



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
BERGAKADEMIE FREIBERG

Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.

ABSCHLUSSBERICHT der Technischen Universität Bergakademie Freiberg zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
-----------------	---

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

A1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen.....	3
A1.1 Verankerung auf Leitungsebene	3
A1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	5
A1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger(inne)n	6
A1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	7
A2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	8
A3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	9
A3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	9
A3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	9
A3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	10
A4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	11
A4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
A4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	12

B Personelle Gleichstellungsstandards

B1 Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
B1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	12
B1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	14
B2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung.....	14
B3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15

IMPRESSUM

Herausgeber: TU Bergakademie Freiberg
Prorektor Forschung
Akademiestraße 6
09599 Freiberg
www.tu-freiberg.de

Erstellt: durch die Rektoratskommission Gleichstellung unter Beteiligung folgender Einheiten/Gremien:
– Fakultäten
– SFB 799/SFB 920
– Graduierten- und Forschungsakademie GraFA
– Career Center
– Studentenrat/AG Kind
– Promovierendenrat

Verabschiedet: vom Rektoratskollegium am 14. Januar 2013
Bestätigt: vom Senat am 22. Januar 2013
Schreibweise: In diesem Bericht erfolgt die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch Klammerschreibung
(siehe Duden-Newsletter vom 07.01.11).

© TU Bergakademie Freiberg, Januar 2013

EINLEITUNG

Die TU Bergakademie Freiberg versteht sich mit ihrem unikalen Profil GEO-MATERIAL-ENERGIE-UMWELT als „die Ressourcenuniversität“ in Deutschland. Im Wettbewerb um Studierende und die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses sieht sie sich als klar fokussierte Universität der nachhaltigen Nutzung und Sicherung der Ressourcen verpflichtet. Attraktive und konkurrenzfähige Studien- und Beschäftigungsbedingungen betrachtet sie daher als unabdingbar, um die besten Talente und Fachkräfte an sich zu binden und ihnen gangbare Karrierewege zu bieten. Eine gendergerechte Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen sowie die Chancengleichheit von Frau und Mann wird daher als grundlegender Wettbewerbsfaktor verstanden, der im ureigenen Interesse der Universität liegt.

Im Zuge der Amtsübernahme hat das derzeitige Rektorat 2010 die Gleichstellungsarbeit als Schwerpunktaufgabe definiert und sie im Entwicklungsplan der Universität fest verankert (siehe A1.1 Basisdokumente). Insgesamt ist seit der Einreichung der ersten Stellungnahme an die DFG zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Mai 2009 ein deutlicher Umdenkprozess bezüglich der Chancen und Notwendigkeit der Gleichstellungsarbeit in der Hochschulleitung, der Professorenschaft sowie der gesamten Hochschulöffentlichkeit in Gang gekommen. Dies spiegelt sich in vielfältigen Projekten, Veranstaltungen, Befragungen etc. wider. Um die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern strategisch steuern und nachhaltig verankern zu können, wurden umfängliche strukturelle und personelle Veränderungen und Maßnahmen an der Universität durchgeführt.

Der Prorektor Forschung bildete 2010 eine Arbeitsgruppe Gleichstellung, die seit September 2011 als Rektoratskommission Gleichstellung (RKG) dauerhaft etabliert und somit an die oberste Leitungsebene angebunden ist. Die Arbeitsgruppe erstellte ein von Grund auf neues Gleichstellungskonzept für die Hochschule, in dem sechs Handlungsbereiche für Gleichstellungsmaßnahmen (H1 bis H6, siehe Tabelle 1) definiert sind. Das Konzept, welches im Frühjahr 2011 von Rektorat und Senat bestätigt wurde, weist der Gleichstellungsarbeit ein hohes zentrales Budget zu (270.000 – 330.000 Euro pro Jahr), das durch dezentrale Mittel der Fakultäten ergänzt wird. Weiterhin erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule personelle Unterstützung durch eine Koordinatorin.

Der Ausbau des Internetauftritts (abrufbar von der zentralen Homepage <http://tu-freiberg.de/gleichstellung>) hat dem Thema Gleichstellung zu deutlich besserer Sichtbarkeit verholfen. Die Berufsordnung wurde so geändert, dass bis zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung einer Benachteiligung von Frauen aktiv entgegengesteuert wird. Diese und zahlreiche weitere Maßnahmen haben den Belangen der Gleichstellung in den internen Diskussionen und Kommunikationsprozessen an der Hochschule durchweg zu einer großen Präsenz und Bedeutung verholfen. Die Angehörigen der Hochschule registrieren deutlich die zur Regel gewordene Notwendigkeit, bei der Gestaltung von Forschungsprojekten gleichstellungsrelevante Maßnahmen vorzusehen. Neben den oben aufgeführten strukturellen Veränderungen wurden seit dem Erstbericht von 2009 an die DFG an der TU Bergakademie Freiberg auf der Grundlage des neuen Gleichstellungskonzepts über 250 verschiedene Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit realisiert (Beispiele siehe Tabelle 1).

Der überwiegende Teil der in diesem Bericht aufgeführten Maßnahmen wurde im Verlauf der vergangenen drei Jahre an der TU Bergakademie Freiberg vollständig implementiert. Wo einzelne Maßnahmen unvollständig umgesetzt sind, wird dies im Bericht erwähnt.

Tabelle 1: Beispiele von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg 2012

Handlungsbereiche	Maßnahmen	Budget pro Jahr (in Euro)
H1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	Erhöhung der Attraktivität von Professuren: Verbesserung der Ausstattung	52.000
	Förderung von Habilitationen (Mary-Hegeler-Habitationsstipendium)	
H2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen)	Überbrückung bei Finanzierungslücken am Anfang oder Ende einer Promotion	61.000
	Überbrückungsfinanzierung nach Wiedereinstieg/Elternzeit	
	Pilotprojekte zur gezielten Förderung von Promovendinnen	
H3 Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Teilnahme an zusätzlichen Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen	13.500
	Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern: Untersuchung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Studierendengewinnung Gewinnung von Abiturientinnen/Werbung von Studentinnen	

Handlungsbereiche	Maßnahmen	Budget pro Jahr (in Euro)
H4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Überbrückungsfinanzierung für promovierende Eltern zur Fertigstellung der Dissertation	13.000
	Unterstützung durch studentische u./o. wissenschaftliche Hilfskräfte	
	Empirische Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie	
	Erweiterung/Verbesserung der kindgerechten Ausstattung von Räumen	
	Erstellung englischsprachiger Informationen für internationale Studierende/Wissenschaftler(innen) mit Kind	
	Mutterschutz-Überbrückung	45.000
	Zuschuss zur KITA des Studentenwerks	75.000
H5 Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen	Förderung junger Doktorandinnen als potenzielle Führungspersönlichkeiten im Erfolgsteam „Frauen an die Spitze“ (GraFA)	13.000
	Workshops/Seminare für Führungs- und Leitungskräfte von Struktureinheiten	1.600
H6 Stärkung der Gleichstellungsarbeit	Untersuchung von Gleichstellungsaspekten in der wissenschaftlichen Karriere von Frauen	8.500
	Vortrags- und Diskussionsreihe „Freiberger Frauen- und Männergespräche“	
	Finanzierung eines Stellenanteils zur Koordination der Gleichstellungsarbeit	14.000
gesamt		296.600

In den von der DFG definierten Zielkategorien wurden seit dem Erstbericht (2009) die bis zum Zielzeitraum 2013 besonders angestrebten Steigerungen bei den Leitungspositionen¹ sowie bei den Professuren übertroffen. Im Zeitraum 2009 bis 2012 wurden neun Professuren neu besetzt, davon drei mit Frauen, und dies im naturwissenschaftlich-technischen Bereich.

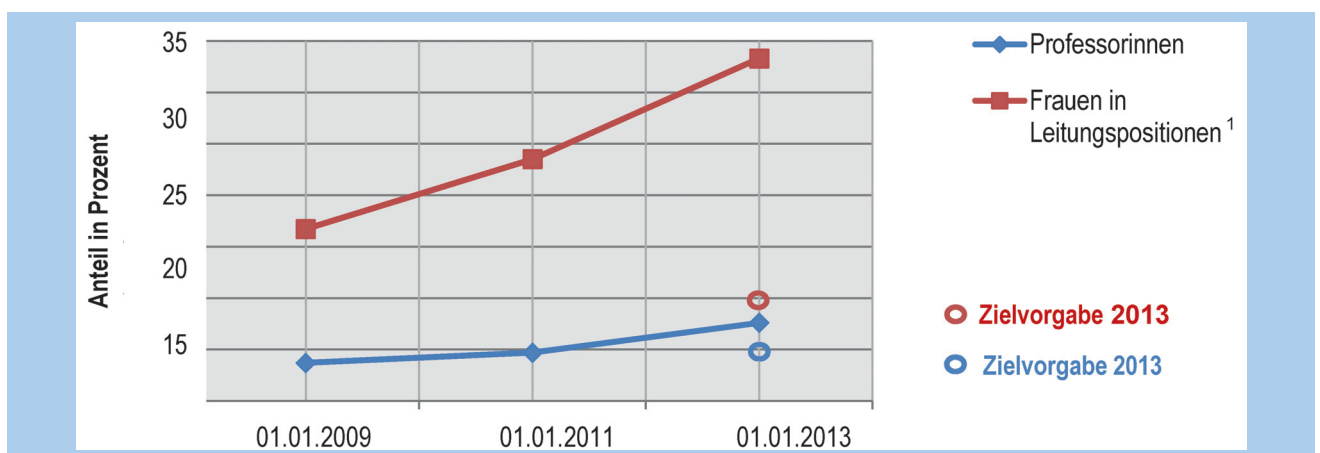


Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in leitenden Positionen an der TU Bergakademie Freiberg 2009–2012

Der hier vorgelegte Bericht wurde unter der Federführung des Prorektors für Forschung von der Rektoratskommission Gleichstellung erarbeitet und mit ausdrücklicher Zustimmung vom Rektorat am 14.01.2013 verabschiedet sowie vom Senat am 22.01.2013 bestätigt. Im Vorfeld erfolgte eine breite Diskussion mit den Fakultäten, den beiden SFB der DFG, der Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA)², Vertretern weiterer zentraler Einheiten und universitärer Bereiche sowie des Studentenrats und des Rats der Promovierenden. Ihre Hinweise flossen in den Bericht ein.

¹ „Leitungspositionen“ kategorisiert entsprechend der Richtlinienvorgabe des Statistischen Landesamts für Berichte an Landesministerien und staatl. Behörden; ohne drittmittelfinanzierte Stellen

² GraFA: zentrale Einrichtung der TU Bergakademie Freiberg; Dach- und Dienstleistungsorganisation für alle Promovierenden zur Regelung administrativer Belange bei Promotionen/Habilitationen; Beratung und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in überfachlichen Kompetenzbereichen, u.a. zu Genderaspekten

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

A1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

A1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Zentrales Gremium Rektoratskommission Gleichstellung

Durch die Rektoratskommission Gleichstellung unter der Leitung des Prorektors Forschung ist die Zuständigkeit für die Gleichstellungsarbeit direkt in die Leitungsebene integriert. Die Kommission hat 16 Mitglieder, die vom Rektorat bestätigt werden. Dies sind die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten, Vertreter der Mitgliedergruppen (Studierende, Promovierende, wissenschaftliches Personal, Hochschullehrende) und Vertreter der zentralen Struktureinheiten. Der Kommission obliegt die fachliche Beratung und aktive Unterstützung der Hochschulleitung. Innerhalb der Kommission bestehen sechs Arbeitsgruppen jeweils zu einem definierten Handlungsbereich H1 bis H6 (siehe Tabelle 1).

Die Beauftragten für Gleichstellung/weitere Mitarbeiter(innen)

Für die gesamte Hochschule und jede Fakultät gibt es jeweils eine Person als Gleichstellungsbeauftragte/r mit Stellvertreter/in. Letztere werden im dreijährigen Rhythmus im Rahmen der Hochschulwahlen von den Vertretern aller Mitgliedergruppen gewählt und vertreten je nach Größe der Fakultät zwischen 270 und 1700 Universitätsangehörige. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bestimmen aus ihren Reihen eine Person als Gleichstellungsbeauftragte(n) der gesamten Hochschule sowie eine Person als Stellvertreter(in).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule verfügt über ein Büro, das mit einer Mitarbeiterin als Koordinatorin für Gleichstellung besetzt ist. Zusätzlich wurde an der Graduierten und Forschungsakademie, die eine Schlüsselfunktion für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität hat, eine Stelle für Gleichstellung geschaffen – speziell für die Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Ebenso ist am Career Center³ eine Stelle für die Gleichstellungs- und Alumniarbeit ausgewiesen.

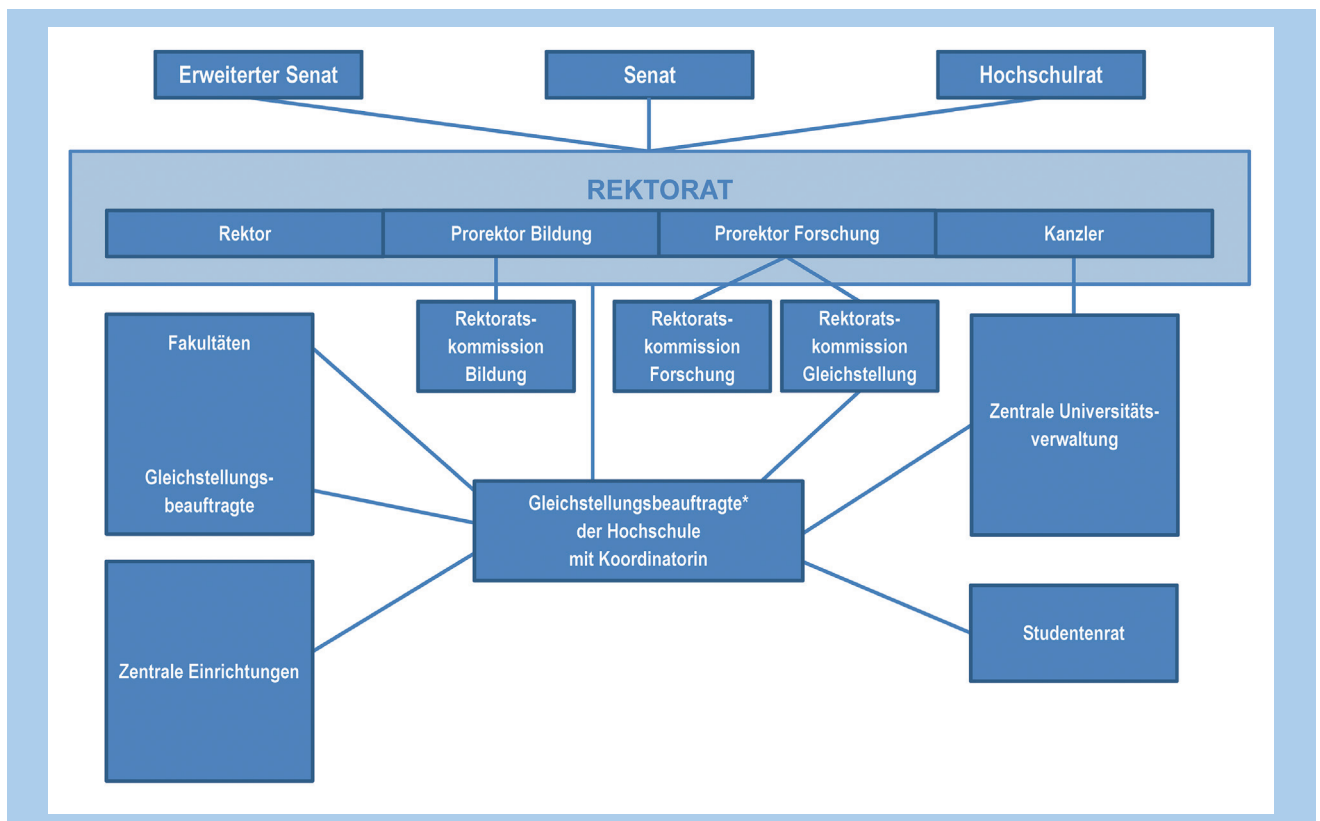


Abbildung 2: Strukturelle Einbindung der Rektoratskommission Gleichstellung an der TU Bergakademie Freiberg

* Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wirkt außerdem in der Graduiertenkommission und der Vergabekommission für das Deutschlandstipendium mit.

3 Career Center: Zentrale Einrichtung der TU Bergakademie Freiberg, gefördert aus Mitteln der EU und des Freistaates Sachsen (seit 8/2009), bereitet Studierende und Absolventen auf Berufseinstieg vor.

Basisdokumente

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen im Sächsischen Hochschulgesetz⁴ und im Sächsischen Frauenförderungsgesetz⁵ 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 Freiberg⁶ (§ 16) die Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät im Fakultätsrat festgeschrieben. Die Berufsordnung⁷ der TU Bergakademie Freiberg (§ 3) regelt, dass der Berufungskommission mindestens zwei Frauen angehören sollen. Neu geregelt ist seit 2011, dass durch die Berufungskommission gezielte Aktivitäten zur Gewinnung von Bewerberinnen in der Berufungsakte zu dokumentieren sind. In ihrem Hochschulentwicklungsplan, der im Zusammenhang mit den Planungen zur Hochschulentwicklung in Sachsen bis 2020 im Frühjahr 2012 an das Sächsische Landesministerium für Wissenschaft und Kunst übergeben wurde, definiert die TU Bergakademie Freiberg die Gleichstellung und die geschlechtergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses explizit als Kernaufgaben der Hochschule.

Das zentrale Dokument zur Umsetzung und Realisierung von Maßnahmen an der TU Bergakademie Freiberg ist das Anfang 2011 verabschiedete Gleichstellungskonzept⁸. Darin sind in Anlehnung an das Leitbild⁹ der TU Bergakademie Freiberg Leitlinien für die Gleichstellungsarbeit verankert und für sechs Handlungsbereiche (H1 bis H6, siehe Tabelle 1) konkrete Zielvorgaben bis 2020 formuliert.

Zentrales Budget

Entsprechend dem Gleichstellungskonzept steht für Gleichstellungsmaßnahmen an der TU Bergakademie Freiberg pro Jahr ein zentrales Budget im Umfang von 3 Prozent der jährlichen Drittmiteleinahmen aus der gewerblichen Wirtschaft zur Verfügung (270.000–330.000 Euro). Über den Einsatz und die Verwendung der Mittel entscheidet die Rektoratskommission Gleichstellung. Die zentralen Mittel werden durch ein gestaffeltes System zur Kofinanzierung seitens der Fakultäten ergänzt (siehe auch A1.2).

Implementiert **A1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

- ✓ Verabschiedung des neuen Gleichstellungskonzepts der Hochschule (Rektorat: 2/2011; Senat: 4/2011)
- ✓ Umwandlung Arbeitsgruppe Gleichstellung in Rektoratskommission Gleichstellung unter Leitung des Prorektors Forschung (Rektoratsbeschluss 09/2011)
- ✓ Erweiterung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten durch Stelle (Koordinierung) (ab 2011)
- ✓ Stelle für Gleichstellung in Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA)
- ✓ Integration von Gleichstellungsvorgaben in Berufsordnung
- ✓ mindestens zwei Frauen als Mitglieder in Berufungskommissionen
- ✓ jährliches zentrales Budget für Gleichstellungsmaßnahmen
- ✓ Gleichstellungsdaten als Bestandteil der jährlichen Berichte des Rektorats (intern, extern; u.a. in Jahresanalyse zur Entwicklungsvereinbarung der Hochschule mit Landesministerium)

A1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ist in den Fakultätsratssitzungen eine feste Redezeit reserviert, um Gleichstellungsbelange zu thematisieren. Zudem erhalten die Dekane der Fakultäten die Protokolle der Sitzungen der Rektoratskommission Gleichstellung zeitnah zur Information. An den Sitzungen der Berufungskommissionen nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten antrags- und redeberechtigt teil und sie unterstützen bzw. überwachen die aktive Suche nach geeigneten weiblichen Bewerbern.

Die Rektoratskommission Gleichstellung verfolgt die Realisierung der Zielvorgaben, welche für die sechs Handlungsbereichen formuliert sind, reflektiert die gleichstellungsrelevanten Weiterbildungsbedarfe auf allen Ebenen und entscheidet über den Einsatz und die Verwendung des Budgets (siehe A1.1 Zentrales Budget). Sie befindet über Anträge für Gleich-

4 Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) vom 10. Dezember 2008; rechtsbereinigt mit Stand vom 1. Januar 2011

5 Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG), SächsGVBl. Jg. 1994, Bl.-Nr. 19, S. 684, Fsn-Nr. 13-1, Fassung gültig ab 11.07.2009 6 Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 05 vom 09. Dezember 2011

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

8 siehe https://tu-freiberg.de/sites/default/files/media/gleichstellung-chancengleichheit-familienfreundlichkeit-an-der-tu-bergakademie-freiberg-482/konzept_gleichstellung_korrekturen_01_02_2011_.pdf

9 siehe <https://tu-freiberg.de/universitaet/profil/ressourcenprofil/leitbild>

stellungsmaßnahmen die im Rahmen von Ausschreibungen zweimal jährlich, bei besonders begründetem Bedarf auch laufend, eingereicht werden können. Ein Teil der Mittel wird für neue Ideen ausgeschrieben, so dass ein kontinuierlicher Bottom-up-Prozess strukturell gesichert ist. Über ihre jeweiligen Vertreter(innen) in der Rektoratskommission (siehe A1.1 Zentrales Gremium) sind die Fakultäten, die GraFA und die zentralen Einheiten an diesen Prozessen und Entscheidungen beteiligt. Zudem erfordert die Vergabe der zentralen Mittel aus dem Gleichstellungsbudget eine je nach Höhe der Summe gestaffelte Kofinanzierung seitens der jeweiligen Initiatoren, worüber in den Fakultätsräten entschieden wird. Auf diese Weise bestimmen die Institute bzw. Fakultäten ihrerseits mit, ob und welche Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt werden. Zu den geleisteten Aktivitäten nehmen die Fakultäten jährlich in einem Evaluierungsbericht an die Rektoratskommission Stellung, der in den Gesamtbericht zur Gleichstellungsarbeit einfließt.

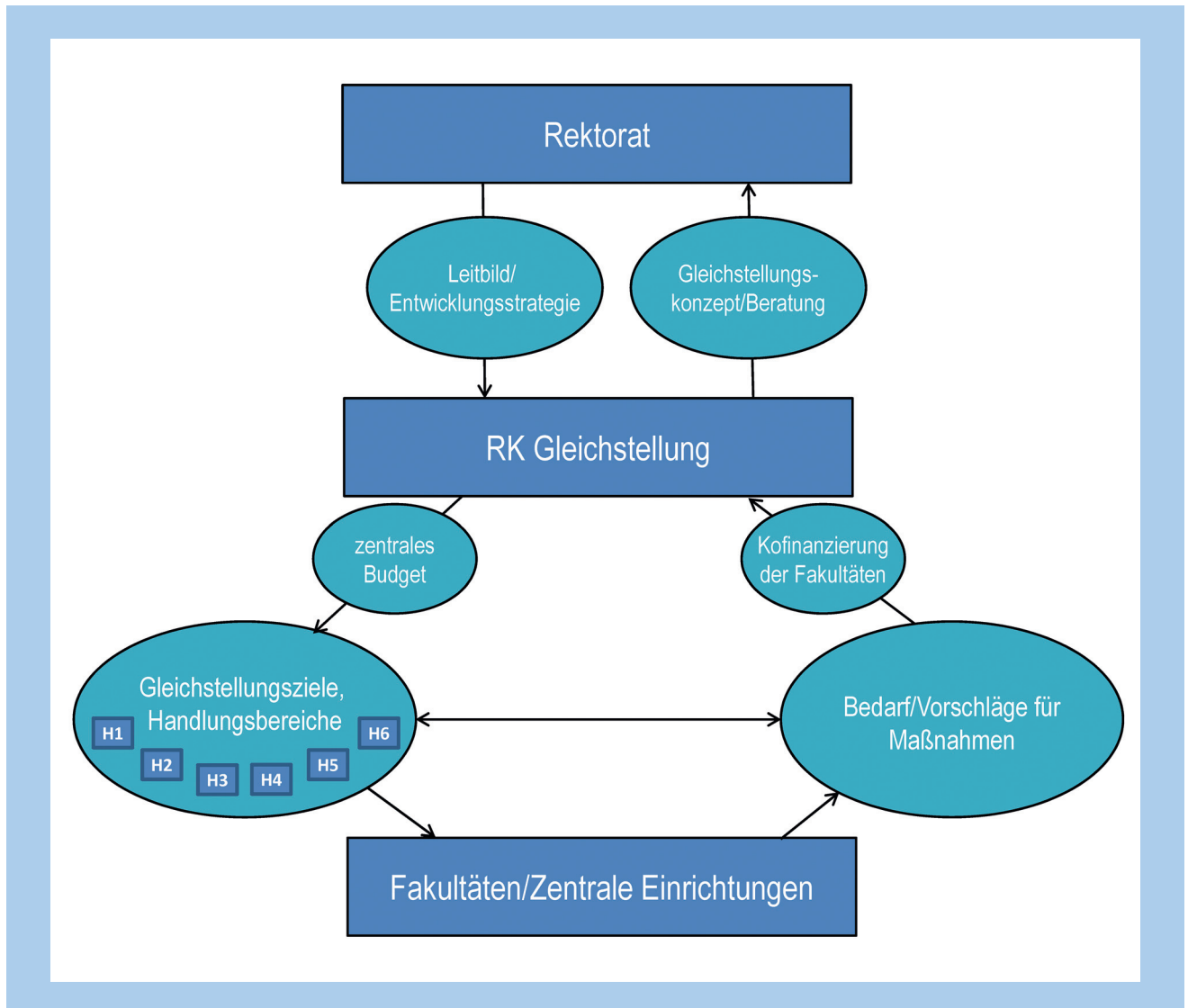


Abbildung 3: Handlungsbereiche der RK Gleichstellung in der Interaktion mit der Universität

Implementiert

A1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

- ✓ Vertretung der Struktureinheiten (Fakultäten, zentrale Einrichtungen) und Mitgliedergruppen (Studierende, Promovierende, wissenschaftliches Personal, Professor(inn)en) in der Rektoratskommission Gleichstellung
- ✓ Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat (Stimmrecht, feste Redezeit)
- ✓ Information an Dekane über die Sitzungen der Rektoratskommission sowie regelmäßige gemeinsame Sitzungen mit Dekanen
- ✓ Kofinanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen seitens der Fakultäten/Institute
- ✓ jährliche Evaluierungsberichte der Fakultäten zur Gesamtbilanzierung und Ergebniskontrolle
- ✓ Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Berufungskommission

A1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger(inne)n

An der Entwicklung der strategischen Papiere der Universität (siehe A1.1 Basisdokumente Hochschulentwicklungsplan), werden grundsätzlich die Gleichstellungsbeauftragten im Sinne der Fachberatung beteiligt.

Der Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) kommt bei der gendergerechten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität eine Schlüsselrolle zu. Deshalb wurde für die Leitung der Kompetenzschule der GraFA, die für die Entwicklung und Etablierung der fachübergreifenden Weiterbildung und Beratung der Promovierenden und Postdocs als den künftigen Fach- und Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft zuständig ist, gezielt nach einer Person mit einschlägiger Expertise und ausgeprägtem Netzwerk im Bereich Frauenförderung/Gleichstellung gesucht. Mit der langjährigen Leiterin der Landestelle für Frauenbildung und Projektberatung in Sachsen konnte eine solche Expertin gewonnen werden. Diese koordiniert auch gemeinsam mit der GraFA die dort angesiedelten Gleichstellungsprojekte.

Unter anderem

- fördert die GraFA exzellente Doktorandinnen und Studentinnen mit Promotionsabsicht im Erfolgsteam „Junge Frauen an die Spitze“ für eine wissenschaftliche Karriere und als künftige Führungskräfte (siehe auch A3.3)
- berät die GraFA bei der Entwicklung und Steuerung von Projekten in Bezug auf Gleichstellungsaspekte
- organisiert die GraFA die Gesprächsreihe „Freiberger Frauen- und Männergespräche“, bei denen Expert(inn)en im Bereich der Genderforschung und aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit referieren und diskutieren, (z. B. „Kind und Karriere – Wege aus der Geht-Nicht-Falle“;

<http://tu-freiberg.de/grafa/veranstaltungen/freiberger-frauen-maennergespraech>), siehe auch B3

Weitere externe Expertisen und Informationen integrieren die mit Gleichstellungsbelangen befassten Mitarbeiter(innen) und Organisationseinheiten der TU Bergakademie Freiberg über regelmäßige Arbeitsberatungen und Konsultationen in den Gremien

- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen in Chemnitz,
- Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an sächsischen Hochschulen,
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
- und durch die Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen zur Weiterbildung.

Die Rektorskommission Gleichstellung ihrerseits gibt wissenschaftliche Untersuchungen zum Studienwahlverhalten junger Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (an den Lehrstuhl für Marketing und Internationaler Handel) in Auftrag und greift zurück auf

- Ergebnisse von Forschungsthemen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, die Genderaspekte betrachten,
- die Kooperation des Lehrstuhls für Marketing und Internationaler Handel mit der Wirtschaftsuniversität Wien (Vorträge und Consulting einer Expertin für Gleichbehandlungsfragen).

Regelmäßig jährlich lädt sich die Rektorskommission Gleichstellung für die eigene Weiterbildung Fachexpert(inn)en aus der Community der Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft ein.

A1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Entsprechend der Priorisierung der Gleichstellungsthematik als Schwerpunktaufgabe durch das Rektorat wird der Aspekt der Gleichstellung schrittweise in alle Verwaltungsabläufe integriert. Dazu wird pilothaft für den Bereich der Lehre ein Qualitätsmanagementsystem entwickelt. In die begleitende Steuerungsgruppe, die beim Prorektorat Bildung angebunden ist, sind Mitglieder der Rektorskommission Gleichstellung integriert. Damit wird sichergestellt, dass Gleichstellung als Kriterium im Prozess der Qualitätssicherung strukturell verankert wird.

In der ersten Phase (April 2012 bis Dezember 2016) führt die GraFA ein hochschul- und mediendidaktisches Projekt zur Verbesserung der Lehre durch, bei dem Lehrende der Universität durch Weiterbildung, Facharbeitskreise und individuelle Beratungsangebote unterstützt werden. Um die Lehre künftig noch stärker geschlechtersensibel zu entwickeln, wurde eine Hochschuldidaktikerin eingestellt, die gleichzeitig Expertin im Bereich Genderforschung/ geschlechtergerechte Bildung ist.

Bereits seit November 2010 erfasst die GraFA monatlich die Inanspruchnahme der Weiterbildungs- und Beratungsangebote durch den wissenschaftlichen Nachwuchs nach Geschlecht in der Scorecard sowie die Steuerung durch die Entwicklung geschlechtergerechter Maßnahmen und Werbung. So wurde bis Juli 2012 das Ziel eines Frauenanteils von 50 Prozent an den Teilnahmen (bei knapp 25 Prozent Frauenanteil an den Promotionen 2010–2011) erreicht.

Implementiert**A1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger(inne)n /****A1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

- ✓ Besetzung der Leitungsstelle der Kompetenzschule der Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) mit einer Gleichstellungsexpertin
- ✓ Unterstützung für Antragsteller bei der Integration und Implementierung von Gleichstellungsaspekten in Forschungsanträgen bzw. -projekten
- ✓ Vertretung und Mitarbeit in externen Gleichstellungsgremien auf Landes- und Bundesebene
- ✓ hochschuleigene bzw. übergreifende Kooperation der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Bereich der Genderforschung
- ✓ Integration von Genderaspekten in die Lehre durch Mitwirkung von Gleichstellungsexpertinnen bei Qualitätssicherung und Mediendidaktik
- ✓ Qualitätsmanagementsystem mit geschlechtsspezifischer Teilnahmeerfassung
- ✓ gleichstellungsrelevante Angebote für die Hochschulöffentlichkeit im Studium generale

A2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Reguläre Erfassungen aller Mitgliedergruppen

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 die Verwaltung (Dezernate Personalwesen und Haushalt/Controlling) Angaben zu den Frauenanteilen in den Beschäftigtengruppen (wissenschaftliches Personal, Promovierende, Hochschullehrende) erfasst. 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 (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Regelmäßige Erhebung von Daten für die Gleichstellung

	Schüler(innen)/ Studieninteressierte	Studierende	Promovierende/ Doktorand(inn)en	wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)	Hochschul- lehrende
Verwaltung, Controlling	jährlich	jährlich		jährlich	jährlich
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit/ Studentenbüro	jährlich: Evaluierung Schüleruniversität	jährlich: Erstsemesterbe- fragung			
Career Center		für jedes Projekt			
GraFA			alle zwei Jahre bzw. projektspezifisch		
Fakultät für Wirtschafts- wissenschaften				projekt- spezifisch	projekt- spezifisch

Genderforschung und empirische Untersuchungen

Die intensive Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik im Zuge der Entwicklung hin zu einer gendergerechten Hochschule hat einen Qualitätssprung bei der Nutzung von Erkenntnissen aus der Genderforschung sowie aus eigenen empirischen Untersuchungen an der Universität bewirkt. Die Untersuchungen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (z. B. zu Motiven und Fächerpräferenzen (Studienwahlverhalten junger Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften) werden als einrichtungsspezifisches Informationssystem und Entscheidungsgrundlage herangezogen. Ende 2012 wurde eine Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) und Promovierenden zur Gleichstellungssituation mit Fokus auf die Familienfreundlichkeit ausgewertet. Eine empirische Untersuchung unter den Hochschullehrenden zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg gab es 2011. Die Bedürfnisse Promovierender in Bezug auf die Familien- und Karriereplanung werden alle zwei Jahre durch die GraFA ermittelt.

Sämtliche Ergebnisse stehen der Rektorskommission Gleichstellung zur Verfügung für

- eine objektive Bedarfsermittlung und bedarfsgerechte Maßnahmenplanung,
 - die Qualitätssicherung und Optimierung,
 - das Berichtswesen und die Erfolgsmessung,
 - die strategische Planung und nachhaltige Gestaltung von Maßnahmen
- und werden zu diesen Zwecken auch von den Fakultäten genutzt.

Daten für die Fakultäten/von den Fakultäten

Den Fakultäten stehen für eigene Gleichstellungsmaßnahmen und Projektanträge Daten zur Gleichstellungssituation an der Hochschule und aus Genderanalysen zur Verfügung. In ihrem jährlichen Evaluierungsbericht an die Rektorskommission Gleichstellung (vgl. A1.2) führen die Fakultäten die umgesetzten Maßnahmen in quantitativen Analysen und erreichten Zielzahlen auf. Die Ergebnisse der Auswertung fließen wiederum in den Bedarfsabgleich auf Fakultätsebene und auf zentraler Ebene sowie die Weiterentwicklung von Maßnahmen ein.

Bilanzierung

Mitglieder der Hochschulleitung und die Dekane nehmen an den Bilanzierungssitzungen der Rektorskommission Gleichstellung teil. Die Bilanzierung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in die jährlichen Berichte der Hochschulleitung (Bericht des Rektorats; Forschungsbericht des Prorektors Forschung, Lehrbericht des Prorektors Bildung, Entwicklungsbericht der Hochschule an das zuständige Ministerium) einbezogen.

Darüber hinaus beteiligt sich die TU Bergakademie Freiberg regelmäßig an externen Umfragen, Rankings oder Ratings (u.a. CEWS, CHE).

Implementiert A2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- ✓ jährliche bzw. regelmäßige zentrale Erfassung von Gleichstellungsdaten für alle Mitgliedergruppen mittels Analysen, Befragungen und empirischer Untersuchungen
- ✓ Nutzung von Daten/Ergebnissen aus Genderforschung und empirischen Untersuchungen durch die Rektorskommission Gleichstellung und die Fakultäten
- ✓ jährliche Evaluierungsberichte der Fakultäten an die Rektorskommission Gleichstellung
- ✓ Bilanzierungssitzung mit Mitgliedern der Hochschulleitung und den Dekanen
- ✓ Aussagen zur Gleichstellung als Bestandteil interner und externer Berichte (Hochschulleitung, Fakultäten, Verwaltung)

A3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

A3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeiten

Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten ist grundsätzlich für alle Mitarbeiter(innen) möglich. Vorrangig wird sie Wissenschaftler(inne)n mit Kind gewährt. Dazu werden Absprachen und individuelle Vereinbarungen zwischen den Professor(innen) und Mitarbeiter(inne)n im Sinne von Arbeitsausgleichsverfahren geschlossen. Lehrende mit Kindern oder pflegebedürftigen engen Familienangehörigen werden ab 16:30 Uhr für den Einsatz in Lehrveranstaltungen gesperrt.

Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Bei wissenschaftlichen Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen, Workshops etc.), die am Rand oder außerhalb der üblichen Tagesarbeitszeit liegen, wird bei Bedarf eine Kinderbetreuung angeboten (siehe auch A3.2).

Flexible Zeitregelung für Studierende

Die geringe Größe der Universität erlaubt es, bei der Planung der Lehre die familiären Verpflichtungen Studierender weitgehend zu berücksichtigen. Die Beratung für Studierende zur Gestaltung des Studienablaufs sowie zu Schwangerschaft bzw. Mutterschutz und Inanspruchnahme der Elternzeit geht weit auf individuelle Bedürfnisse ein. In der AG Kind organisieren Studierende bedarfsweise gegenseitige Unterstützung und Hilfestellung.

A3.2 Kinderbetreuungsangebote

Kitas

Die Betreuung von Kindern universitätsangehöriger Eltern ist in Freiberg vorbildlich und bedarfsgerecht gesichert. Neben verschiedenen freien Trägern in der Stadt Freiberg bietet das Studentenwerk Freiberg in zwei Kindertagesstätten (komplett saniert bzw. Neubau 2011) eine wochentägliche Betreuung von insgesamt 125 Kindern in den Bereichen Krippe (Alter von 0,4 bis 3 Jahren; 57 Plätze) und Kindergarten (Alter von 3 bis 7 Jahren; 68 Plätze). Die Plätze der Einrichtungen werden nach Warteliste vergeben, wobei die Kategorien 1) Student(in), 2) Mitarbeiter(in) 3) Nichthochschulangehörige(r) nacheinander berücksichtigt werden. Die wochentägliche Betreuungszeit beträgt jeweils 10,5 Stunden (von 6:30–17:00 bzw. 7:00–17:30 Uhr), zusätzliche Betreuungszeiten sind nach Absprache möglich („Zukauf“), speziell bei großen Veranstaltungen.

Alternative Betreuungsangebote

Die Mitgliedschaft der Universität im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“ ermöglicht:

- die Vermittlung von Tagespflegepersonen (geschult, mit Zertifikat) für Kinder bis zu 3 Jahren; Betreuungszeiten (vor 7 Uhr/nach 16 Uhr), Verpflegung, besondere Förderungsangebote flexibel und individuell abstimbar, (siehe auch unten „AG Kind“),
- die stundenweise Kinderbetreuung nach Anmeldung in der Spielgruppe im Kinder- und Familienzentrum des Deutschen Kinderschutzbunds,
- die stundenweise „Notfallbetreuung“ in besonderen Situationen (u. a. Arzt- und Behördengänge) ohne Voranmeldung (Kosten 1 Euro/Stunde),
- die finanzielle Förderung der Kinderbetreuung für Studierende und Promovierende auf Antrag (Übernahme des Differenzbetrags Elternbeitrag-Tagespflegeperson durch die Stadt Freiberg; zusätzlich Übernahme des anfallenden Elternbeitrags durch das Landratsamt).

Möglichkeiten zur Kinderbetreuung bestehen außerdem über die freiwillige und ehrenamtliche Arbeitsgemeinschaft des Studentenrats der TU Bergakademie Freiberg „AG Kind“. Sie unterstützt junge bzw. werdende Eltern und ihre Kinder durch

- die Vermittlung von studentischen Babysittern,
- die Vermittlung von geschulten Tagespflegepersonen in Abstimmung mit dem „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“ (siehe oben),
- das Organisieren von Erfahrungsaustauschen, gemeinsamen Fahrten und Diskussionen (siehe Freiberger Frauen- und Männergespräche),
- Webseite AG Kind (mit E-Mail-Verteiler der TU Bergakademie Freiberg für aktuelle/wichtige Mitteilungen (u.a. Ärzteliste, rechtliche Aspekte, Finanzen).

Hinsichtlich einer kindgerechten Ausstattung existieren auf dem Campus in verschiedenen Gebäuden Babykostwärmer und Wickeltische, die im „Uni-Wegweiser“ ausgewiesen sind. Umfangreich ausgestattet ist das „Mehrgenerationenzimmer“ (Institutsgebäude Otto Meißer Bau) mit Verdunklungsrollo, Krabbeldecke, Laufgitter, Sofa, Babyfon, Babykost- und Flaschenwärmer sowie Wickelaufgabe. Eine „Eltern-Kind-Ecke“ gibt es im Speisesaal der Mensa und eine Krabbelbox in der Universitätsbibliothek. Vergleichbare Ausstattungen gibt es im Institut Keramik, Glas und Baustofftechnik und bei der GraFA, die auch von den Studierenden im Career Center genutzt werden.

A3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Unterstützung bei Überbrückung und Wiedereinstieg

Als prioritäre Maßnahme für die Verringerung der Abbrecherquote von Promovendinnen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert durch die Bereitstellung von Überbrückungshilfen im Fall von Engpässen bei Stellenbesetzungen, bei der Bewilligung von Drittmittelanträgen, beim Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten etc. Darüber hinaus wird die Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien des Freistaates Sachsen sowie des ESF¹⁰ zur Fertigstellung der Promotion/Habilitation organisatorisch unterstützt.

Förderung Dualer Karrieren (Dual Career Couples)

Bei der Besetzung von Professuren und wissenschaftlichen Stellen mit spezifischem Anforderungsprofil leistet die TU Bergakademie Freiberg aktive Unterstützung durch Beschäftigungsangebote für die Partnerin/den Partner eines Bewerbers/einer Bewerberin. Im Rahmen eines Netzwerks von Kooperationspartnern aus der Region (Industrie, Kommune, Landkreis) werden Stellenangebote an der Hochschule oder ortsnahe geprüft bzw. ermöglicht.

¹⁰ Europäischer Sozialfond

Angebote des Career Centers für Studierende

Allen Studierenden stehen für einen optimalen Berufseinstieg die Seminar- und Beratungsangebote des Career Center (vier Mitarbeiter Vollzeit, ein Mitarbeiter Teilzeit) offen. Die Veranstaltungen werden geschlechtergerecht durchgeführt und schließen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Speziell für junge Frauen gibt es Rhetorik-Seminare, in denen die Präsentation eigener Ideen und Inhalte im universitären Kontext trainiert wird (vier Seminare 2011/2012). Die Veranstaltungen insgesamt verzeichnen einen erfreulich gestiegenen Anteil von Frauen (im Zeitraum 2009 bis 2012 bei Seminaren von 35 auf 55 Prozent, bei individueller Bewerbungsberatung von 29 auf 48 Prozent). Daneben tauschen sich in einem „Arbeitsgeberdialog“ Studierende mit Arbeitgebern aus, um die Vielfalt potenzieller Arbeitsgebiete, Lebensorte und Lebensweisen zu erfahren (Firmenkontaktmesse „ORTE – DIE ORIENTIERUNGS-MESSE“, Freiburger Karrieregespräche mit gezielt eingeladenen weiblichen Rolemodels).

Angebote der GraFA für Nachwuchswissenschaftler(innen)

Seit September 2010 unterstützt die GraFA Promovierende mit einem individuellen Beratungsangebot bei der Planung einer individuellen Berufsbiografie. Das Angebot beinhaltet eine am individuellen Kompetenzprofil orientierte und auf die individuellen Pläne zur beruflichen Entwicklung abgestimmte Bildungsberatung, um während der Promotionsphase die erforderlichen Schlüsselkompetenzen zu erwerben. Dabei werden auch die strukturellen Hindernisse für Frauen im Zuge der Familienplanung thematisiert.

Angebote des Gründerzentrums Saxeed für Universitätsangehörige

Das Gründerzentrum SAXEED¹¹ bietet Frauen und Männern aller Mitgliedergruppen der Universität im Vorfeld und in der Startphase eines Unternehmens Beratung, Coaching und Weiterbildung an. Dabei kann die Gründung als Teilselbstständigkeit ergänzend zur bisherigen Tätigkeit oder auch als Vollselbstständigkeit erfolgen. Der Frauenanteil liegt bei 21,2 Prozent, was in etwa dem Frauenanteil von Gründungen in Sachsen entspricht.

Implementiert

A3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- ✓ bedarfsorientierte Kinderbetreuung bei Veranstaltungen
- ✓ flexible Arbeitszeiten in individueller Regelung
- ✓ individuelle und flexible Gestaltung von Studienabläufen

A3.2 Kinderbetreuungsangebote

- ✓ zwei Kindertagesstätten des Studentenwerks mit 125 Plätzen
- ✓ alternative Kinderbetreuungsangebote im Rahmen des „Freiberger Bündnisses für Familienfreundlichkeit“ und der AG Kind
- ✓ Service- und Unterstützungsangebote der AG Kind für junge Eltern; Internetauftritt in Englisch
- ✓ kindgerechte Ausstattung in zentralen Einrichtungen und an Instituten

A3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- ✓ finanzielle Unterstützung bei Überbrückung/Wiedereinstieg
- ✓ Angebote zu ortsnaher Beschäftigung für die Partnerin/den Partner eines Bewerbers/einer Bewerberin auf wissenschaftliche Positionen
- ✓ Begleitung der Auswahl wissenschaftlicher Nachwuchskräfte für Qualifizierung und Förderung durch die Graduierten- und Forschungsakademie
- ✓ Vorbereitung ausgewählter Doktorandinnen für Tätigkeiten in Leitungspositionen
- ✓ Unterstützung bei Karriereplanung und Berufseinstieg: dreifach gefächertes Angebot des Career Centers (Seminare, Arbeitsgeberdialog und Beratung) mit speziellen Angeboten für Studentinnen

¹¹ Gründernetzwerk der südwestsächsischen Hochschulen; unterstützt und fördert Unternehmensgründungen von Professoren, Hochschulmitarbeitern, Studierenden und Absolventen

A4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

A4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Stellenausschreibungen/Stellenbesetzungen

Sämtliche Stellenausschreibungen der TU Bergakademie Freiberg enthalten die explizite Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation von Frauen und Männern werden Frauen bevorzugt eingestellt. Alle Stellen können als Teilzeitarbeitsplätze besetzt werden. Die Besetzung von Stellen erfolgt grundsätzlich unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten.

Hinweise auf Vereinbarkeit von Familie und Karriere in Ausschreibungen

Die Ausschreibungstexte für Professuren enthalten standardmäßig Hinweise auf Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere an der Hochschule (insbesondere Kinderbetreuungsplatz, ggf. Beschäftigungsmöglichkeiten für Ehepartner – Fördermöglichkeiten für Dual Career Couples, siehe auch A3.3). Aktuelle Beispiele unter

<https://tu-freiberg.de/wirtschaft/karriere/stellenausschreibungen/ausschreibungen>

Gezielte Ansprache von Bewerberinnen

Bei der Vorbereitung von Ausschreibungen wirken die Fachkolleg(inn)en des auszuschreibenden Gebiets sowie ggf. weitere Beteiligte der Hochschule aktiv auf die Bewerbung von geeigneten Wissenschaftlerinnen hin. Ggf. werden Datenbanken wie femconsult und AkademieNet genutzt.

Monitoring zu den Frauenanteilen bei Berufungsverfahren

In den Berufungsverfahren ist ein Monitoring zur Beteiligung weiblicher Bewerberinnen auf den verschiedenen Stufen des Verfahrens standardmäßig verankert, das vom Berufungsbeauftragten der Universität durchgeführt wird. Zudem prüft der Rektor bei Vorlage des Berufungsvorschlags in jedem Einzelfall, ob die Belange der Gleichstellung angemessen berücksichtigt sind.

A4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Mitarbeiter(innen) der GraFA stehen als Ansprechpartner für wissenschaftliche Nachwuchskräfte und deren Betreuer(innen) zur Verfügung. Konfliktfälle werden kooperativ und nach Notwendigkeit durch offizielle Bestellung weiterer Ombudspersonen gelöst.

Bei Promotionen wird die Betreuerzusage generell zu Beginn des Promotionsvorhabens erteilt. Insbesondere promovierenden Frauen wird damit mehr Sicherheit bei Fragen der Planung und Beantragung finanzieller Förderung gegeben.

Der Anteil an strukturierten Promotionen ist im Berichtszeitraum stark angestiegen. 2010 wurde eine einheitliche Promotionsordnung für die gesamte Universität verabschiedet. Im Februar 2012 gründete sich mit organisatorischer Unterstützung der GraFA erstmals ein Promovierendenrat der Universität. Im Vorfeld wurde gezielt darauf hingearbeitet, dass ausreichend weibliche Kandidatinnen ebenso wie internationale Promovierende zur Wahl standen. Der Promovierendenrat arbeitet eng mit der GraFA zusammen. Außerdem wirkt ein Mitglied des Promovierendenrats beratend im Senat mit.

Implementiert

A4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen /

A4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

- ✓ Stellenausschreibungen enthalten explizite Bewerbungsaufrufe an Frauen
- ✓ Stellenausschreibungen für Wissenschaftler/Professuren enthalten Angebot für Unterstützung in Familienangelegenheiten
- ✓ Fachkolleginnen werden gezielt auf Bewerbungsmöglichkeiten hin angesprochen
- ✓ Berufungsverfahren enthalten Monitoring zu Frauenbeteiligung
- ✓ Gleichstellungsbeauftragte und GraFA als Ansprechpartner für Hilfe bei Konfliktfällen
- ✓ verlässliche Planbarkeit von Promotionsvorhaben durch Regelung für Betreuerzusage, Promotionsordnung
- ✓ 2012 gegründeter Promovierendenrat vertritt u. a. Interessen junger Promovendinnen

B Personelle Gleichstellungsstandards

B1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

B1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Genderkompetenz bei Leitungsverantwortung

Bei der Personalauswahl für alle Stellen mit Leitungsverantwortung (einschließlich drittmittelfinanzierter Struktureinheiten) gilt ausgewiesene Genderkompetenz als ein wesentliches Kriterium. Führungspositionen in der Verwaltung (Dezernat Haushalt, Dezernat Personalwesen, Justizariat) und in den zentralen Einheiten (Universitätsbibliothek, Internationales Universitätszentrum, GraFA, Career Center, Terra Mineralia¹²) sind mit Frauen besetzt bzw. seit 2009 besetzt worden.

Kontakt zur Wissenschaft im Vorschulalter

Im Rahmen der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“¹³ unternimmt die Universität Aktivitäten speziell für Kinder im Vorschulalter. Als Partner in einem lokalen Netzwerk mit dem Landkreis Mittelsachsen organisiert sie die naturwissenschaftlich-technische Weiterbildung für die Erzieherinnen von Kindertagesstätten (91 beteiligte Einrichtungen, 16 Workshops pro Jahr). Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule ist die Koordinatorin für den Landkreis Mittelsachsen und Trainerin für die Weiterbildung.

Daneben gibt es 33 Partnerschaften bzw. Patenschaften mit vier Freiburger Schulen, für die Wissenschaftler(innen) der Universität regelmäßig Vorträge und altersgerechte Veranstaltungen für Mädchen und Jungen ab dem Grundschulalter abhalten. Speziell junge Mädchen werden dabei motiviert, Interesse für mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Phänomene zu entwickeln.

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

Jährlich gibt es eine Junioruniversität sowie drei Schüleruniversitäten (Sommer, Herbst, Winter) jeweils mit zwei bis sieben Projektangeboten, bei denen Wissenschaftler(innen) aktuelle Themen aus Naturwissenschaft und Technik anschaulich präsentieren. Als *female role models* für die Mädchen agieren Nachwuchswissenschaftlerinnen. Seit 2012 gibt es innerhalb der Sommeruniversität die Projektwoche MINT, bei der fachübergreifend für Mädchen und Jungen Themen und Studiengänge aus Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik vorgestellt werden. Aufgrund der bisherigen großen Resonanz kommen 2013 weitere eigenständige Fachgebiete hinzu (u. a. Ingenieurwoche). Die einzelnen Fakultäten bieten auf ihre Fachangebote bezogene Projektstage und Projektwochen an (z. B. einmal jährlich Schülerkolleg Chemie „Experimentieren in Freiberg“, Frühjahrsakademie Mathematik), die der Gewinnung von Mädchen besondere Aufmerksamkeit widmen.

Studienwerbung für Schülerinnen

Die Zentrale Studienberatung der Universität spricht mit ausgewählten Formaten der Studienwerbung gezielt Schülerinnen an. Insbesondere beteiligt sie sich jährlich an der bundesweiten Initiative des „Girls' Day“. Zur Konzeption und Durchführung der Veranstaltungen vor Ort werden gemeinsam mit den Fakultäten ansprechende Themen und geeignete Fachexpert(inn)en identifiziert, die Inhalte gendergerecht vermitteln. Seit dem Girls' Day 2012 umfasst das Spektrum das speziell für Mädchen aufbereitete Thema „Humanoide Roboter“.

Im Rahmen des „Schüler-Studenten-Dialogs“ berichten Student(inn)en als „Studienbotschafter(innen)“ vor Schüler(inne)n ihrer Heimatgymnasien über ihre Erfahrungen bei der Studienfachwahl, speziell zu den Anforderungen in den MINT-Studiengängen. Acht Studentinnen sind derzeit als Studienbotschafterinnen tätig, ihre Anzahl wird in den kommenden Jahren weiter steigen.

Die Materialien der Öffentlichkeitsarbeit für die Studienwerbung werden ebenfalls unter dem Aspekt des gendersensiblen Blickwinkels entwickelt und fortlaufend aktualisiert.

Schülerlabor

Am Institut für Werkstofftechnik können Jungen und Mädchen ihr Interesse für Werkstoffe im Schülerlabor „Science meets School – Werkstoffe und Technologien in Freiberg“ testen. Für Projektstage, Schülerwettbewerbe und Laborkurse sind die Versuche und Experimente speziell auf den Lehrplan sächsischer Schulen abgestimmt. Seit 2002 gab es über 4000 Laborta-

¹² Mineralienausstellung der TU Bergakademie Freiberg im Schloss Freudenstein

¹³ Bundesweite Stiftung zur Förderung frühkindlicher Aktivitäten bei Drei- bis Sechsjährigen in Naturwissenschaften und Technik. Die TU Bergakademie Freiberg und der Landkreis Mittelsachsen kooperieren dabei in einem lokalen Netzwerk, wobei die Universität die durch die Stiftung geförderte Weiterbildung für Erzieher(innen) durchführt.

ge mit 2020 teilnehmenden Schüler(inne)n. Das Schülerlabor unterstützt den am Beruflichen Schulzentrum Julius Weisbach neu eingerichteten Ausbildungsgang zum/zur Werkstoffprüfer(in) und führt Fortbildungsveranstaltungen für Lehrer(innen) durch.

Self-Assessment

Die TU Bergakademie Freiberg ermöglicht es Abiturientinnen in Anlehnung an die tasteMINT¹⁴-Initiative des BMBF, in einem persönlichen Potenzial-Assessment-Verfahren ihre Stärken in den MINT-Fächern (siehe auch Veranstaltungen für Schüler(innen) zu erproben. Ziel ist es, junge Frauen an der Schnittstelle Schule – Hochschule für ein Studium in diesen Fächern zu gewinnen. Ein Self-Assessment-Center das den Teilnehmerinnen unter anderem Möglichkeiten zur Selbstexploration und zum Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung bietet, wird auf die spezifischen Studiengänge der TU Bergakademie hin weiterentwickelt.

Studieneinstiegshilfe

Im Ergebnis von Beratungen des „Beirats für Qualitätssicherung“ erhalten Studienanfänger(innen) ab dem Wintersemester 2012/13 Unterstützung beim Übergang von der Schule an die Universität. Erstsemestern in einem Bachelor- oder Diplombstudiengang wird ein kostenfreier zweiwöchiger „Intensivkurs Mathematik“ angeboten (durchgeführt von der Fakultät für Mathematik und Informatik; entwickelt mit Unterstützung der Zentralen Studienberatung und des Studentensekretariats in Kooperation mit der Sächsischen Bildungsagentur).

Messen

Die TU Bergakademie Freiberg präsentiert sich jährlich auf etwa 13 regionalen und überregionalen Bildungsmessen. Die Teilnahme am Konzept der VOCATIUM-Messen zur Studienberatung ermöglicht es, Studieninteressierte sehr individuell und gezielt zu beraten; insbesondere junge Frauen werden auf die Studien- und Karrieremöglichkeiten in MINT-Fächern und traditionell „frauenfernen“ Berufsfeldern angesprochen. Auch Fachmessen (z. B. CeBIT Hannover, Hannovermesse, Bauma München, Achema Frankfurt/M.) werden genutzt, um potenzielle Studieninteressierte, insbesondere Mädchen und junge Frauen, anzusprechen.

Implementiert B1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- ✓ Begegnungen mit Wissenschaft für Kindergartenkinder (Haus der kleinen Forscher)
- ✓ Junioruniversitäten (7–14 Jahre)/Schüleruniversitäten (ab 9. Klasse)
- ✓ Studienwerbung für Schülerinnen: Girls' Day/Schüler-Studenten-Dialog
- ✓ Schülerlabor „Science meets School – Werkstoffe und Technologien in Freiberg“
- ✓ Self-Assessment Center
- ✓ Studienwerbung auf Messen speziell für junge Frauen
- ✓ Studieneinstiegs-Kurse als Hilfen in technisch-mathematischen Fächern

B1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Wie bereits in der Zielvereinbarung mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) vereinbart, sollen auch in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen in Zukunft Aktivitäten in der Gleichstellungsarbeit berücksichtigt und als Kriterium für die Mittelzuweisung herangezogen werden.

¹⁴ Verfahren für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe zur Studienfachwahl als Selbstüberprüfungs- und Orientierungsinstrument; Teil des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT“

B2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Habilitationsstipendium

Um herausragenden jungen Wissenschaftlerinnen die Fertigstellung ihrer Habilitation bzw. Postdoc-Arbeit zu erleichtern, schreibt die TU Bergakademie Freiberg zweimal jährlich das Mary-Hegeler-Habilitationsstipendium aus (Regelförderdauer ein Jahr). Gefördert werden insbesondere Frauen mit Kindern und solche, die nach einer Phase außeruniversitärer Berufstätigkeit ihre wissenschaftliche Karriere wieder aufnehmen bzw. fortsetzen möchten.

Förderung begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen für Leitungspositionen

Seit Mai 2012 fördert die GraFA im Rahmen der Maßnahme „Junge Frauen an die Spitze“ begabte Doktorandinnen als potenzielle Führungspersönlichkeiten in einem „Erfolgsteam für die wissenschaftliche Laufbahn“. Das Programm konzentriert sich auf die in der Genderforschung als zentrale Probleme herausgearbeiteten Schwerpunkte „Rückstand in Netzwerken“ sowie „sozialisationsbedingte Hürden bei der eigenen Karriereplanung“. In Fachworkshops werden regelmäßig Kontakte zu herausragenden Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft geboten (Netzwerkpartnerinnen und female role models) und Zusatzkompetenzen (u.a. methodische Schulungen; Genderkompetenz, Führungsseminare) vermittelt, die bei der Überwindung der strukturellen Benachteiligung von Frauen hilfreich sind.

Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase bietet die GraFA eine individuelle Beratung für ihre Karriereentwicklung sowie Coaching für ihre Führungstätigkeit als Nachwuchsgruppenleiterin. Ein Coachingangebot für Lehrende, das geschlechtergerecht durchgeführt wird, ist seit November 2012 im Aufbau.

Implementiert B2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

- ✓ Mary-Hegeler-Habilitationsstipendium
- ✓ Förderung ausgewählter Nachwuchswissenschaftlerinnen: Einrichtung eines Erfolgsteams für die wissenschaftliche Laufbahn besonders begabter junger Frauen „Junge Frauen an die Spitze“
- ✓ Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdocs)

B3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Workshops von Professorinnen für Studentinnen

Die Workshopreihe „Von Professorinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ nutzt die Vorbildfunktion von Frauenpersönlichkeiten aus Wissenschaft und Forschung für besonders interessierte Studentinnen. Erfolgreiche und erfahrene Wissenschaftlerinnen bringen besonders Studentinnen aus dem Ingenieurbereich persönlich die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn nahe und sprechen sie auf eigene Karrierewünsche an.

Workshops für Gleichstellungsbeauftragte/Weiterbildung für Rektoratskommission Gleichstellung

Zur internen Schulung der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitglieder der Rektoratskommission Gleichstellung gibt es am konkreten bzw. aktuellen Bedarf ausgerichtete interne Workshops und Seminare, die den Blick für Verzerrungseffekte schärfen (u.a. „Umsetzungsstrategien des Gleichstellungskonzepts – Kommunikationstraining“, 2011).

Offene Veranstaltungsreihe „Freiberger Frauen- und Männergespräche“

Zweimal jährlich werden gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Mittelsachsen und der Stadt Freiberg Podiumsdiskussionen veranstaltet, die Fragen der Partnerschaftlichkeit der Geschlechter in den Strukturen des Wissenschaftsbetriebes thematisieren (Juli 2012 „Kind und Karriere? – Wege aus der „Geht-nicht-Falle“; Dezember 2012 „Männerquote – Frauenquote: Sanktion oder Potenzial?“). Sie richten sich an Studierende, Lehrende und Führungspersonen und sollen ihnen Orientierung für konstruktive Veränderungen hin zu mehr Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bieten.

Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit

Wissenschaftliche Erfolge werden bei der Darstellung in lokalen und überregionalen Medien u.a. daraufhin geprüft, ob sie geeignet sind, nicht-stereotype Beispiele für die Vereinbarkeit von Familie/Kinderbetreuung und wissenschaftlichem Arbeiten zu vermitteln und als Vorbilder zu wirken (z. B. Berichte über erfolgreiche Studentinnen in bislang männertypischen Gebieten, Forschungserfolge von Wissenschaftlerinnen).

Implementiert B3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- ✓ Workshopreihe „Von Professorinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen“
- ✓ Kommunikation vorbildhafter Karriereverläufe und Berufswege von Frauen
- ✓ Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte/Weiterbildung für Mitglieder der Rektoratskommission
- ✓ offene Veranstaltungsreihe „Freiberger Frauen- und Männergespräche“ mit Expert(inn)en aus der Genderforschung und der Praxis der Gleichstellungsarbeit
- ✓ Aufbereitung von Forschungserfolgen in Öffentlichkeitsarbeit
- ✓ ausgewogenes Verhältnis bei Darstellung von Frauen und Männern auf Printmaterial und im Internet

Personelle Gleichstellungsstandards TU Bergakademie Freiberg / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.01.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 01.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹⁾	3.416	1.679	67,0	33,0	3.689	1.769	67,6	32,4	3.902	1.825	68,1	31,9	60	40
Anzahl der Promotionen im Jahr	48	16	75,0	25,0	56	10	84,8	15,2	54	18	75,0	25,0	65	35
Anzahl der Habilitationen im Jahr	Aufgrund zu geringer Zahlen statistisch nicht auswertbar													
Professuren (Juniorprofessuren, Professuren C3/W2, Professuren C4/W3) ²⁾	79	3	96,3	3,7	81	4	95,3	4,7	73	6	92,4	7,6	85	15
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Rektorat, Dekane/Dekaninnen, Dezernent(inn)en und Leiter(innen) zentraler Einrichtungen)	15	3	83,3	16,7	13	4	76,5	23,5	12	5	70,6	29,4	3)	
davon höchste Ebene (Rektorat, Dekane/ Dekaninnen)	10	0	100,0	0	9	1	90,0	10,0	9	1	90,0	10,0	80	20
													90	10

1) Entwicklung bedingt durch Reduzierung der Aufnahmezahlen im Studiengang Betriebswirtschaftslehre (BWL)

2) jeweils besetzte Stellen

3) Zum Zeitpunkt der Formulierung der Zielvorgaben für 2013 (Erstbericht 2009) und für 2020 (Zwischenbericht 2011) wurde nur die höchste Leitungsebene (Rektorat, Dekane/Dekaninnen) betrachtet.