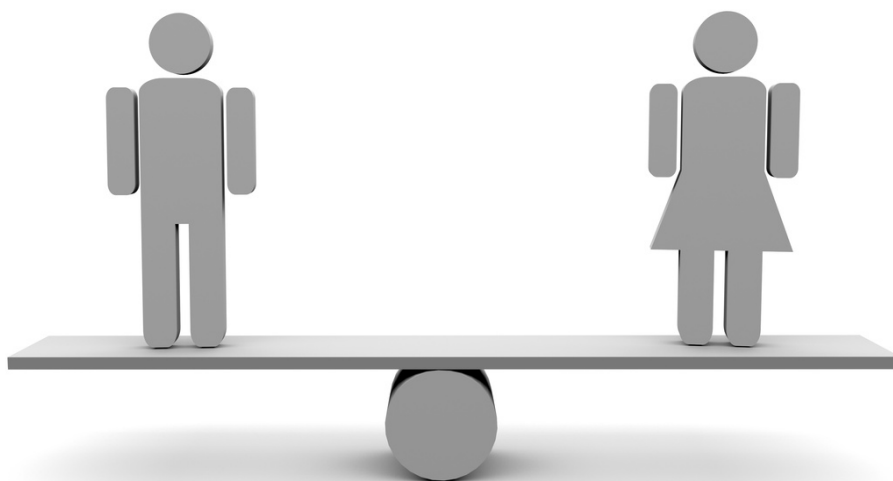


Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg

Prorektor Forschung – Ständige Arbeitsgruppe
„Förderung der Gleichstellung“ (SAG)

April 2011



© Pixel - Fotolia.com

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
1. Ausgangssituation.....	5
Institutionalisierte Rahmenbedingungen/Gesetzliche Grundlagen.....	5
Lehre/Studierende.....	5
Frauenanteile bei den Studierenden in den Fächergruppen.....	7
Absolventen: Bachelor, Master/Diplom.....	8
Promotionen.....	11
Professuren.....	13
Leitungspositionen.....	13
Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.....	14
Externe Evaluation der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg.....	15
Teilhabe der TU Bergakademie Freiberg an Programmen mit Gleichstellungskriterien.....	16
2. Handlungsbereiche, Zielgruppen und Ziele.....	16
2.1 Handlungsbereiche.....	16
2.2 Zielgruppen.....	17
2.3 Ziele.....	18
3. Vorgehen.....	19
4. Maßnahmen nach Handlungsbereichen.....	20
H1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen...20	
Personalentwicklungskonzept.....	20
Anreize: Gleichstellung als stellen- und budgetrelevanter Indikator.....	20
Stellenbesetzungsmaßnahmen.....	20
Förderung Dualer Karrieren (Dual Career Couples).....	20
H2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	21
Karriereberatung für Studentinnen und zukünftige Nachwachswissenschaftlerinnen.....	21
Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben.....	21

Mentoring.....	21
Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	21
Unterstützung bei Überbrückung und Wiedereinstieg.....	22
H3 Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	22
Früher Kontakt zur Wissenschaft.....	22
Junioruniversitäten (7-14 Jahre) / Schüleruniversitäten (ab 9. Klasse Sek.-stufe II).....	22
Veranstaltungen für Schülerinnen.....	23
Schülerlabor.....	23
Beteiligung an tasteMINT.....	23
Messen.....	24
H4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf.....	24
Arbeitsorganisation/Zeitmanagement.....	24
Duale Karriere.....	24
Betreuung von Kindern.....	24
Kleinkindgerechte Ausstattung.....	25
Betreuungsangebote außerhalb der Kindertagesstätte.....	25
Planung von wissenschaftlichen Veranstaltungen.....	25
Unterstützung studierender Eltern bei der Wohnungssuche.....	25
H5 Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen.....	25
H6 Stärkung der Gleichstellungsarbeit.....	26
Kommunikation und Transparenz.....	26
Web-Informationen zum Thema „Studieren und Arbeiten mit Familie an der TU Bergakademie Freiberg“.....	26
Öffentlichkeitsarbeit.....	26
Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung.....	27
Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte.....	27
5. Umsetzung.....	27
5.1 Strukturen/Gremien.....	28
Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG).....	28

Büro der/des Gleichstellungsbeauftragten.....	28
5.2 Abläufe/Verfahrensweisen.....	29
Regelmäßige Datenerhebung.....	29
Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere in Ausschreibungen....	29
Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen.....	29
Fakultätsräte.....	29
Informationsangebote zur Gleichstellung.....	30
Monitoring der Berufungsverfahren.....	30
Berichtswesen/Gleichstellungsbilanz.....	30
Monitoring des Erreichten.....	30
Optimierung der Arbeitsorganisation.....	30
Standardisierung von Verwaltungsprozessen.....	31
6. Maßnahmeplan (Handlungsbereiche 1-6).....	31
Anlage: Tabelle Ziele: Zielgruppen, Ausgangslage und Zielvorgaben / Hochschule insgesamt.....	40

Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg

Einleitung

Den immer komplexeren gesellschaftlichen Herausforderungen kann die Wissenschaft nur durch stets neuen und größeren Forscher- und Innovationsgeist begegnen. Die TU Bergakademie Freiberg ist die älteste montanistische Hochschule der Welt mit einem traditionell vorwiegend technisch-naturwissenschaftlich geprägten Profil. Sie sieht sich heute als moderne Ressourcenuniversität und mit der besonderen Verpflichtung, zur Lösung besonders drängender Fragen unserer Zeit beizutragen wie zum Beispiel der Versorgung mit Rohstoffen und Energie, der Nachhaltigkeit und dem Umweltschutz. Dabei erachtet sie es für unerlässlich, Gleichstellungsaspekte als Elemente qualitativ hochwertiger Forschung zu berücksichtigen und das wissenschaftliche Potenzial von Frauen wesentlich stärker als bisher zu nutzen und besser zu fördern. Zugleich ist dies ein Bestandteil der Qualitätssicherung in der Personalentwicklung.

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 zu verwirklichen.

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. Damit integriert das Konzept den bisherigen Frauenförderplan.¹

¹ Amtliche Bekanntmachung der TU Bergakademie Freiberg, Nr. 3/08. April 1999: Frauenförderplan der TU Bergakademie Freiberg

1. Ausgangssituation

Institutionalisierte Rahmenbedingungen/Gesetzliche Grundlagen

Die TU Bergakademie Freiberg hat die Förderung der Gleichstellung im Zuge der Umsetzung der Bundes- und Landesgesetzgebung (Hochschulpakt², Sächsisches Hochschulgesetz³, Sächsisches Frauenförderungsgesetz⁴) auf der Ebene der Universitätsleitung sowie der Fakultäten verankert.

Im dreijährigen Rhythmus werden an jeder Fakultät im Rahmen der Hochschulwahlen von den Vertreter(inne)n aller Mitgliedergruppen ein(e) Gleichstellungsbeauftragte(r) sowie ein(e) Stellvertreter(in) gewählt. Der oder die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der gesamten Hochschule sowie eine Person als Stellvertreter(in) werden von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten aus ihren Reihen bestimmt. Der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt zugleich die Aufgaben des/der Frauenbeauftragten nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz wahr.

Zudem sieht der bisherige Frauenförderplan der Hochschule u. a. die ausgewogene Repräsentanz von Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung und die verstärkte Einbeziehung von Frauen als Gutachterinnen bei Berufungsverfahren vor. Über die Jahre 2000 bis 2008 wurde die Entwicklung bei der Beteiligung von Frauen auf den einzelnen Qualifikationsstufen im jährlichen Bericht des/der Gleichstellungsbeauftragten an das Konzil regelmäßig ausgewertet.

Seit 2010 besteht die Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG), die unter Leitung des Prorektors/der Prorektorin für Forschung das vorliegende Gesamtkonzept zur durchgängigen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an der TU Bergakademie Freiberg erstellt hat und die Umsetzung begleitet.

Lehre/Studierende

Die Anzahl von Studierenden ist bundesweit an den Universitäten (einschließlich der Gesamthochschulen) bei geringen Schwankungen seit dem WS 2003/04 insgesamt relativ konstant. Der Anteil weiblicher Studierender übertraf bereits im WS 2002/03 erstmals den der männlichen Studierenden und liegt seither geringfügig über 50

² BMBF, Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt 2020, 20. August 2007, veröffentlicht im Bundesanzeiger Nr. 171 vom 12. September 2007

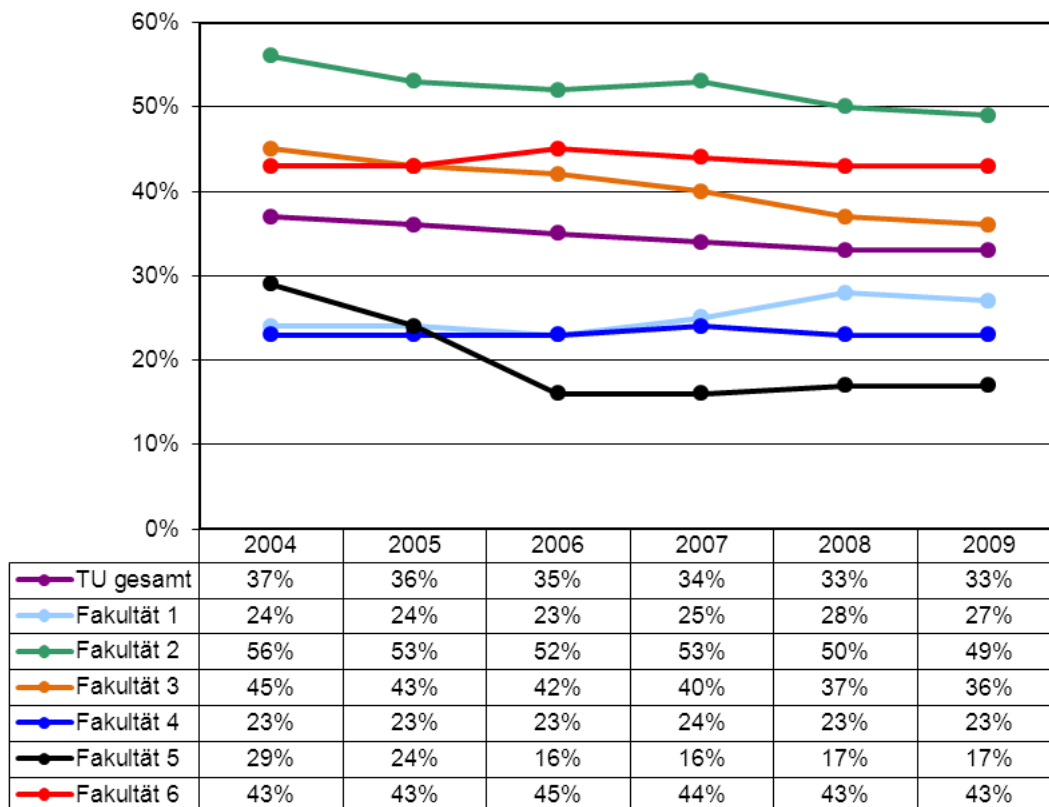
³ Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) vom 10. Dezember 2008, rechtsbereinigt mit Stand vom 11. Juli 2009

⁴ Gesetz zur Förderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz - SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684); zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung sächsischer Gesetze infolge der Neufassung des Sächsischen Hochschulgesetzes vom 26.06.2009 (SächsGVBl. S. 375); In-Kraft-Treten 11.07.2009

Prozent (2008/09: 51,3 %). In Sachsen liegt dieser Anteil um die 50 Prozent (WS 2003/04: 50,3 %, WS 2008/09: 49,0 %).⁵

An der TU Bergakademie Freiberg ist aufgrund des traditionellen und stark ausgeprägten technischen Profils der Frauenanteil vergleichsweise geringer. Dabei ist festzustellen, dass der Gesamtanteil von Studentinnen in den letzten Jahren trotz einer wachsenden Gesamtzahl von Studenten leicht, aber stetig gesunken ist.⁶ Während sich der Anteil von Studentinnen in der Fakultät 1 (Mathematik und Informatik) erhöhte, blieb er in den Fakultäten 4 (Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik) und 6 (Wirtschaftswissenschaften) konstant. In den Fakultäten 2 (Chemie und Physik), 3 (Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau) und 5 (Werkstoffwissenschaft und Werkstofftechnologie) nahm er ab (siehe Tab. 1).

Tab. 1: Entwicklung des prozentualen Anteils weiblicher Studierender an der TU Bergakademie Freiberg (gesamt, pro Fakultät)⁶



⁵ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1: Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2008/2009, erschienen am 21. September 2009

⁶ Lehrbericht der TU Bergakademie Freiberg 2009

Frauenanteile bei den Studierenden in den Fächergruppen

Bezogen auf die Fächergruppen änderten sich die Frauenanteile auf Bundesebene über die letzten Jahre nur geringfügig und betragen im WS 2008/09 in den Ingenieurwissenschaften 20,3 %, im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften 37,0 % und bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 49,2 %.⁷

An der TU Bergakademie Freiberg entsprach der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften bezogen auf die Jahre 2006-2009 annähernd dem Bundesdurchschnitt. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften lag er trotz eines leichten Rückgangs noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Werden die Wirtschaftswissenschaften betrachtet, blieb der Frauenanteil an der TU Bergakademie Freiberg weitgehend konstant.

Tab. 2: Vergleich der prozentualen Frauenanteile innerhalb der Fächergruppen an der TU Bergakademie Freiberg im Vergleich zum Bundesdurchschnitt⁸

Fächergruppe / Jahr	2006	2007	2008	2009
Ingenieurwissenschaften TU Bergakademie Freiberg	21 %	21 %	20 %	20 %
Ingenieurwissenschaften bundesweit	20 %	20 %	20 %	21 %
Wirtschaftswissenschaften TU Bergakademie Freiberg	45 %	44 %	43 %	43 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bundesweit	48 %	48 %	49 %	49 %
Mathematik/Naturwissenschaften TU Bergakademie Freiberg	46 %	46 %	45 %	44 %
Mathematik/Naturwissenschaften bundesweit	37 %	37 %	37 %	37 %

⁷ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1: Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2008/2009, erschienen am 21. September 2009

⁸ Lehrbericht der TU Bergakademie Freiberg 2009

Absolventen: Bachelor, Master/Diplom

Auf Bundesebene hat sich seit der Einführung von Bachelor und Master-/Diplomprogrammen (2000) der Anteil von Frauen, die die Prüfungen erfolgreich absolvierten, in den drei Fächergruppen unterschiedlich entwickelt (siehe Abbildungen 1-3)⁹. Im Zeitraum 2001 bis 2008 sank in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen von 67 % auf 56 %, während er sich bei den Master-/Diplomabschlüssen auf 47 % erhöhte. Im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften stieg der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen – abgesehen von kleineren Schwankungen – relativ stetig an (2008: 39 %). Bei den Master-/Diplomabschlüssen (30 %) blieb der Frauenanteil 2008 deutlicher als in den Vorjahren hinter dem Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen zurück. In den Ingenieurwissenschaften stabilisierte sich der Frauenanteil bei Bachelorabschlüssen nach einem Rekordwert von 48 % im Jahr 2001 in den Folgejahren bei knapp unter 30 % (2008: 29 %) und lag bei den Master-/Diplomabschlüssen leicht darunter (2008: 25 %).

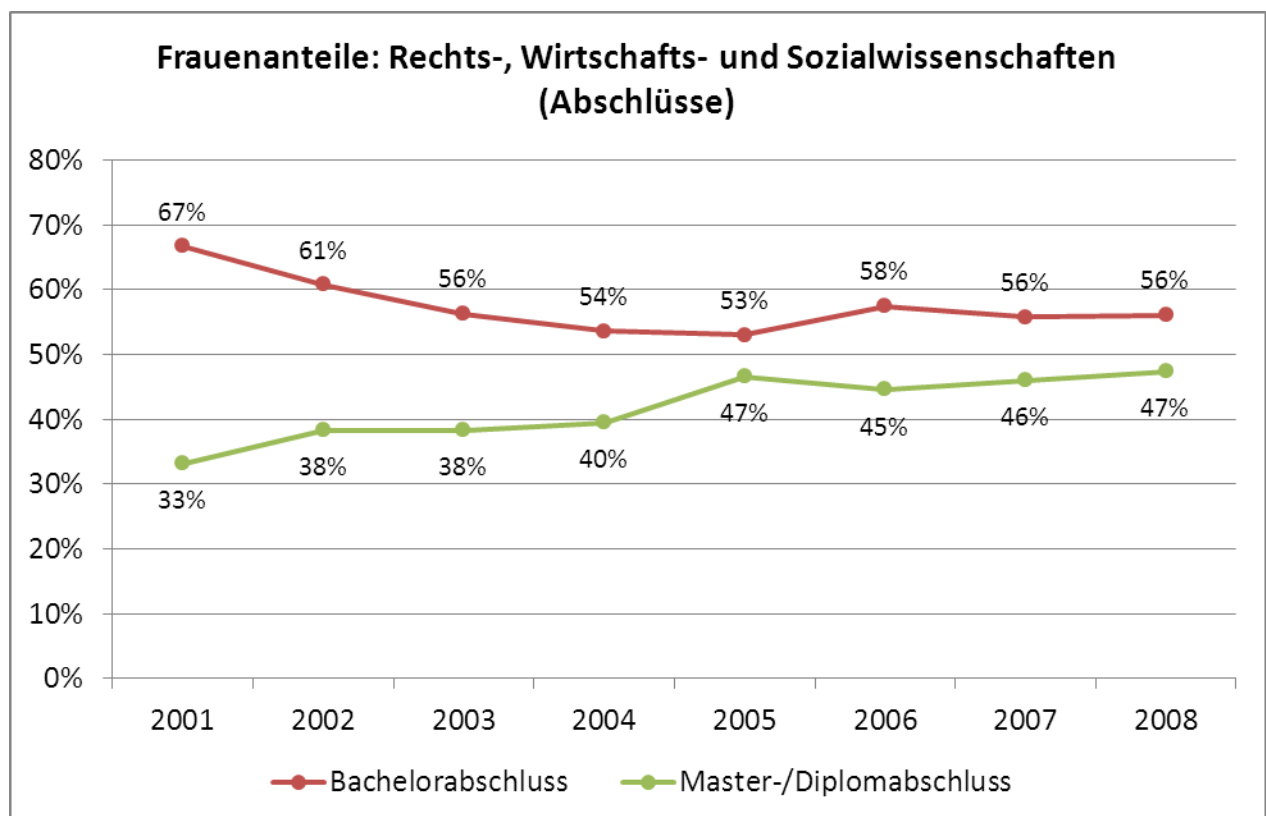


Abb. 1: Prozentualer Frauenanteil in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bundesweit

⁹ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2: Bildung und Kultur, Prüfungen an Hochschulen, 2008, erschienen am 19. Oktober 2009

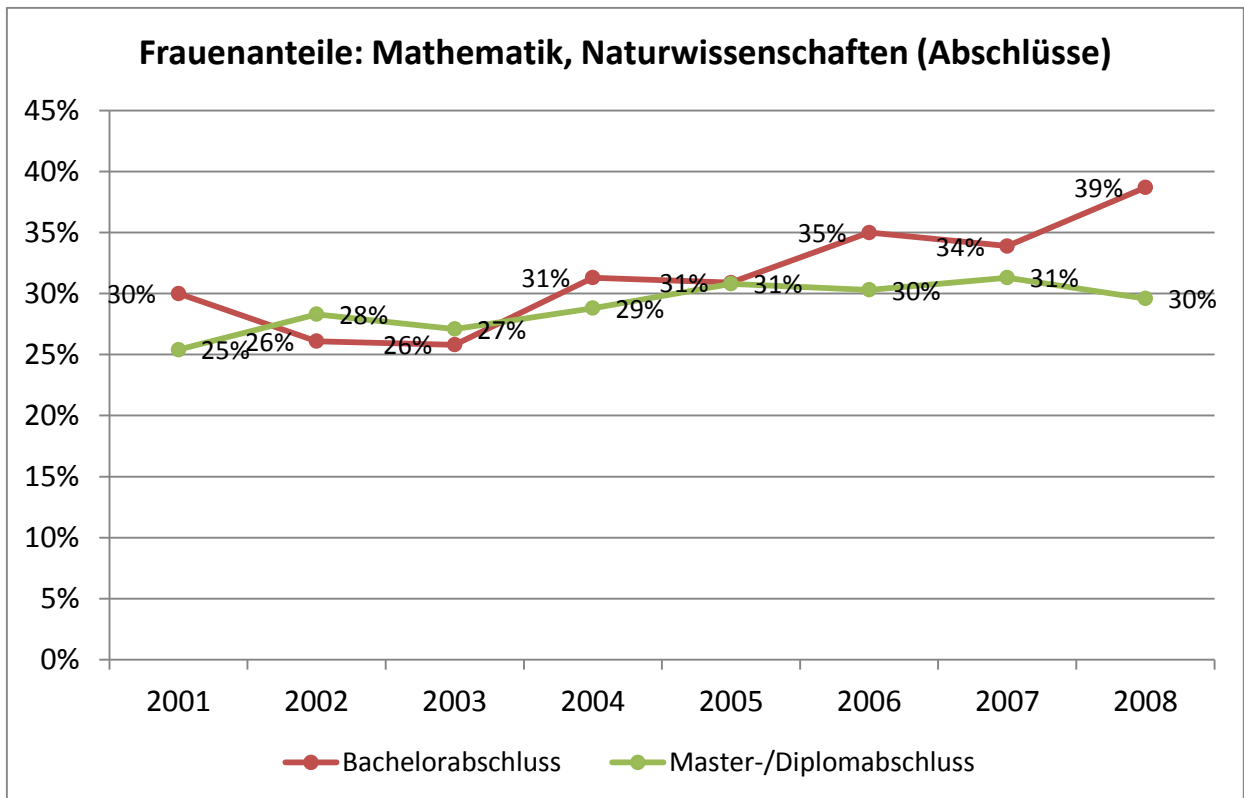


Abb. 2: Prozentualer bundesweiter Frauenanteil in Mathematik und Naturwissenschaften

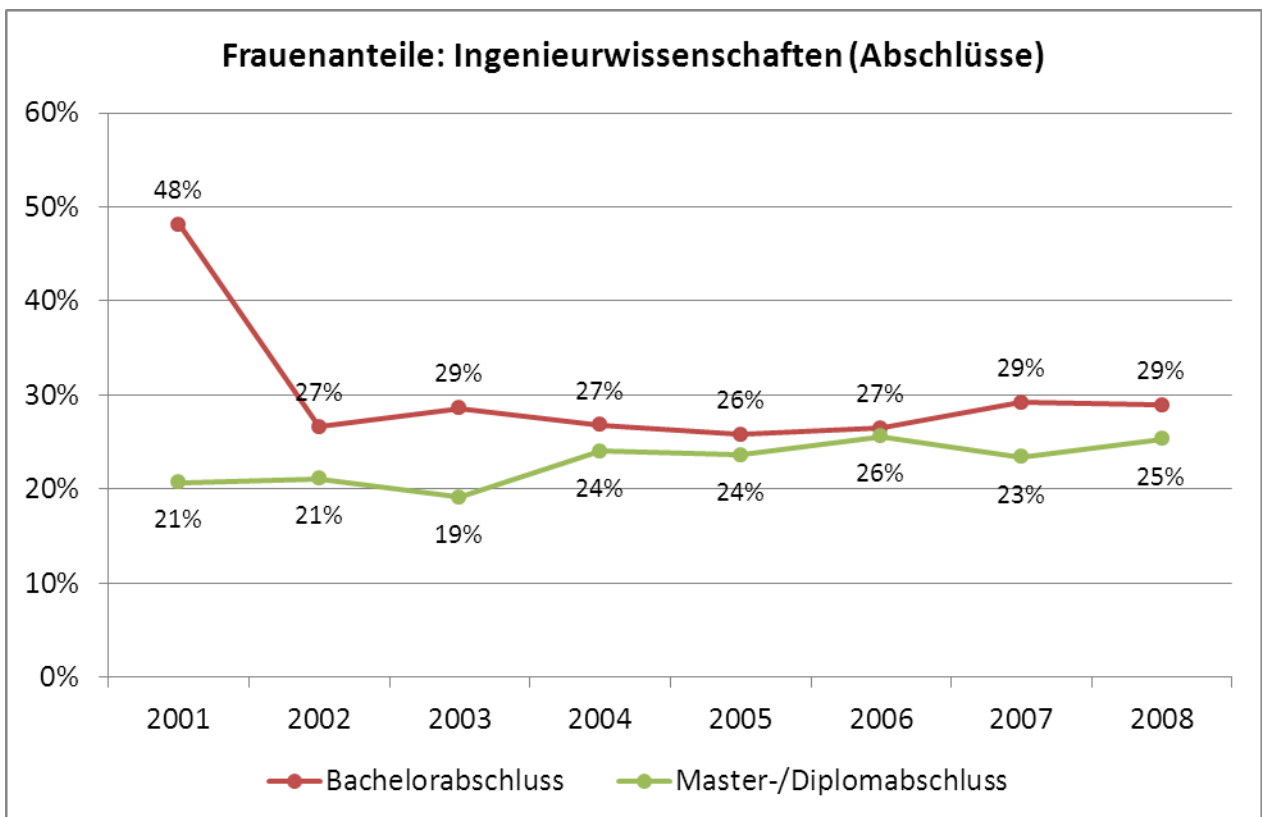
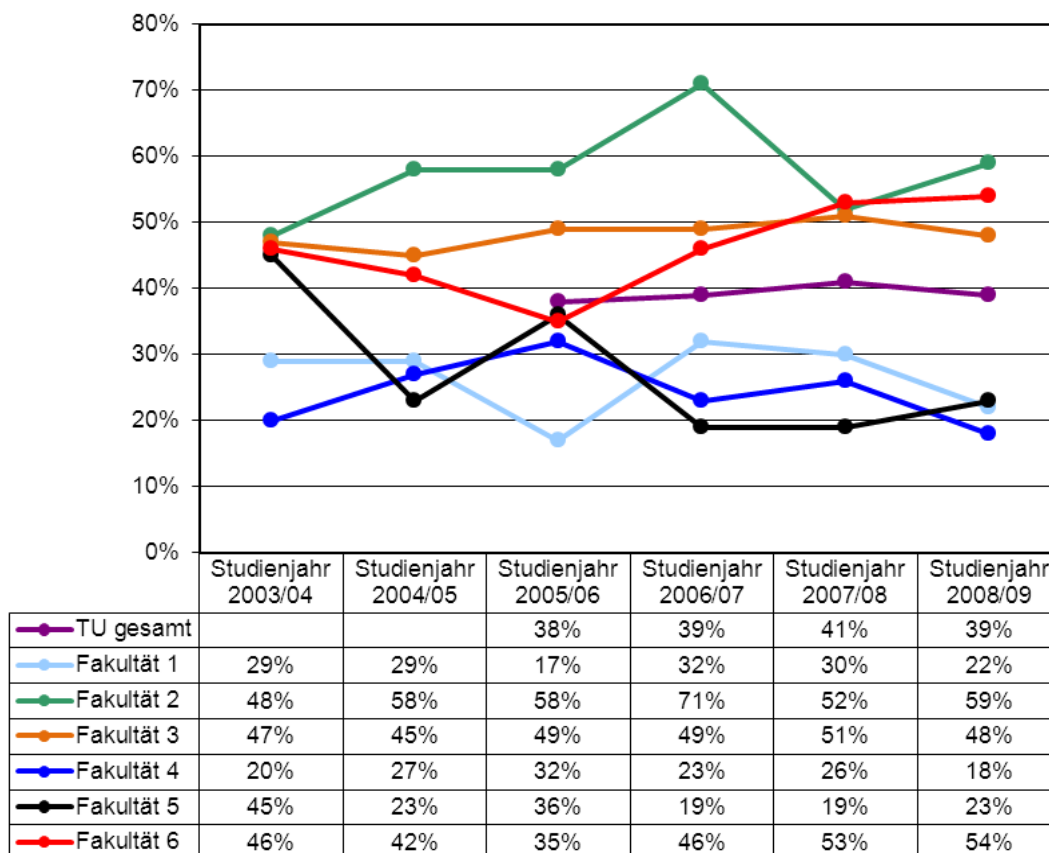


Abb. 3: Prozentualer bundesweiter Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften

An der TU Bergakademie Freiberg hat sich die Gesamtzahl der Abschlussprüfungen (Bachelor, Diplom, Master ohne Aufbau-Diplomstudiengänge) seit dem Studienjahr 2003/04 bis zum Studienjahr 2008/09 um fast 16 % erhöht.¹⁰ Dabei lag der Frauenanteil insgesamt relativ konstant im Bereich der 40 %-Marke, mit nur geringen Abweichungen nach oben oder unten. Unterschiede zeigen sich jedoch auf der Ebene der Fakultäten (siehe Tabelle 3). Innerhalb der letzten fünf Jahre sind, mit Ausnahme einzelner Studiengänge, die Frauenanteile an den Abschlüssen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge der Fakultäten 3 (Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau) und 4 (Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik) gesunken bzw. an der Fakultät 5 (Werkstoffwissenschaft und Werkstofftechnologie) nach einem größeren Absinken wieder leicht angestiegen. In den mathematisch/naturwissenschaftlichen Fächern sank einerseits der Frauenanteil bei den Abschlüssen der Fakultät 1 (Mathematik und Informatik), andererseits erreichte er im Studienjahr 2008/09 in den Fächern der Fakultät 2 (Chemie und Angewandte Naturwissenschaft) mit 59 % den höchsten Wert an der TU Bergakademie Freiberg. Auf einen ähnlich hohen Wert (54 %) stieg auch der Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen der Fakultät 6 (Wirtschaftswissenschaften).¹⁰

Tab. 3: Entwicklung des prozentualen Anteils der Frauen an den Abschlussprüfungen an der TU Bergakademie Freiberg (Bachelor, Diplom, Master ohne Aufbau- und Diplomstudiengänge)¹⁰



¹⁰ Lehrbericht der TU Bergakademie Freiberg 2009

Promotionen

Der Anteil von Frauen, die bundesweit eine Promotion abschlossen, betrug 2008 41,9 %. Damit ist der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen über die Jahre stetig angestiegen (vgl. 2001: 35,3 %; 2004: 39 %). Bezogen auf die verschiedenen Fächergruppen nahm der Anteil der sich promovierenden Frauen im Zeitraum 2001 bis 2008 unterschiedlich stark zu (siehe Abbildung 4). Die größte Steigerung gab es im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften (von 27,8 % auf 37,4 %), während der Zuwachs in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften deutlich geringer ausfiel (von 29,3 % auf 32,8 %). In den Ingenieurwissenschaften stieg der prozentuale Frauenanteil ebenfalls gering (von 11,4 % auf 14,3 %) und bildet den niedrigsten Anteil in den Fächergruppen. Für die Ingenieurwissenschaften ist außerdem festzustellen, dass der Anteil der Promovendinnen wesentlich niedriger ist als der Anteil der Absolventinnen (2008: 23 %).¹¹

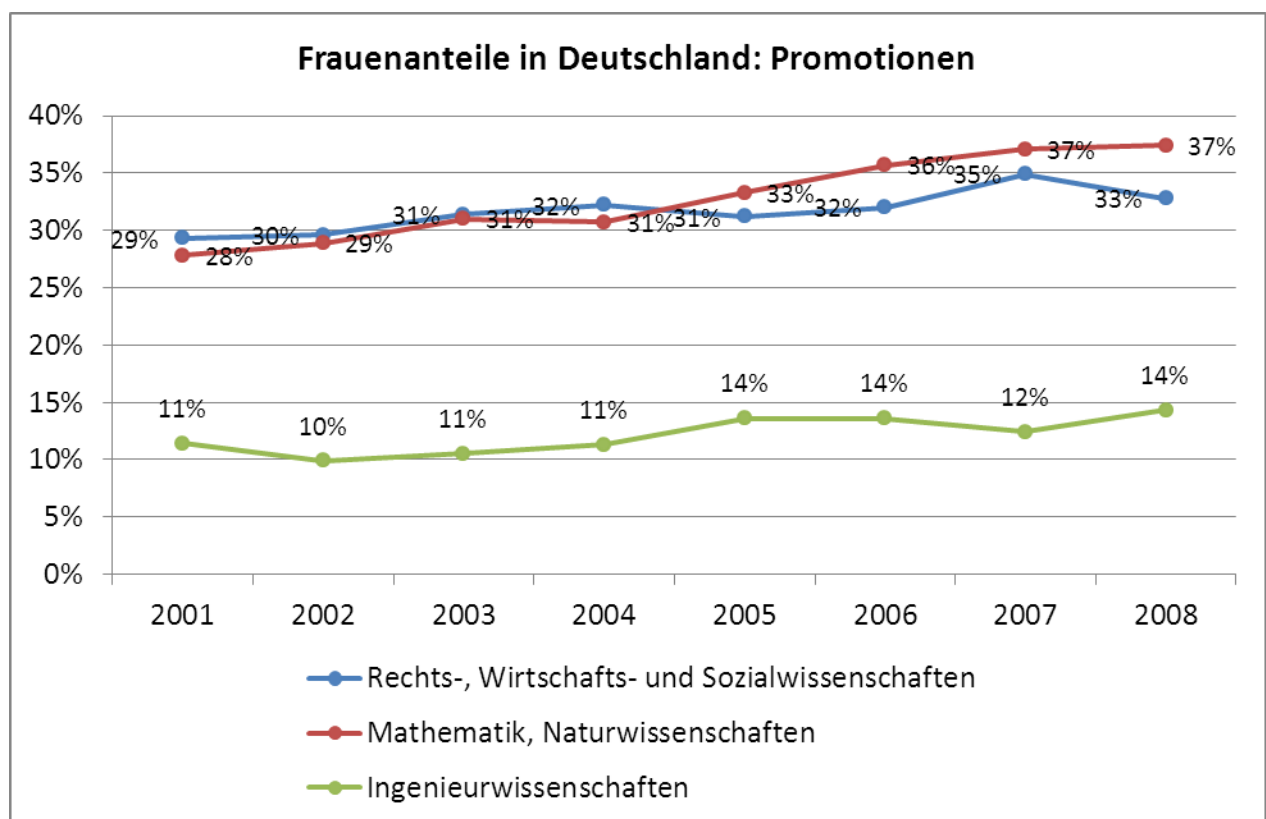


Abb. 4: Bundesweiter prozentualer Frauenanteil an Promotionen

An der TU Bergakademie Freiberg entfielen bei einer insgesamt zurückgehenden Zahl erfolgreicher Promotionsabschlüsse (Frauen und Männer) in den vier Studienjahren 2005/06 bis 2008/09 im Durchschnitt 34 % der Promotionen auf die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, 56 % auf die Ingenieurwissenschaften und 10 % auf die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Der Anteil im Bereich

¹¹ GWK, Materialien der GWK, Heft 16: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials

Mathematik/Naturwissenschaften entspricht in etwa dem Anteil der Studierenden in dieser Fächergruppe. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sinkt die Zahl erfolgreicher Promovierender (10 %) deutlich gegenüber dem Anteil der in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen immatrikulierten Studierenden (25 %). Auch in den Ingenieurwissenschaften promovieren wesentlich weniger Studierende als in den Naturwissenschaften.¹²

Der prozentuale Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen der TU Bergakademie Freiberg entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt (siehe Tabelle 4). Hinsichtlich der durchschnittlichen Frauenquote der Jahre 2006 bis 2009 liegt die TU Bergakademie Freiberg in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaft und Ingenieurwissenschaften leicht über dem Bundesdurchschnitt. Lediglich die Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften liegt leicht darunter.

Tab. 4: Prozentualer Anteil der Frauen mit erfolgreich abgeschlossener Promotion (jeweiliges akademisches Jahr) in der jeweiligen Fächergruppe an der TU Bergakademie Freiberg¹³ und bundesweit

Fächergruppe	TU Bergakademie Freiberg¹³				Ø TU BAF	Ø Deutschland¹⁴		
	2006	2007	2008	2009		2006 bis 2009	2006	2007
<i>Mathematik/Naturwissenschaften</i>	53,8	15,8	40,9	29,4	36,7	35,7	37,1	37,4
<i>Ingenieurwissenschaften</i>	13,8	9	16,7	21,8	15,5	13,6	12,4	14,2
<i>Wirtschaftswissenschaften</i>	53,8	20	-	40	25,7	32,0	34,9	32,8
<i>Anteil Frauen an Promotionen insgesamt</i>	32	13	23,4	26	23,6	40,8	42,2	41,9

Eine große Diskrepanz besteht an der TU Bergakademie Freiberg zwischen der Anzahl der Frauen, die eine Promotion beginnen und der Zahl derer, die tatsächlich ihre Promotion abschließen. Während zum Stichtag 01.01.2010 47 % der für eine Promotion eingeschriebenen Studierenden Frauen waren, betrug der Frauenanteil unter den Promotionsabsolventen nur 18,2 %.¹⁵ Daher soll die 2008 eingerichtete Graduierten- und Forschungsakademie (GraFA) als Dachorganisation zur Unterstützung der Belange aller Promovendinnen und Promovenden durch individuelle Betreuungsvereinbarungen insbesondere auch den Bedürfnissen junger Frauen Rechnung tragen.

¹² Lehrbericht der TU Bergakademie Freiberg 2009

¹³ Forschungsberichte TU Bergakademie Freiberg 2006 bis 2009

¹⁴ Statistisches Bundesamt, Tabelle 18 in Fachserie 11 Reihe 4.3: Bildung und Kultur, Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen - 21. Dezember 2009.

¹⁵ interne Erhebung TU Bergakademie Freiberg/GraFA, Juni 2010

Professuren

Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil an den Professuren aller Besoldungsgruppen zusammen an deutschen Hochschulen 17,4 %. Er hat sich damit seit 1992 bei unveränderter durchschnittlicher Gesamtzahl an Professuren mehr als verdoppelt. Es ist jedoch festzustellen, dass der Frauenanteil abnimmt, je höher die Besoldungsgruppe ist. An den Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) sind in den Besoldungsgruppen C2, C3/W2 und C4/W3 die Frauenanteile gegenüber den Vorjahren in fast allen Bereichen weiter angestiegen.¹⁶

Wesentlich ausgeprägter als an anderen Universitäten zeigt sich an der TU Bergakademie Freiberg das Absinken des Frauenanteils mit steigenden Qualifikationsstufen. Zu den Stichtagen 01.01.2009 bzw. 01.01.2010 waren 3,6 % bzw. 4,6 % der Professuren an der TU Bergakademie Freiberg von einer Frau besetzt. Damit liegt die TU Bergakademie Freiberg deutlich unterhalb des sächsischen (2008: 16 %) sowie des bundesweiten Durchschnitts (2008: 17,4 %).¹⁷ In den Ingenieurwissenschaften lag 2006 der Anteil von Professorinnen bundesweit bei 7,1 %. Den 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. Von den auf Haushaltsstellen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern waren 28 % Frauen, von den Drittmittelstellen entfielen 30,2 % auf Frauen.

Leitungspositionen

Beim Anteil von Frauen in akademischen Führungspositionen für 2007 lag Deutschland (12 %) unter dem EU-Durchschnitt (17 %) und im unteren Drittel von 33 betrachteten Ländern.

An der TU Bergakademie Freiberg wirkt sich der geringe Frauenanteil an den besetzten Professuren unmittelbar auch auf die Präsenz von Frauen in den obersten akademischen Leitungspositionen aus. Im Rektoratskollegium war bislang keine Frau Prorektorin oder Rektorin. In den Leitungspositionen der Fakultäten (Dekane, Prodekanen, Studiendekane) sind Frauen insgesamt mit einem Anteil von 3,1 % vertreten (Stichtag 01.12.2010).

Auf die angemessene Beteiligung von Frauen in Gremien und Kommissionen wirkt die TU Bergakademie Freiberg schon seit mehreren Jahren hin. Eine angemessene und noch höhere Beteiligung von Frauen ist noch stärker anzustreben. Leider fehlt im neu gefassten und seit Januar 2009 geltenden Sächsischen Hochschulgesetz eine

¹⁶ Pressemitteilung der GWK vom 28. September 2010: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

¹⁷ Hochschulen auf einen Blick, Statistisches Bundesamt, Ausgabe 2010

zahlenmäßige Vorgabe für die Beteiligung von Frauen (neben der/dem Gleichstellungsbeauftragten) in Gremien und auf verschiedenen Ebenen.

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Da aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen Kinder von Studierenden und Promovierenden an der TU Bergakademie Freiberg nicht erfasst werden, ist die Elternzahl in diesen Gruppen nicht exakt feststellbar. Nach der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes¹⁸ haben in Deutschland etwa 8 % (10 % Ostdeutschland) der Studierenden ein Kind. Während nur etwa 6 % der Studierenden im Erststudium ein Kind haben, ist der Anteil im postgradualen Studium mit etwa 20 % deutlich höher. Für die TU Bergakademie Freiberg bedeutet dies, dass etwa 500 Studierende ein Kind oder mehrere Kinder betreuen (Stand: 01.12.2008).¹⁹

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben für Männer und Frauen gibt es im Frauenförderplan Maßgaben, familienfreundliche Zeitmodelle für Studierende und Mitarbeiter(innen) anzuwenden. So können für werdende Mütter Sonderstudienpläne erstellt werden und bei der Semesterplanung von Lehrveranstaltungen werden die Verpflichtungen junger Wissenschaftler(innen) zur Kinderbetreuung durch die Einrichtung von Sperrzeiten berücksichtigt. Führungskräfte und Betreuer(innen) sind angehalten, bei der Planung und Festlegung von Beratungszeiten das besondere Zeitregime junger Eltern zu berücksichtigen. Für das wissenschaftliche Personal besteht Vertrauensgleitzeit.

Das Hauptangebot zur Kinderbetreuung besteht an der TU Bergakademie Freiberg im Rahmen der vom Studentenwerk Freiberg betriebenen und sehr gut angenommenen Kindertagesstätte. Diese bietet aktuell 60 Plätze für die Betreuung von Kindern ab dem 4. Lebensmonat bis zum Einschulungsalter. Die Kapazitäten im Bereich Kinderkrippe werden allein von jungen Müttern aus der Gruppe der Studierenden schon voll ausgenutzt. Eine Erweiterung der Betreuungskapazität ist vorgesehen (siehe H4: Betreuung von Kindern). Zusätzliche Dienstleistungen für die Kinderbetreuung (stundenweise Kinderbetreuung, Babysitter-Dienst, Wunsch-Oma-Dienst) bietet die Hochschule im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“.

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

¹⁸ BMBF, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn/Berlin 2007, W. Isserstedt, E. Middendorff, G. Fabian, A. Wolter Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006

¹⁹ Webseite AG Kind

Als Initiative des Studentenrates der TU Bergakademie Freiberg besteht die freiwillige und ehrenamtliche Arbeitsgemeinschaft „AG Kind“. Sie versteht sich als eine Plattform zum Erfahrungsaustausch sowie zur Unterstützung für Schwangere, Mütter, Väter und andere Interessierte der Hochschule. Die Hilfestellung erfolgt mittels aktueller Hinweise, durch Vorträge und bei der Erledigung von Formalitäten. Einmal monatlich gibt es ein Elterntreffen, zudem werden kleinere gemeinsame Fahrten veranstaltet. Über ihre Webseite und einen E-Mail-Verteiler versorgt die AG Kind alle Interessierten mit wichtigen Mitteilungen.

Externe Evaluation der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg

Die im Jahr 2009 an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) eingereichte Stellungnahme der TU Bergakademie Freiberg zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“²⁰ wurde seitens der DFG von vier erreichbaren Stufen auf Stufe 2 eingeordnet. Damit werden der TU Bergakademie Freiberg zwar vorhandene Ansätze und einzelne zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bescheinigt, jedoch noch kein kohärentes und mit entsprechendem Ressourcen-Aufwand untersetztes Gesamtkonzept, das mittel- und langfristig den Frauenanteil deutlich erhöhen könnte.

Außerdem beteiligt sich die TU Bergakademie Freiberg am Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS).²¹ Seit 2003 werden darin aller zwei Jahre die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich verglichen. In der vierten Ausgabe (auf der Grundlage der Daten für das Jahr 2007) wird der TU Bergakademie Freiberg zwar bei den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal ein Platz in der Spitzengruppe bescheinigt. Jedoch befindet sie sich bei den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren bezogen auf die Anzahl der Frauen in der Schlussgruppe und hat sich gegenüber dem

²⁰ Im Dezember 2007 richtete das Präsidium der DFG eine Expertenkommission ein, um Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards zu erarbeiten. Das von der Kommission erarbeitete Konzept wurde auf der Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2008 beraten. Die Mehrheit der Mitgliedereinrichtungen sprach sich für das Konzept und die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als Selbstverpflichtung aus.

Quelle:

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html

²¹ 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. Es wurde 2000 als Drittmittelprojekt der Universität Bonn mit einer 100%-Finanzierung durch das BMBF auf 5 Jahre gegründet. 2003/04 wurde es erfolgreich extern evaluiert. Zur Fortführung der Arbeit beschloss die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), die Aufgaben des CEWS ab dem 01.01.2006 in die GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften am Standort Bonn zu integrieren.

ersten Ranking (2003) bisher nicht verbessern können, insbesondere bei den Promotionen.²²

Teilhabe der TU Bergakademie Freiberg an Programmen mit Gleichstellungskriterien

Dem Aspekt der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft wird im Verlauf der letzten Jahre seitens verschiedener Forschungs-Fördereinrichtungen (insbes. EU, BMBF, DFG) eine immer größere Bedeutung beigemessen.

Da an der TU Bergakademie Freiberg erst jetzt ein neues, umfassendes Gleichstellungskonzept erarbeitet wurde, war bisher die Teilnahme der Universität an staatlichen Programmen, die ein solches Konzept fordern, nicht oder nur eingeschränkt möglich (zum Beispiel das Professorinnen-Programm des Bundes).

Daher ist die TU Bergakademie Freiberg trotz vorhandener Aktivitäten wesentlich stärker als bisher gefordert, die Belange der Gleichstellung als wichtiges Kriterium nicht nur bei der Fördermittelvergabe zu berücksichtigen.

Dies stellt die TU Bergakademie Freiberg vor eine besondere Herausforderung und erfordert die Sensibilisierung aller Hochschulmitarbeiter(innen) für die Geschlechter- und Gleichstellungsthematik in Lehre, Forschung, Verwaltung und Leitung, und das über alle Mitarbeitergruppen hinweg.

2. Handlungsbereiche, Zielgruppen und Ziele

Das Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg berücksichtigt folgende

2.1 Handlungsbereiche:

H1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen,

H2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Erlangung der Promotion, Habilitation und Juniorprofessur mit dem Ziel, konkrete Wege für wissenschaftliche Karrieren für Frauen aufzuzeigen,

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,

H4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern,

²² Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 3. Fortschreibung, cews.publik no 13, GESIS Leibnitz- Institut für Sozialwissenschaften, Andrea Löther , 2009-06

H5 Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im akademischen Bereich und Wissenschaftsmanagement,

H6 Stärkung der Gleichstellungsarbeit mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Themas Gleichstellung in der Universität.

2.2 Zielgruppen

Durch die Maßnahmen in den einzelnen Handlungsbereichen soll eine Förderung von Frauen in den nachfolgend genannten Zielgruppen erfolgen.

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

In diesen Zielgruppen soll im Ergebnis der nachfolgend vorgeschlagenen Maßnahmen der jeweilige Frauenanteil so stabilisiert und vergrößert werden, dass mittelfristig eine deutliche Erhöhung an der TU Bergakademie Freiberg insgesamt erreicht wird.

Dabei besteht auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wesentliche Herausforderung darin, Frauen in ihren Promotions- und Habilitationsvorhaben gezielt zu unterstützen und damit die Zahl der erfolgreichen Abschlüsse deutlich zu erhöhen.

Darüber hinaus hat es sich die TU Bergakademie Freiberg zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in der Professorenschaft langfristig deutlich zu erhöhen und dieses Ziel bei der Neubesetzung von Professuren stärker zu berücksichtigen. Ebenso soll der Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen erhöht und möglichst weit an den jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen herangeführt werden.

2.3 Ziele

Gleichstellungspolitische Ziele sind ein fester Bestandteil der universitären Entwicklungsplanung sowie Hochschulsteuerung. Im Sächsischen Hochschulgesetz²³ (§ 5 Abs. 3) ist die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Beachtung geschlechtsspezifischer Auswirkungen aller Entscheidungen als Aufgabe der Hochschulen formuliert. Als zentrales Instrument zur Realisierung des Gleichstellungsauftrags an der TU Bergakademie Freiberg dient das 2010/2011 neu erstellte Gleichstellungskonzept, das die 2008 von den Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beschlossenen „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ mit berücksichtigt. Nicht zuletzt ist es daher ein Ziel der TU Bergakademie Freiberg, in der Bewertung ihrer Gleichstellungssituation durch die DFG eine höhere Stufe zu erreichen (siehe 1. Ausgangssituation: Externe Evaluation der Gleichstellungssituation an der TU Bergakademie Freiberg).

Im Rahmen einer stärker strukturierten und transparenten Gleichstellungsarbeit verfolgt die TU Bergakademie Freiberg folgende Gleichstellungsziele:

- Die Steigerung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen für den Zeitraum bis 2020:
 - Erhöhung des Anteils von Professorinnen auf 15 Prozent,
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen auf 30 Prozent,
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen auf 40 Prozent,
 - Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden auf 40 Prozent (Anteil an abgeschlossenen Abschlussprüfungen),
 - Erhöhung des Anteils von Schülerinnen bei den Immatrikulationen auf 40 Prozent.
- Eine gezielte, an den fachspezifischen Geschlechterquoten orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n durch persönliche Motivierung und intensive Betreuung, die insbesondere die Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf berücksichtigt.
- Die Integration von Gleichstellungsindikatoren in das Qualitätsmanagement sowie die Berücksichtigung der Erreichung von Gleichstellungszielen bei der Mittelzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten.
- Der Ausbau der Geschlechterthemen in Lehre und Forschung beginnend im Studium Generale.
- Die verstärkte Sensibilisierung für Gender-Aspekte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sowie durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote. Ebenso bedarf es der Professionalisierung und der Erhöhung der Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit.

²³ Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHSG) vom 10. Dezember 2008, rechtsbereinigt mit Stand vom 11. Juli 2009

Insgesamt sollen sich im Ergebnis der Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter soweit verbessern, dass keine geschlechtsbedingten Benachteiligungen bestehen.

3. Vorgehen

Das vorliegende Konzept soll längerfristig die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Universität bilden. Es benennt die Rahmenbedingungen, die zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule als unerlässlich erachtet werden und die verschiedenen Bereiche, in denen konkrete Maßnahmen durchgeführt werden.

Es ist vorgesehen, für die Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg ab 2011 Ressourcen im Gesamtumfang von 3 % der jährlichen Drittmiteinnahmen des Vorjahres aus der gewerblichen Wirtschaft einzusetzen. Die Entscheidung über die Verwendung bzw. Vergabe trifft der/die Prorektor(in) für Forschung nach Abstimmung mit der Ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG).

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 2020 hin projiziert (siehe Anlage: Tabelle Ziele). Die einzelnen Maßnahmen werden auf unterschiedlichen Zeithorizonten wirksam werden.

Dabei gelten die folgenden Leitlinien, die sich am Leitbild der TU Bergakademie Freiberg orientieren:

1. Entsprechend dem Leitbild der Hochschule verwirklichen wir die Chancengleichheit und damit die Gleichstellung von Frauen und Männern. Menschen, Kulturen und Ideen begegnen wir mit Offenheit.
2. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch die Universitätsleitung verantwortlich umgesetzt und durch alle Mitglieder der Universität gelebt.
3. Ziel unseres Wirkens ist die Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten auf allen Qualifikationsstufen, auf denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind.
4. Diese Erhöhung sichern wir durch eine gezielte Personalpolitik. Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern berücksichtigen wir daher vorrangig die Frauen.
5. Wir sichern die Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes durch einen gezielten Maßnahmenplan sowie seine Umsetzung und Kontrolle.

4. Maßnahmen nach Handlungsbereichen

H1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Personalentwicklungskonzept

Die Personalentwicklung der gesamten Hochschule sowie der einzelnen Fakultäten muss sich im Einklang mit den im Gleichstellungskonzept formulierten Zielen und Maßnahmen befinden.

Anreize: Gleichstellung als stellen- und budgetrelevanter Indikator

Unter Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel (siehe 3. Vorgehen) wird ein finanzielles Anreizsystem entwickelt. Daraus können Fakultäten, die sich durch hervorragende Gleichstellungsarbeit auszeichnen bzw. Gleichstellungsmaßnahmen auf besonders innovative Weise umsetzen, zusätzliche Mittel erhalten. Zudem können Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, außerplanmäßigen Professorinnen und habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeitlich befristet 1-2 wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) zugeordnet werden, um sie in ihren Karrierezielen zu unterstützen.

Stellenbesetzungsmaßnahmen

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

Förderung Dualer Karrieren (Dual Career Couples)

Im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren und qualitativ hochwertigen wissenschaftlichen Stellen wird auch geprüft, ob (zumindest zeitweilige) Beschäftigungsangebote für den Partner einer Bewerberin/die Partnerin eines Bewerbers auf die entsprechende Stelle gemacht werden können. Neu Berufenen bzw. neu eingestellten hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird Unterstützung bei der Suche nach einem adäquaten sozialen und beruflichen Umfeld angeboten.

H2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Karriereberatung für Studentinnen und zukünftige Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Career Center²⁴ der TU Bergakademie Freiberg fördert insbesondere die Karrierechancen von Studentinnen und zukünftigen Nachwuchswissenschaftlerinnen durch konkrete Maßnahmen und Angebote. Als messbares Ziel soll der Anteil der weiblichen Teilnehmer an Schulungsmaßnahmen im Mittel mindestens so hoch sein wie der Anteil der Studentinnen an der TU Bergakademie Freiberg.

Frühe Einbindung in Forschungsvorhaben

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

Mentoring

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

Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Leistungspotenziale qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen, ihre Karriereplanung zu unterstützen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren, werden innerhalb des vom ESF-geförderten Projektes Kompetenzschule, welches strukturell in die Graduierten- und Forschungsakademie integriert ist, wissenschaftliche Nachwuchskräfte systematisch auf künftige Leitungspositionen vorbereitet. Die Graduierten- und Forschungsakademie selbst bietet ergänzende Weiterbildungen an, die die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Promotion unterstützen sollen. Aus

²⁴ Das Career Center der TU Bergakademie Freiberg ist ein aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) und vom SMWK gefördertes Projekt (Beginn 17.08.2009), das eine gezielte Unterstützung beim Übergang vom Studium in die Berufswelt ermöglicht. Als Serviceeinrichtung unterstützt es Studierende, Absolventen und wissenschaftlichen Nachwuchs bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg und ermöglicht den Dialog zwischen Arbeitgebern und ihren zukünftigen Fach- und Führungskräften. Nach Ablauf der Förderung zum 31.07.2011 wird eine Folgefinanzierung angestrebt.

den zur Verfügung stehenden Mitteln (siehe H1: Anreize) können Maßnahmen finanziert werden, die es exzellenten Wissenschaftlerinnen ermöglichen, weitere Qualifizierungsstufen zu erreichen.

Unterstützung bei Überbrückung und Wiedereinstieg

Die TU Bergakademie Freiberg fördert Nachwuchswissenschaftler(innen) durch die Bereitstellung von Überbrückungshilfen im Falle von Engpässen für eine Stellenbesetzung oder bei der Bewilligung von Drittmittelanträgen etc. Dafür können Ressourcen im Gesamtumfang von 1,0 VZÄ zur Verfügung gestellt werden (siehe 3. Vorgehen).

Daneben wird Wissenschaftler(inne)n mit finanzieller Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten ein möglichst problemloser Anschluss an die Forschungsarbeit ermöglicht.

Im Rahmen eines strukturierten Rückkehrmanagements werden Angebote zur Planung des Ausstiegs, zum Kontakthalten und zur Unterstützung des Wiedereinstiegs gemacht.

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

Früher Kontakt zur Wissenschaft

Die TU Bergakademie Freiberg pflegt Partnerschaften mit Kindergärten und unternimmt speziell auf diesen Altersbereich ausgerichtete Aktivitäten. Dies erfolgt insbesondere im Rahmen der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“, in welcher eine Mitarbeiterin eines Instituts der TU Bergakademie Freiberg als eine von zwei Koordinatorinnen für den Landkreis Mittelsachsen fungiert.

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

Junioruniversitäten (7-14 Jahre) / Schüleruniversitäten (ab 9. Klasse Sek.-stufe II)

Die TU Bergakademie Freiberg führt jährlich eine Junioruniversität sowie mehrere Schüleruniversitäten in den sächsischen Schulferien durch. Dabei werden Kinder und Jugendliche mit ausgewählten Themen aus Naturwissenschaft und Technik gezielt angesprochen; speziell für Mädchen gibt es die Reihe „Wie die Väter so die Töchter“.

Darüber hinaus bieten die Fakultäten spezielle, auf ihre Fachangebote bezogene Projekttage bzw. -wochen an (z. B. Schülerkolleg Chemie der Fakultät 2 - Chemie

und Physik, Frühjahrsakademie Mathematik der Fakultät 1 - Mathematik und Informatik).

Veranstaltungen für Schülerinnen

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

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

Schülerlabor

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

Beteiligung an tasteMINT²⁵

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

²⁵ tasteMINT ist ein Selbstüberprüfungs- und Orientierungsinstrument, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule – Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. Jede Teilnehmerin erhält eine schriftliche Dokumentation ihrer individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur persönlichen Weiterverwendung, z.B. bei Bewerbungen an verschiedenen Hochschulen. tasteMINT wurde 2008/09 von vier Hochschulen (RWTH Aachen, FU Berlin, TU Dresden und der HAW Hamburg) und weiteren Expertinnen und Experten entwickelt und erprobt. Seit Mitte 2009 ist der Einsatz an weiteren Hochschulen möglich und ausdrücklich erwünscht.

Messen

Die TU Bergakademie Freiberg beteiligt sich an regionalen und überregionalen Bildungsmessen bzw. Studienberatungs- und Schülerberatungsmessen. Dabei werden potenzielle Studieninteressenten individuell informiert und beraten und insbesondere weibliche Interessenten auf die Studien- und Karrieremöglichkeiten in MINT-Fächern sowie traditionell „frauenfernen“ Berufsfeldern angesprochen. Die Teilnahme am Konzept der Schülerberatungsmessen VOCATIUM zur Studienberatung ermöglicht es, Studieninteressentinnen individuell und gezielt zu beraten.

Die TU Bergakademie Freiberg nutzt ihre Beteiligung an verschiedenen Fachmessen (z. B. CeBIT Hannover, Hannovermesse, Bauma München, Achema Frankfurt/M. u.a.), wo sie mit Projekten vertreten ist, um potentielle Studieninteressenten, insbesondere Mädchen und junge Frauen, anzusprechen. Über die Nachwuchsinitiative TectoYou, in der auch die TU Bergakademie Freiberg mitwirkt, werden zur Hannovermesse Schüler(inne)n Orientierungen und arbeitspolitische Trends aufgezeigt.

Zudem ist die TU Bergakademie Freiberg an der bundesweiten Kampagne „Pack dein Studium“ des Landes Sachsen für ein Studium in Sachsen beteiligt.

H4 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Arbeitsorganisation/Zeitmanagement

Die TU Bergakademie Freiberg fördert Möglichkeiten einer freieren und flexibleren Gestaltung der Zeitorganisation und der Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer. Speziell für das wissenschaftliche Personal werden Möglichkeiten zur Tele- bzw. Heimarbeit verstärkt genutzt, um die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu erleichtern. Bei der Planung von Lehrveranstaltungen werden Betreuungsverpflichtungen vorrangig berücksichtigt.

Duale Karriere

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass die TU Bergakademie Freiberg Unterstützung bei der Suche einer geeigneten Beschäftigungsmöglichkeit in der Region für die Partner der gewonnenen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen leistet, um diese an die Universität längerfristig zu binden (siehe H1: Förderung Dualer Karrieren - Dual Career Couples).

Betreuung von Kindern

Die vom Studentenwerk Freiberg betriebene Kindertagesstätte wird erweitert. Nach der für 2011 vorgesehenen Fertigstellung eines Neubaus werden insgesamt 120 Betreuungsplätze und damit das Doppelte der vorher vorhandenen Kapazität zur Verfügung stehen. Dabei wird der Bereich Kinderkrippe erweitert, um besonders für die jüngsten Kinder eine professionelle Betreuung in ausreichendem Umfang zu

gewährleisten. Die Öffnungszeiten werden an den speziellen Bedarf der Studierenden und Promovierenden angepasst.

Kleinkindgerechte Ausstattung

Die vorhandenen Möglichkeiten für kurzzeitige Aufenthalte bzw. für die Versorgung von Kleinkindern werden überprüft und bei Bedarf erweitert. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft „AG Kind“ wird ermittelt, ob in Räumlichkeiten (insbesondere hochschulweit genutzten bzw. zentralen Einheiten) zusätzliche Babyecken, Spielecken, Wickeltische, Babykostwärmer etc. bereit gestellt werden sollen.

Betreuungsangebote außerhalb der Kindertagesstätte

Zusätzlich bietet die TU Bergakademie Freiberg im Rahmen ihres Engagements im „Freiberger Bündnis für Familienfreundlichkeit“ weiterhin den Zugang zu alternativen Betreuungsangeboten und stellt kurzfristige Hilfen zur Organisation von Betreuungsmöglichkeiten bereit, auch im Rahmen einer Notfallbetreuung für zuhause.

Planung von wissenschaftlichen Veranstaltungen

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

Unterstützung studierender Eltern bei der Wohnungssuche

Die TU Bergakademie Freiberg wirkt darauf hin, dass ein Wohnungsangebot vorgehalten wird, das speziell am Bedarf von Studierenden mit Kind(ern) 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.

H5 Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen

Die TU Bergakademie Freiberg unterstützt eine adäquate Besetzung von Gremien und Führungspositionen 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 soll explizit auf diese Möglichkeiten hingewiesen werden.

H6 Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Kommunikation und Transparenz

Das Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg wird von der Hochschulleitung bestätigt und der hochschulweiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht (Internet, Informationsveranstaltungen, Bekanntgabe in relevanten Gremien).

Die Ergebnisse der Beratungen der Ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG) werden auch den Dekan(inn)en zur Kenntnis gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten informieren in den Fakultätsratssitzungen regelmäßig über relevante Gleichstellungsbelange.

Relevante Gesetzesdokumente und hochschuleigene Dokumente (Promotionsordnung, Berufungsordnung etc.) sind im Internet/Intranet verfügbar.

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

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

Öffentlichkeitsarbeit

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

Kommunikation von Vorbildern: Durch Darstellung erfolgreicher Karriereverläufe von Frauen in traditionell Männer-dominierten 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 (z. B. Berichte über Frauen in der Forschung auf Homepage der TU Freiberg, „Report“, in Presseveröffentlichungen der Universität). 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.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

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

Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte

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. Außerdem nimmt mindestens ein Vertreter(in) der TU Bergakademie Freiberg regelmäßig am Austausch im Rahmen der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen teil.

5. Umsetzung

Die Ziele in den Handlungsbereichen und die grundlegenden Verfahren zu ihrer Umsetzung werden durch die Hochschulleitung festgelegt und von den relevanten Gremien über einen Maßnahmenplan bzw. Programme umgesetzt, welche ihrerseits die Abläufe und Verfahren auf der jeweiligen Umsetzungsebene bestimmen, siehe Abbildung 5:

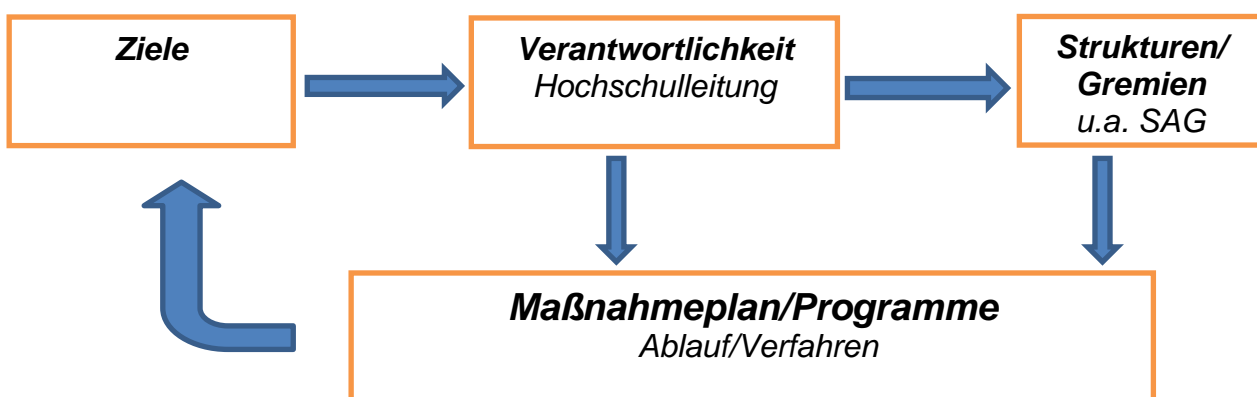


Abb. 5: Verfahren

5.1 Strukturen/Gremien

Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ (SAG)

Die Ständige Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ ist das Arbeitsgremium für die Gleichstellungsarbeit an der TU Bergakademie Freiberg. Ihre Tätigkeit wird von dem/der Prorektor(in) für Forschung geleitet und koordiniert. Mitglieder der Arbeitsgruppe sind der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten und jeweils zwei Vertreter(innen) der verschiedenen Mitgliedergruppen sowie der zentralen Struktureinheiten. Die Mitglieder werden vom Rektorat für einen Zeitraum von drei Jahren bestätigt. Außerdem wird die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe im Senat bekannt gegeben. Über den/die Prorektor(in) für Forschung ist die Gleichstellungsarbeit an das Rektoratskollegium und somit die oberste Leitungsstruktur der Hochschule angebunden.

Die Arbeitsgruppe erarbeitet das Gleichstellungskonzept der Hochschule und den Maßnahmenplan zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards an der TU Bergakademie Freiberg. Regelmäßig werden Belange der Gleichstellung und ihre Entwicklung an der TU Bergakademie Freiberg sowohl in der SAG als auch im Rektorat besprochen, Maßnahmen abgestimmt und Informationen ausgetauscht. Die Arbeitsgruppe verfolgt und bilanziert außerdem die Realisierung der Zielvorgaben des Maßnahmenplans in Abstimmung mit den in die Datenerhebung eingebundenen Verantwortlichen (siehe 5.2 Abläufe/Verfahrensweisen: Regelmäßige Datenerhebung).

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule bzw. der Fakultäten wirken zudem an Berufungsverfahren mit und sind stimmberechtigt in der Graduiertenkommission und in den Fakultätsräten. Sie werden in die Erarbeitung von Forschungsprojekten beratend hinzugezogen, um die Beteiligung von Professorinnen sowie qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen zu begleiten und zu befördern bzw. die Antragsteller(innen) in Fragen der Gleichstellung zu beraten.

Büro der/des Gleichstellungsbeauftragten

An der TU Bergakademie Freiberg vertreten der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen (u. a. GraFA, IUZ, URZ, Career Center) die Gleichstellungsbelange auf den Ebenen der gesamten Hochschule bzw. der Fakultäten und der zentralen Einheiten. Hierfür verfügt der/die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule über ein eigenes Büro, welchem eine 0,25 VZÄ Verwaltungspersonalstelle zugeordnet ist.

5.2 Abläufe/Verfahrensweisen

Regelmäßige Datenerhebung

Voraussetzung für ein funktionierendes Monitoring ist eine ausreichende und gesicherte Datenbasis. Neben der regulären zentralen Erhebung von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen durch das Controlling (z. B. Frauenanteil in verschiedenen Karrierestufen, Anteil bei begonnenen/abgeschlossenen Promotions- und Habilitationsvorhaben) erfolgt zusätzlich eine regelmäßige Befragung von Repräsentanten beider Geschlechter zu ihrer Zufriedenheit mit dem Arbeits- und Lebensumfeld unter Gleichstellungsaspekten. Einbezogen werden insbesondere die Gruppen Studierenden, Promovierenden und Postdoktoranden. Die Befragung wird unter Leitung der Graduierten- und Forschungsakademie ggf. mit Einbeziehung der Freiburger Initiative der Promovierenden (FIP) und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen durchgeführt und in der Ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ und ggf. weiteren relevanten Hochschulgremien ausgewertet. Damit ist es möglich, gezielte Maßnahmen zu ergreifen und zu koordinieren und Problemen zeitnah zu begegnen.

Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere in Ausschreibungen

In die Ausschreibungstexte werden Hinweise aufgenommen, aus denen Kandidat(inn)en ersehen können, welche wesentlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Karriere an der Hochschule existieren (Kinderbetreuungsplatz, Beschäftigungsmöglichkeiten für Ehepartner(in), siehe H1: Förderung Dualer Karrieren - Dual Career Couples).

Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen

Die Berufsordnung²⁶ der TU Bergakademie Freiberg § 3 regelt, dass der Berufungskommission mindestens zwei Frauen angehören sollen. Der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät nimmt antrags- und redeberechtigt an den Sitzungen der Berufungskommission teil.

Fakultätsräte

Gemäß der Vorläufigen Grundordnung²⁷ der TU Bergakademie Freiberg (§ 15 Abs. 2) gehört zusätzlich der/die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät dem Fakultätsrat stimmberechtigt an. In den Fakultätsratssitzungen wird ihm/ihr regelmäßig Redezeit gewährt, um Gleichstellungsbelange zu thematisieren und über aktuelle Entwicklungen zu informieren.

²⁶ Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 12 vom 07. April 2010

²⁷ Amtliche Bekanntmachungen der TU Bergakademie Freiberg Nr. 05 vom 24. September 2009

Informationsangebote zur Gleichstellung

Die TU Bergakademie Freiberg nimmt die Veranstaltungsangebote der Wissenschaftsorganisationen und Fördereinrichtungen zu Gleichstellungsthematik, spezifischen Fördermöglichkeiten, Personalentwicklung etc. regelmäßig wahr. Die Informationen werden konsequent hinsichtlich ihrer Integration in Gleichstellungsmaßnahmen der TU Bergakademie Freiberg durch die SAG ausgewertet und entsprechend berücksichtigt.

Monitoring der Berufungsverfahren

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

Berichtswesen/Gleichstellungsbilanz

An den Beratungen der Ständigen Arbeitsgruppe „Förderung der Gleichstellung“ nehmen mindestens einmal jährlich die Mitglieder der Hochschulleitung und die Dekane/Dekaninnen teil. Im Zentrum stehen die Analyse und die Bilanzierung der Entwicklung der Gleichstellung auf zentraler und auf Fakultätsebene, der Abgleich mit den strategischen Vorgaben der Hochschule und die Ableitung des weiteren Handlungsbedarfs auf zentraler und auf Fakultätsebene.

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

Monitoring des Erreichten

Über die Webplattform (siehe H6) zum Thema „Studieren und Arbeiten mit Familie an der TU Bergakademie Freiberg“ erfolgt eine regelmäßige Abfrage bzw. Umfrage zur Rückkopplung über eingeleitete bzw. abgeschlossene Maßnahmen. Die Bewertung obliegt der SAG. Diese entwickelt daraus Vorschläge zur weiteren Umsetzung, die dem Rektorat als Maßnahmen vorgelegt werden.

Optimierung der Arbeitsorganisation

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

Standardisierung von Verwaltungsprozessen

Die TU Bergakademie Freiberg gestaltet Entscheidungs- und Verwaltungsprozesse in solcher Weise um, dass eine standardisierte Berücksichtigung und Bewertung von Gleichstellungsbelangen im Verfahren erfolgt und damit stets neu bewusst gemacht wird.

6. Maßnahmeplan (Handlungsbereiche 1-6)

Das Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg beinhaltet die Gesamtzielvorgaben und Maßnahmen, die an der Hochschule zur Erreichung des definierten Ziels für die Hochschule insgesamt vorgesehen sind.

Auf der Grundlage dieses Konzepts definieren die einzelnen Fakultäten für sich konkrete Ziele und Maßnahmen. Diese gehen in Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten ein.

H1: Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Erhöhung des Anteils von Professorinnen	- Anreizsystem (Stelle: 2 wiss. Mitarbeiter/innen, Bonusprogramm, Ausstattung)	Berufungskommission, Fakultät, Rektorat, SAG Beginn: 2011	SAG	81.600 €	jährlich
	- Gezielte Rekrutierungspolitik (Proaktive Vorrecherche für geeignete Kandidatinnen, Dual Career Programm, Controlling im Berufungsverfahren)	Vorsitzende(r) der Berufungskommission, Gleichstellungsbeauftragte(r) der jeweiligen Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte(r) der Hochschule, Rektorat			
	- Honorarprofessur, Gastprofessur, apl. Prof.	Dekane/Dekaninnen, Rektorat			
Vorbereitung auf Spitzenposition	- Gewinnung von Frauen als Gutachterinnen, Erhöhung des Frauenanteils in Gremien	Vorsitzende(r) der Berufungskomm.	SAG		jährlich
Förderung von Habilitandinnen und Doktorandinnen	- Mentoring-Programm, Coaching, wissenschaftliche Weiterqualifizierung (Methodenkompetenz, Soft Skills, Management)	Rektorat, GraFA (Kompetenzschule), Fakultäten, SAG	SAG	10.000 €	jährlich
	- Heranführen an Leitungsfunktionen, Tagungstätigkeit, Projektmanagement	Institutsdirektor(inn)en, Dekane/Dekaninnen, verantw. Prof., GraFA, IUZ			

H2: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Fairer Umgang am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> - familienfreundliche Arbeitszeiten und Arbeitsorte - Vermeidung von Benachteiligung, sexueller Diskriminierung, Mobbing (Ansprechpartner bei Problemen: Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten) 	Gleichstellungsbeauftragte(r), GraFA (Erstellen von Fragebögen), SAG	Gleichstellungsbeauftragte(r)		jährlich
Karriereberatung für Studentinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Verdeutlichung der Vorbildwirkung von Wissenschaftlerinnen-Karrieren über geeignete Veranstaltungen (Podiumsdiskussionen) und Netzwerke (z.B. zielgruppenorientierte Workshops und Vorträge) - erfolgreiche Karriere als Wissenschaftlerin (Chancen und Fördermöglichkeiten, Bewerbungsstrategien) - frühzeitige Einbeziehung in die Erarbeitung von Forschungsanträgen (SFB, DFG-Forscherguppen etc.) - Schaffen von Anreizen für Konferenzteilnahmen und Forschungsaufenthalten im Ausland 	Career Center, GraFA, Gleichstellungsbeauftragte(r), Mentor(inn)en	Berichtspflicht gegenüber SAG		jährlich
Aufbau eines Mentoring-Systems	<ul style="list-style-type: none"> - aktives Rekrutieren geeigneter Mentorinnen aus regionaler Wissenschaft und Wirtschaft sowie Erfassen in einer Adressdatei, - Aufbau eines Netzwerkes - zielgerichtete Vermittlung 	Büro Gleichstellungsbeauftragte(r)			
Karriereentwicklung von Studentinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> - finanzielle Förderung von Maßnahmen zur Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere (Besuch von Konferenzen, Summer Schools, Austausch in Netzwerken, Besuch anderer Forschungseinrichtungen sowie Seminare zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung) - Hochschuldidaktik („Lehre lernen“) 	GraFA, Career Center		10.000 €	

	<ul style="list-style-type: none"> - Vermittlung von Soft Skills (Kommunikation, Rhetorik, Konfliktmanagement von Frauen – für Frauen u.a.) - Vorbereitung auf Führungsverantwortung (Führungskräfteschulungen, Gremientätigkeit) 				
Unterstützung bei Überbrückung und Wiedereinstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung einer VZÄ-Stelle pro Jahr (z.B. zur Projektvorbereitung etc.) - Verfügbarmachen von Materialien (Vorlesungen, Besprechungen) im Internet bzw. online - Beteiligung an Bundes- und Landesprogrammen 	Gleichstellungsbeauftragte(r), SAG	Gleichstellungsbeauftragte(r), SAG	40.800 €	
Qualifikationsstellen	<ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von mindestens einer Habilitationsstelle für Frauen pro Fakultät 	Fakultäten			
Selbstkonzept und Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> - Festlegung von Arbeitsplänen für Doktoranden und Doktorandinnen und entsprechende Kontrolle (Zeitmanagement, Fortschrittsbericht) - Erfassung und Anbindung der Doktoranden und Doktorandinnen an die GraFA (Aufnehmen von Problemlagen) - Doktorandinnentreffen (1x pro Jahr) 	betreuende(r) Professor(in), GraFA			

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

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Nutzung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen, Absolventinnen, Studentinnen	<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 durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel zur Bezahlung dieser als studentische Hilfskräfte - Nutzung der Beispielfunktion von Absolventinnen oder Studentinnen in Werbematerialien, z.B. Schülernewsletter, Prospektmaterial - Erhalt und ggf. Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtmenge der Studenten in Bildmaterialien der Studentenwerbung 	Fakultäten (Institute), Öffentlichkeitsarbeit	Öffentlichkeitsarbeit, SAG	120 h stud. HK pro Fakultät => 7632 € pro Jahr	jährliche Abrechnung über Bericht Öffentlichkeitsarbeit bzw. Abrechnung der stud. HK
Gewinnung von Studentinnen als Studienbotschafter und/oder Campus-spezialisten	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender unter den Studienbotschaftern/Campus-spezialisten gemäß ihrem Anteil in den jeweiligen Studienrichtungen durch Zuweisung gesonderter Mittel für Aufwandsentschädigungen (wird bereits realisiert) und Bezahlung als studentische Hilfskräfte als Anerkennung des Engagements dieser Studenten 	Öffentlichkeitsarbeit	SAG	40 h stud. HK oder wiss. HK (Ba) mtl. => 5088 € oder 5928 € pro Jahr	jährliche Abrechnung über Bericht Öffentlichkeitsarbeit bzw. Abrechnung der HK
Durchführung von speziellen Veranstaltungen zur Information von Schülerinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterführung und Ausbau spezieller Angebote zur Information von Schülerinnen über relevante Studienmöglichkeiten im Rahmen der Tage der offenen Tür, des Girls Day und an Schulen - Nutzung von Fördermöglichkeiten (z.B. SMWK, BMBF) zur Unterstützung bei der Durchführung solcher Studienwerbeveranstaltungen - Aufbau bzw. Ausbau (Schülerlabor Fak. 5) eines Angebots speziell für Grundschülerinnen zum Kennenlernen der MINT-Fächer 	Öffentlichkeitsarbeit, Fakultäten (Institute)	SAG	<i>ggf. Einnahmen über Förderprogramme</i>	jährliche Abrechnung über Bericht Öffentlichkeitsarbeit

H4: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Information zu Arbeitsverträgen (Nutzen von Vertragsspielräumen)	- konsequentes Bekanntmachen und Ausschöpfen familienfreundlicher Spielräume bei der Ausgestaltung von Verträgen (insbesondere der „familienpolitischen Komponente“ im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, nach der die 6+6-Befristungsregel um 2 Jahre je Kind verlängert werden kann)	Personaldezernat	SAG		einmal jährlich
Audit Familiengerechte Hochschule	- Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur familiengerechteren Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen bis hin zur Verleihung eines anerkannten Zertifikats durch die Teilnahme am Audit „Familiengerechte Hochschule“	Rektorat in Zusammenarbeit mit SAG	SAG		Bewerbung bis Sommer 2011
Mitgliedschaft im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	- Beitritt zum Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (dadurch Zugriff auf Informationen zum Thema Vereinbarung von Beruf und Familie, z.B. auch durch Referenten)	Rektorat in Zusammenarbeit mit SAG	SAG		Bewerbung bis Sommer 2011
Elternfreundliche Zeitplanung von universitären Angeboten	- Terminlegung für Gremiensitzungen, Weiterbildungsangeboten etc. möglichst innerhalb der üblichen Betreuungszeiten (8-16 Uhr) - Legung der Öffnungszeiten von Informations- und Servicebüros der Universität (z.B. Studentenbüro, Personalabteilung etc.) mindestens einmal pro Woche vor- und einmal nachmittags	Verwaltung, Institute, Lehrstühle	Gleichstellungsbeauftragte(r)		Umfrage einmal jährlich
Anpassung der Studien- und Prüfungsordnungen	Vereinbarkeit aller Studien- und Prüfungsordnungen mit Studium und Familie, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit des (auch kurzfristigen) Rücktritts von Prüfungen bei Schwangerschaft, Geburt oder (vom Kinderarzt festgestellter) Krankheit des Kindes, ohne dass der Versuch zählt 	Fakultätsräte	Rektorat, SAG		bis WS 2011

	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten aller Klausuren 1x pro Semester • möglichst keine Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht (z.B. Praktika) in ersten oder letzten Vorlesungszeiten am Tag für erziehende Elternteile • Möglichkeit zum Studieren in Teilzeit 				
Erweiterung und Flexibilisierung von Betreuungsangeboten	<ul style="list-style-type: none"> - Einrichten einer Spätgruppe in der KiTa des Studentenwerkes, die auch Kindern von Studierenden und Mitarbeitern aus anderen Betreuungseinrichtungen offen steht und zumindest den vorletzten Veranstaltungstermin (bis 18 Uhr) abdeckt - Bereitstellung von flexiblen Betreuungskapazitäten, die dem Bedarf der Uni-Mitglieder angepasst werden. Abweichend vom „Alltag“ zu beachten sind z.B. Konferenzen, Schulferienzeiten, Prüfungszeiträume, aber auch uniinterne Weiterbildungen. 	Studentenwerk	SAG		bis Ende 2011
Möglichkeit von Heimstudium und Heimarbeit	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentation der Lehrveranstaltungen derart, dass ein möglichst weitreichendes Erfassen der Lehrinhalte auch von zu Hause aus möglich ist (insbesondere für Veranstaltungen, die besonders spät oder früh am Tag stattfinden) 	Lehrende	SAG		bis SS 2011
Wickeltisch-Versorgung	<ul style="list-style-type: none"> - Installation von mindestens einem Wickeltisch pro Universitätsgebäude (mindestens in Form eines herunterklappbaren Tisches in einem möglichst für beide Geschlechter zugänglichen Toilettenraum) 	Fakultäten	SAG		Sommer 2011
Elternangebote	<ul style="list-style-type: none"> - Hilfe bei der Suche eines Betreuungsplatzes - Organisation von Kinderbetreuung während Konferenzen etc. 	Studentenwerk			
Elternparkplätze	<ul style="list-style-type: none"> - Planung/Einrichtung von Kurzzeit-Elternparkplätzen in der Nähe von Einrichtungen, zu denen Eltern ihre Kleinkinder mitnehmen 	Dezernat Bau- und Gebäudemanagement	SAG		

H5: Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien und Führungspositionen

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Transparenz bei Bewerbungsverfahren	- Umgestaltung von Entscheidungs- und Verwaltungsprozessen in solcher Weise, dass Genderaspekte durch standardisierte Berücksichtigungen und Bewertungen in die Verfahren integriert sind	Rektorat, Kanzler(in)	jährlicher Bericht		
Aktives Akquirieren	- zielgerichtetes Ansprechen von Frauen, sich zur Wahl in Gremien zu stellen - Unterstützung bei der Wahlvorbereitung, Netzwerkstärkung	Gleichstellungsbeauftragte(r), Dekane/ Dekaninnen, Institutsdirektor(inn)en, Professor(inn)en Fakultäten	Gleichstellungsbeauftragte(r)		zur Wahl von Gremien
Individuelle Anreizsysteme	- Gewährung von zeitlicher Entlastung, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sichern - Abschluss von Zielvereinbarungen und Möglichkeit zur Nutzung von zusätzlichen wissenschaftlichen Hilfskräften (zeitweise)	Dekane/ Dekaninnen, Institutsdirektor(inn)en, Professor(inn)en (als Dienstvorgesetzte) Fakultäten	Gleichstellungsbeauftragte(r)	10.000 €	zur Wahl von Gremien
Schaffung von Diversity-Sensibilität	- Durchführung von jährlich vier professionell konzipierten zweitägigen Workshops zum Thema Genderkompetenz, statusgruppen-spezifisch und fakultätsübergreifend	GraFA, Career Center	jährlicher Bericht	8.000 €	

H6: Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Maßnahmen	Inhalt	Verantwortlich für Umsetzung	Kontrolle	Kosten	Termin
Büro der Gleichstellungsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> - organisatorische Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten der Universität für Verwaltungstätigkeit - nach Möglichkeit Mitwirkung bei der konzeptionellen Arbeit, Mitarbeit im Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten sächsischer Universitäten und Hochschulen 	Personaldezernat, Gleichstellungsbeauftragte(r)	SAG	0,25 VZÄ (Verwaltungsstelle)	jährlich
Workshop „Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung“ für Führungskräfte der Universität	<ul style="list-style-type: none"> - Fortbildung für Verantwortungsträger der Universität zu Fragen des Genderbewusstseins (beispielsweise durch Vorträge des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.) 	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte(r)	SAG	Honorar	mindestens 1 Workshop jährlich 2011 bis 2013
Mitgliedschaft in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung zu Gleichstellungsfragen - Mitwirkung bei Anträgen an das SMWK, Netzwerkarbeit 	Gleichstellungsbeauftragte(r)		Reisekosten, Tagungsgebühr	jährlich (Frühjahr und Herbst)
Mitgliedschaft in der Bundeskonferenz	<ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Informationsaustausch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, Mitwirkung bei der Vorbereitung von Beschlüssen, Weiterbildung 	Gleichstellungsbeauftragte(r)		Reisekosten, Tagungsgebühr (ca. 500 €)	Sept. d.J.
Auszeichnung für Engagement in der Gleichstellungsarbeit	Inhalt der Auslobung ist noch zu definieren.	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte(r)	SAG		jährlich
Website des Gleichstellungsbüros	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung und Pflege der Website (Abstimmung mit Webangebot der AG Kind) 	Gleichstellungsbeauftragte(r)		1 Stud. HK	Beginn WS 2011 für die Erstellung; Pflege fortlaufend

Gleichstellungskonzept der TU Bergakademie Freiberg (vgl. Ziele S. 18, Vorgehen S. 19)

Tabelle Ziele: Zielgruppen, Ausgangslage und Zielvorgaben / Hochschule insgesamt

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 01.01.2009				Ausgangslage 01.01.2010				Zielvorgabe für 2013		Zielvorgabe für 2020	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Schüler/innen (Anteil an Immatrikulationen, 1.12. d. J.)	811	351	69,8	30,2	781	369	67,9	32,1		35		40
Studierende (Anteil an abgeschlossenen Abschlussprüfungen (Stj. 2007/08 bzw. Stj. 2008/09)												
- Diplom	283	203	58,2	41,8	272	186	59,4	40,6	}	35	}	40
- Bachelor	20	6	77,0	23,0	40	15	72,7	27,3				
- Master	10	8	55,6	44,4	14	5	73,7	26,3				
Nachwuchswissenschaftler/innen:												
Promovierende (Anteil an:												
- eingeschriebenen Promotionsstudenten (1.12. d. J.) einschließlich anderer, soweit erfasst	88	79	52,7	47,3	105	93	53,0	47,0	}	35	}	40
- abgeschlossenen Promotionen (Stj.; 3-Jahresdurchschn.)	48	16	66,7	33,3	63	14	81,8	18,2				
Habilitierende (abgeschlossene Habilitationen (Stj. 2007/08 bzw. Stj. 2008/09)	1	0	100	0	4	0	100	0		25		30
Professoren/Professorinnen (Anteil an besetzten Stellen)	79	3	96,5	3,5	81	3	96,4	3,6		5		15
bis 2020 zu besetzende Professorenstellen	38											