörsäle und Seminarräume) geschaffen werden, die eine flexiblere Planung erlauben. Im Planungstool können Lehrende auch heute schon Sperrzeiten angeben. Die konkrete Stundenplanung und der Bedarf an Sperrzeiten werden innerhalb der Fakultät selbstständig kommuniziert und umgesetzt. Für werdende Mütter können Sonderstudienpläne erstellt werden. Studierende, die Kinder am Hochschulort betreuen und beim Besuch von Lehrveranstaltungen zeitlich eingeschränkt sind, haben die Möglichkeit, mit den für sie zuständigen Beauftragten für Bildung ihre konkrete Situation zu besprechen. Wenn es praktisch lösbar ist, wird angestrebt, mindestens die für die Studierenden relevanten Pflichtveranstaltungen zu verträglichen Zeiten zu planen. Führungskräfte, Betreuer sowie Berater in der Verwaltung sind angehalten, bei der Planung und Festlegung von Beratungszeiten das besondere Zeitregime junger Eltern zu berücksichtigen.

20) Kanzlerrundschreiben D3/01/2016 vom 25.01.2016

Die Prüfungszeiträume werden so angesetzt, dass mindestens 14 Tage Schulferien mit der vorlesungs- und prüfungsfreien Zeit zusammenfallen. Zudem werden Weihnachtsferien verpflichtend im Rahmen einer Betriebsruhe gewährleistet. In den Fakultäten der Universität besteht darüber hinaus für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, Korrekturwünsche an die Planungsstelle weiterzugeben. Auch sind individuelle Absprachen, z.B. Vertretungen für Prüfungsaufsicht, gängige und gut funktionierende Praxis. Für Studierende mit schulpflichtigen Kindern besteht ebenfalls die Möglichkeit, im Rahmen der geltenden Prüfungs- und Studienordnung mündliche Prüfungen individuell mit den Lehrenden direkt abzustimmen.

4.4.1.3 Kinderbetreuung

Die Betreuung von Kindern universitätsangehöriger Eltern ist in Freiberg bedarfsgerecht gesichert. Neben den freien Trägern in der Stadt bietet das Studentenwerk Freiberg in zwei Kindertagesstätten eine wochentägliche Betreuung von insgesamt 152 Kindern in den Bereichen Krippe (65 Plätze) und Kindergarten (87 Plätze). Die Plätze werden nach Warteliste in der Rangfolge 1) Studierende, 2) Beschäftigte, 3) Nichthochschulangehörige vergeben. Mit langen Öffnungszeiten bis 17:30 Uhr und der Betreuung schon ab dem 4. Lebensmonat des Kindes ist das Studentenwerk bemüht, den Bedürfnissen studentischer Eltern gerecht zu werden. Zusätzlich zur wochentäglichen Betreuungszeit ist nach Absprache ein „Zukauf“ von weiteren Betreuungszeiten möglich. Die beiden Kitas liegen zu Fuß nur fünf Minuten vom Campus entfernt. Neben den Angeboten des Studentenwerkes stehen zahlreiche städtische Kindertagesstätten und Angebote der Kindertagespflege in Freiberg zur Verfügung.

Ergänzend dazu kooperiert die TU Bergakademie Freiberg mit weiteren regionalen Partnern. Zusätzliche Dienstleistungen für die Kinderbetreuung bietet die Hochschule im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“. Im Familienkatalog werden Angebote und Dienstleistungen für Familien detailliert beschrieben.²¹

Ein generelles Angebot zur Kinderbetreuung während wissenschaftlicher Veranstaltungen der TU Bergakademie Freiberg (Tagungen, Konferenzen, Workshops etc.) gibt es nicht. Die Kindertagesstätte des Studentenwerkes bietet die Möglichkeit der Aufnahme von Gastkindern an. Bei Bedarf kann darauf verwiesen und vermittelt werden. Im Rahmen der Auditierung als familiengerechte Hochschule wurden regelmäßige Abfragen des Bedarfs begleitender Kinderbetreuung für Tagungen, Workshops etc. vorgenommen. Aufgrund der exzellenten Betreuungssituation in Freiberg stellte sich dabei heraus, dass es de facto keinen Bedarf gab, weshalb darauf verzichtet wurde, eigene Angebote durch die Universität vorzuhalten. Eine routinemäßige stichprobenartige Ermittlung des Bedarfs an Kinderbetreuung für Veranstaltungen soll künftig dennoch erfolgen, um ggf. Veränderungen der Bedarfslage in Freiberg zu erfassen.

4.4.1.4 Familienfreundliche Infrastruktur

Über den Campus verteilt wurden spezielle Räumlichkeiten eingerichtet, um Angehörigen der TU Bergakademie Freiberg mit Kindern einen Rückzugsort zu bieten. Dazu gehören Generationenzimmer sowie Spielecken. Zusätzlich wurden Wickelräume und Stillmöglichkeiten geschaffen. Kontinuierlich werden kindergerechte Anschaffungen getätigt, wenn neue Bedarfe von Eltern an Instituten oder der Verwaltung entstehen, so zum Beispiel Laufgitter, Wickelauflagen oder Babykostwärmer. Die vorhandenen Möglichkeiten für kurzzeitige Aufenthalte bzw. für die Versorgung von Kleinkindern werden regelmäßig auf Vollständigkeit und Funktionalität geprüft und zusätzlicher Bedarf wird in Kooperation mit dem Studentenwerk ermittelt und bei Bedarf erweitert. Die Universitätsbibliothek plant im Zuge ihres Neubaus die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes, um Eltern mit Kindern eine Arbeitsmöglichkeit anbieten zu können. Die Infrastruktur zur Familienfreundlichkeit auf dem Campus der Universität ist in einem Campusplan festgehalten.

Seit 1. Oktober 2014 erhalten Eltern Neugeborener, die an der Bergakademie Freiberg studieren oder arbeiten, eine Kinderwagen-tasche. Die Tasche enthält zahlreiche Informationsmaterialien, einen Elternratgeber, Gutscheine und Spielzeug für den Nachwuchs. Die Tasche kann unbürokratisch gegen Vorlage der Geburtsurkunde des Babys sowie des Studierenden-/ Mitarbeiterausweises im Studentenwerk (für Studierende) bzw. bei der Personalverwaltung (für das Hochschulpersonal) abgeholt werden.

Die TU Bergakademie Freiberg wirkt darauf hin, dass ein Wohnungsangebot vorgehalten wird, das speziell am Bedarf von Studierenden mit Kindern ausgerichtet ist und sowohl über das Studentenwerk als auch über eine Kooperation des Studentenwerkes mit dem Studentenrat und der Stadt Freiberg sowie freien Trägern auf dem Wohnungsmarkt zur Verfügung gestellt wird.

²¹<http://freiberger-familienbuenndnis.de/abteilungen.html> (abgerufen am 27.09.2021)

4.4.1.5 Möglichkeit von Heimstudium

Die Dokumentation von Lehrveranstaltungen kann derart erfolgen, dass ein möglichst weitreichendes Erfassen der Lehrinhalte auch von zuhause aus oder unterwegs möglich sein kann (insbesondere für Veranstaltungen, die besonders spät oder früh am Tag stattfinden). Mit umfassenden E-Learning Angeboten die während der Covid 19-Pandemie entwickelt wurden, konnten die Potentiale digitaler Medien an der TU Bergakademie Freiberg erschlossen werden.

4.4.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 4 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 4 (H4 - Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant:

4.4.2.1 Ermittlung weiterer möglicher Maßnahmen

Um weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu identifizieren und um Unterstützung bei der Gleichstellung in der Region zu erhalten, ist einerseits ein kontinuierlicher Austausch mit anderen gleichstellungsfördernden Organisationen nötig. Andererseits sollen aber auch innovative Ideen in einem Bottom-Up-Ansatz von den Fakultäten in einer proaktiven Art vorgeschlagen werden können. Für ersteres nutzt die Universität ihre Mitgliedschaften im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“, im Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit sowie ihre Kontakte zur Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

Zusätzlich können die Fakultäten und zentralen Einrichtungen halbjährlich nach Ausschreibungen an der Universität im Februar und August Projektanträge an die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion richten, um innovative Ideen zur Förderung der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit umzusetzen. Die eingereichten Projektvorschläge werden von Seiten der Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion geprüft und ggf. geeignet unterstützt.

Tab. 4: Maßnahmen im Handlungsfeld H4 (H4: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf)

Maßnahmen	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
Ermittlung weiterer möglicher Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> Identifikation weiterer Maßnahmen durch Austausch mit anderen gleichstellungsfördernden Organisationen Projektanträge der Fakultäten/zentralen Einrichtungen 	RK DGI	RK DGI

4.5 H5: Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsgremien

mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im akademischen Bereich und Wissens-schaftsmanagement.

4.5.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.5.1.1 Aktives Akquirieren von Frauen bei der Besetzung von Gremienpositionen

Die TU Bergakademie Freiberg unterstützt eine adäquate Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern durch die Stärkung der Attraktivität der ausgeschriebenen Positionen für Frauen sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In den entsprechenden Ausschreibungen und Bewerbungsgesprächen wird explizit auf diese Möglichkeiten hin-gewiesen. Frauen, die sich bereits an der Hochschule befinden, werden aktiv ermuntert, sich für Gremienpositionen zur Verfügung zu stellen.

4.5.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 5 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 5 (H5 - Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungs-gremien) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant.

4.5.2.1 Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit

Nichtsdestotrotz ist sich die TU Bergakademie Freiberg bewusst, dass eine starke Beteiligung von Frauen in Gremien zwar wünschenswert und für die Gremienarbeit und die Hochschule ein Gewinn wäre, andererseits aber zur Benachteiligung der betroffenen Frauen führen kann. Es ist anzustreben, eine überproportionale Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit, solange Frauen dort unterrepräsentiert sind, anzuerkennen und auf Antrag, z.B. durch Zuweisung zusätzlicher Mittel für Hilfskräfte, auszugleichen oder als leistungsbezogenen Aspekt zu vergüten.

Tab. 5: Maßnahmen im Handlungsfeld H5 (H5: Erhöhung des Anteils von Frauen in Entscheidungsgremien)

Maßnahmen	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit <ul style="list-style-type: none"> ● Ausgleich/Unterstützung bei überproportionaler Beanspruchung von Frauen bei Gremienarbeit 	Rektorat	RK DGI

4.6 H6: Stärkung der Gleichstellungsarbeit

mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Themas Gleichstellung und Diversität in der Universität mittels Erhöhung der Kommunikation und Transparenz unter Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung.

4.6.1 Bereits erfolgreich implementierte Maßnahmen

4.6.1.1 Darstellung der bisherigen Gleichstellungsarbeit

Die bisherige Gleichstellungsarbeit ist auf der Webseite der Hochschule dargestellt.²² Die Seite informiert über die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultäten sowie über Fördermöglichkeiten. Weiterhin enthält sie nützliche Links und Statistiken zum Thema Gleichstellungsarbeit. Hier sind auch die Aktivitäten zur Familienfreundlichkeit an der TU Bergakademie Freiberg²³ sowie die Gleichstellungskonzepte veröffentlicht.

Ein Flyer zum Download mit Überblick über alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen an der TU Bergakademie Freiberg und in der Stadt Freiberg wurde an der Graduierten- und Forschungsakademie erstellt.²⁴ Neben der Version zum Download im Internet existieren auch Printausgaben. Er gibt in kompakter Form über die Gleichstellungsarbeit an der Universität, Fördermöglichkeiten und Maßnahmen bezüglich der Familienfreundlichkeit der Hochschule Auskunft. Der Flyer wurde durch die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen ausgelegt und an alle Institute der TU Bergakademie Freiberg verschickt.

Im März 2013 wurde durch die Graduierten- und Forschungsakademie die Posterausstellung „Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der (TU) Bergakademie Freiberg (1885-2015)“ konzipiert und erstellt. Diese Poster wurden in der Form einer Wanderausstellung im Hauptgebäude der Universität und in einigen Fakultäten gezeigt. Die Ausstellung zeigte anlässlich des Jubiläumsjahres der Universität Portraits herausragender Wissenschaftlerinnen, Studentinnen, promovierter und habilitierter Frauen der Alma Mater und erstmals aufbereitete Statistiken zum Frauenstudium.

Seit 2015 wurden außerdem promovierte Frauen durch Initiative der Graduierten- und Forschungsakademie und in Zusammenarbeit mit dem Medienzentrum filmisch interviewt, um die verschiedensten Karrierewege nach der Promotion aufzuzeigen. Drei bis fünf Filme pro Jahr erleben ihre Uraufführung bei der jährlich stattfindenden feierlichen Verabschiedung der Promovierten und Habilitierten. Danach werden die Filme weiter für die Studienwerbung, die Alumni-Arbeit und vom Verein Freunde und Förderer der TU Bergakademie Freiberg e.V. genutzt.²⁵ Ebenso werden einige ausgewählte Doktorandinnen des Erfolgsteams „Junge Frauen an die Spitze“ gefilmt. Sie berichten über ihre Erfahrungen in diesem Projekt und über die enorme Entwicklung, die sie in drei Jahren Zugehörigkeit zum Erfolgsteam erfahren haben. Die Filme sind veröffentlicht im YouTube-Kanal der Universität.²⁶

4.6.1.2 LGBT+

Um den Gleichstellungsstatus der TU Bergakademie Freiberg hinsichtlich sexueller Orientierung zu ermitteln, wurde in 2021 an dem LGBTIQ+ Audit der Uhlala Group teilgenommen. Die TU Bergakademie Freiberg landete mit einem Campus Index von 52,1% im Mittelfeld. Überdurchschnittlich hohe Bewertungen konnten in den Kategorien Kommunikation & Bekenntnis zu LGBTIQ+ und Diskriminierungsschutz von LGBTIQ+ erreicht werden.

4.6.1.3 Gendersensible Darstellung von wissenschaftlichen Erfolgen

Wissenschaftliche Erfolge werden bei der Darstelluffng in lokalen und überregionalen Medien daraufhin geprüft, ob sie geeignet sind, erfolgreiche Beispiele für die Vereinbarkeit von Familie/Kinderbetreuung und wissenschaftlichem Arbeiten zu vermitteln. Durch Darstellung erfolgreicher Karriereverläufe von Frauen in traditionell männerdominierten Bereichen wird das Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit von Frauen in Lehre und Forschung gestärkt. Mädchen und Frauen werden für eine wissenschaftliche Laufbahn (Studium, Promotion, Habilitation) motiviert. Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, Doktorandinnen/Post-Doktorandinnen bzw. Professorinnen können durch ein Portrait ihrer Person bzw. mit einem ansprechenden Projekt stellvertretend Entwicklungsperspektiven vorzeichnen und als Vorbilder wirken. Dabei werden hochschulweit auch insbesondere gendergerechte Formulierungen umgesetzt.

22) <http://tu-freiberg.de/gleichstellung> (abgerufen am 07.10.2021)

23) http://tu-freiberg.de/gleichstellung_familie/familienfreundlichkeit (abgerufen am 07.10.2021)

24) Flyer der TU Bergakademie Freiberg: „Initiativ – Unterstützend – Familienfreundlich“

25) <http://tu-freiberg.de/grafa/alumni#filmprojekt> (abgerufen am 07.10.2021)

26) https://www.youtube.com/watch?v=0MPDmts-aqk&list=PLy_veW0yWoxiy8rlhkvXJdb20VEJZbbi&index=2 (abgerufen am 07.10.2021)

4.6.1.4 Kommunikation mit den Fakultäten

Die Ergebnisse der Beratungen der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion werden auch den Dekanen und Dekaninnen zur Kenntnis gegeben. Es besteht enger Kontakt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zu den Dekanatsrätinnen und -räten. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten informieren in den Fakultätsratssitzungen regelmäßig über relevante Gleichstellungsbelange, über Ausschreibungen sowie über Inhalte und Ergebnisse der Sitzungen der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion. Informationen auch zu Weiterbildungsangeboten, Workshops und Tagungen oder Fördermöglichkeiten, welche das Thema Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit behandeln, werden von den Gleichstellungsbeauftragten an die Sekretariate der jeweiligen Institute weiter gegeben.

4.6.1.5 Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche

Die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche sind jährlich in den universitären Ablauf eingebunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können direkt mit ihren Vorgesetzten Bedarfe für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besprechen. Vorgesetzte sind dazu angehalten, dieses Thema ihrerseits mit anzusprechen und können sich bei Fragen dazu an das Dezernat Personalangelegenheiten wenden. Bei Bedarf werden spezielle Fortbildungen dazu angeboten. Ansprechpartnerin ist die Fortbildungsbeauftragte der Personalabteilung.

4.6.1.6 Weiterbildung

Um Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als selbstverständliches Thema im Führungshandeln zu etablieren, werden In-House-Weiterbildungen angeboten. Allen Beschäftigten der TU Bergakademie Freiberg stehen diese speziellen Fortbildungsveranstaltungen zur Frauenförderung, Gleichstellungsarbeit, Gestaltung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit und Vorbereitung auf eine Führungsfunktion für Mitarbeiterinnen offen. Sie sollen aber insbesondere auch Personen in akademischen Leitungspositionen ansprechen. So soll das Thema Familienfreundlichkeit in den Alltag des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals langfristig integriert werden. Zudem soll der Ausbau der Geschlechterthemen in Lehre und Forschung im Studium Generale beginnen.

Mittels geeigneter externer und interner Angebote in Fragen der Gleichstellung bilden sich diejenigen Verantwortlichen regelmäßig weiter, für deren jeweilige Funktion bzw. Arbeitsgebiet Gleichstellungsbelange durchweg relevant sind. Weiterbildungsangebote externer Anbieter zu Gleichstellungsaspekten werden von den meisten der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen, wenn zeitliche Ressourcen vorhanden sind. Außerdem nimmt regelmäßig mindestens eine Vertreterin oder ein Vertreter der TU Bergakademie Freiberg am Austausch im Rahmen der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen teil. Dafür werden die Weiterbildungsangebote der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen²⁷ sowie des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ etc. regelmäßig durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten an die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultäten sowie an die anderen Mitglieder der Rektoratskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion kommuniziert.

In den durch die Graduierten- und Forschungsakademie organisierten Kursen im Rahmen des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen wird das Thema Diversity übergreifend bearbeitet. Alle Trainer/innen werden dazu angehalten, in den Kursen eine gendersensible Perspektive einzunehmen und gendersensible Sprache zu verwenden. Die Kurse werden im Rahmen der Qualitätsentwicklung hospitiert. In den Hospitationsbögen wird die Umsetzung der gendersensiblen Arbeitsweise berücksichtigt und reflektiert.

Eine Weiterbildung zum Thema Pflege wurde erstmalig im Mai 2017 hochschulintern durchgeführt. Aufgrund der großen Nachfrage wurde diese Veranstaltung im Oktober dieses Jahres wiederholt. Die Thematik Inklusion (Studieren und Arbeiten mit Behinderung) erfährt in letzter Zeit eine große Aufmerksamkeit. Deshalb soll es in der Zukunft dazu sowohl hochschulinterne Schulungen geben als auch in der Begrüßungsveranstaltung der Neuberufenen für diese Thematik sensibilisiert werden.

4.6.2 Geplante Maßnahmen

In Tabelle 6 sind die geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld 6 (H6: Stärkung der Gleichstellungsarbeit) zusammengefasst. Im Detail sind die folgenden Maßnahmen geplant.

27) <https://www.kc-sachsen.de/workshops.html> (abgerufen am 07.10.2021)

4.6.2.1 Schneller Einstieg für neue Akteure

Bei den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten tritt aufgrund befristeter Beschäftigung z.T. eine ständige Fluktuation auf. Um neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten ihren Einstieg in die neue Aufgabe zu erleichtern, sollen die Tätigkeiten und Aufgaben sowie das Know-how und die bisherige Praxis in einem Wiki dargestellt werden.

Neuberufene sollen kurz nach Aufnahme ihrer Arbeit durch eine Schulung für Gleichstellungsbelange sensibilisiert werden, um frühzeitig Gleichstellungsaktivitäten auf Institutsleitungsebene zu verankern.

4.6.2.2 Anreize für hervorragende Gleichstellungsarbeit

Die TU Bergakademie Freiberg wird unter Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel ein finanzielles Anreizsystem entwickeln. Daraus können Fakultäten, die sich durch hervorragende Gleichstellungsarbeit auszeichnen bzw. Gleichstellungsmaßnahmen auf besonders innovative Weise umsetzen, zusätzliche Mittel erhalten. Die Integration von Gleichstellungsindikatoren in das Qualitätsmanagement sowie die Berücksichtigung der Erreichung von Gleichstellungszielen bei der Mittelzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sind geplant.

Tab. 6: Maßnahmen im Handlungsfeld H6 (H6: Stärkung der Gleichstellungsarbeit)

Maßnahmen	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle
Schneller Einstieg für neue Akteure <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Best-Practice Wikis • Gleichstellungs-Schulung für Neuberufene 	Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Dezernat 3	RK DGI
Anreize für hervorragende Gleichstellungsarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Integration von Gleichstellung in Zielvereinbarung mit den Fakultäten und in die leistungsbezogene Besoldung 	Rektorat	RK DGI

5 QUALITÄTSSICHERUNG UND DOKUMENTATION

Voraussetzung für eine Qualitätssicherung und Dokumentation der Gleichstellungsarbeit ist eine ausreichende und gesicherte Datenbasis. Diese muss dann objektiv bewertet werden. Damit ist es möglich, gezielte Maßnahmen zu ergreifen und zu koordinieren und Problemen zeitnah zu begegnen, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu steuern. Schließlich wird über die implementierten Maßnahmen und die erreichten Ziele bzw. Hindernisse berichtet.

5.1 Regelmäßige Erfassung der Gleichstellungssituation

Um eine ganzheitliche Bewertung der Gleichstellungsarbeit und der Wirksamkeit der Maßnahmen zu ermöglichen, wird die Gleichstellungssituation der Universität verschieden erfasst.

In die statistischen Erhebungen der Universität wurde die Erfassung und Auswertung der Daten nach Geschlecht durchgängig integriert, womit ein grundlegendes Steuerungsinstrument geschaffen wurde. Im Rahmen der jährlichen Erfassung statistischer Daten der Hochschule werden durch das Controlling, das Studierendenbüro und die Graduierten- und Forschungsakademie Angaben zu den Frauenanteilen in den Beschäftigtengruppen (wissenschaftliches Personal, Promovierende, Hochschullehrende) ermittelt. Weitere Datenerhebungen auf der Ebene der gesamten Hochschule mittels Analysen, Befragungen und empirischer Untersuchungen, die bestimmte Mitgliedergruppen bzw. Karrierestufen abdecken und speziell der Gleichstellungsarbeit gelten bzw. in diese einfließen, erfolgen in der Regel ebenfalls jährlich bzw. im Zusammenhang mit spezifischen Projekten.

Die jährliche Evaluation der Fakultäten bezüglich ihrer Gleichstellungsaktivitäten erfolgt anhand ihrer jährlichen Gleichstellungsberichte. Dort werden die Frauenanteile in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, bei den Neueinstellungen und bei der Besetzung von Professuren sowie die durchgeführten Maßnahmen in den sechs Handlungsbereichen dokumentiert.

Für die Berufungsverfahren ist ein Monitoring zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen Stufen des Verfahrens standardmäßig eingeführt, das von der oder dem Berufungsbeauftragten der Universität durchgeführt wird. Es wird unterteilt in Bewerberzahl, Einladungen zu Vortrag und Lehrprobe, Einholen von Gutachten und Personen im Berufungsvorschlag. Hierfür werden jeweils die Gesamtanzahl der Bewerber, der Eingeladenen, der Gutachten und der Personen im Berufungsvorschlag sowie der jeweilige Frauenanteil niedergeschrieben. Dafür wird das Formblatt Monitoring im Berufungsverfahren verwendet.

Über die Webplattform erfolgt eine regelmäßige Abfrage bzw. Umfrage zur Rückkopplung über eingeleitete bzw. abgeschlossene Maßnahmen. Es erfolgt zusätzlich eine regelmäßige Befragung von Repräsentanten beider Geschlechter zu ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Lebensumfeld unter Gleichstellungsaspekten. Einbezogen werden insbesondere die Gruppen der Studierenden, Promovierenden und Habilitierenden. Die Befragung der Studierenden wird unter Leitung des Dezernats 5 (Universitätskommunikation), der Promovierenden und Habilitierenden unter Leitung der Graduierten- und Forschungsakademie ggf. mit Einbeziehung des Promovierendenrats und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen durchgeführt.

5.2 Jährliche Bewertung der Gleichstellungssituation

Die formale interne Bewertung der Gleichstellungssituation obliegt der Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion und erfolgt jährlich. Für die Bewertung stehen der Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion sämtliche Ergebnisse zur Ermittlung der Gleichstellungssituation zur Verfügung. Zur Überwachung der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wird die Gleichstellungsarbeit der Fakultäten jährlich evaluiert. Zusätzlich verfolgt und bilanziert die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion in regelmäßigen Abständen die Realisierung der Zielvorgaben in Abstimmung mit den in die Datenerhebung eingebundenen Verantwortlichen. Mitglieder der Hochschulleitung und die Dekane/Dekaninnen nehmen an den Bilanzierungssitzungen der Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion teil.

Darüber hinaus beteiligt sich die TU Bergakademie Freiberg regelmäßig an externen Umfragen, Rankings oder Ratings (u.a. CEWS, DFG) zur externen Bewertung der Gleichstellungssituation. Eine regelmäßige Bewertung der Maßnahmen bezüglich der Familienfreundlichkeit der Hochschule erfolgte in den Jahren 2014-2016 im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“.

5.3 Sicherstellung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses

Abgeleitet aus der Bewertung der Gleichstellungssituation erfolgen durch die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion

- die Qualitätssicherung und Optimierung des Gleichstellungsprozesses,
- die Erfolgsmessung zur Erreichung der Gleichstellungsziele,
- eine objektive Bedarfsermittlung von Maßnahmen auf zentraler und Fakultätsebene,
- die strategische Planung und nachhaltige Gestaltung von Maßnahmen
- und das Berichtswesen.

Wenn ein Handlungsbedarf identifiziert wurde, entwickelt die Rektorskommission Diversity, Gleichstellung und Inklusion Vorschläge zur weiteren Verbesserung, die dem Rektorat als Maßnahmen vorgelegt werden. Die jährliche Evaluation der Fakultäten bezüglich ihrer Aktivitäten zur Förderung der Familienfreundlichkeit einschließlich der auswertenden Diskussion dazu im Rektorat und der Rektorskommission Consilium decanale unterstützt diesen Prozess ebenfalls.

5.4 Berichtswesen

Die Berichterstattung über die Entwicklung der Gleichstellung und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen an der Hochschule erfolgt im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung durch den Rektor und die Prorektoren.

Die externe Berichterstattung zur Entwicklung der TU Bergakademie Freiberg hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in die jährlichen Berichte der Hochschulleitung an das zuständige Ministerium einbezogen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rektor der TU Bergakademie Freiberg

Redaktion:

Universitätskommunikation

Texte:**Layout, Satz:**

Mathias Donath

© TU Bergakademie Freiberg, Dezember 2021



Technische Universität Bergakademie Freiberg

Akademiestraße 6
09599 Freiberg

Telefon: +49 3731 39 0
tu-freiberg.de