



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Diversity@TUD 2.1

Factbook Gender – Family – Diversity

2023



Impressum

Technische Universität Dresden
Prorektorin Universitätskultur
Dezernat 9 Universitätskultur
Sachgebiet 9.3 Diversity Management

Redaktion: Janine Pisharek, Dr. Sylvi Bianchin
Layout: Sachgebiet 7.1, Corporate Design

Frühjahr 2024

Inhalt

Vorwort.....	5
Einleitung.....	7
1 Fokus: Gender	8
2 Fokus: Family	28
3 Diversity@TUD	34
4 Schluss / Ausblick	44
Abkürzungsverzeichnis	46
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	46
Quellenverzeichnis	49
Weitere Quellen.....	49



Vorwort

Der Campus einer Universität ist nicht nur ein Ort des wissenschaftlichen Fortschrittes. Er ist auch ein Symbol dafür, dass dieser Fortschritt ohne die einzelnen Menschen, die tagtäglich an diesem Ort lernen, lehren und forschen, undenkbar wäre. Wissen entsteht gerade dort, wo unterschiedliche Ideen aufeinandertreffen und von verschiedenen Personen aus vielen Perspektiven diskutiert werden können. Wissen entsteht durch Vielfalt, und Vielfalt bereichert die Wissenschaftslandschaft. Aus diesem Grund hat es sich die TU Dresden zum Ziel gesetzt, die Diversität ihrer Mitglieder hervorzuheben und zu erweitern.

In diesem Sinne freue ich mich, Ihnen die aktualisierte Fassung unseres Factbooks „Diversity@TUD“ vorzustellen. Bereits im Frühjahr 2021 haben wir Ihnen in diesem Rahmen übersichtlich aufbereitete Zahlen und Fakten aus diesem seinerseits vielfältigen Themenfeld präsentiert. Erstmals konnten sich Interessierte auf diese Weise einen gebündelten Überblick über die Datenlage verschaffen, Erfolge der letzten Jahre nachvollziehen und zugleich ausloten, an welchen Stellen noch mehr getan werden muss. Diesem selbstkritischen Anspruch wollen wir auch mit der aktualisierten Fassung gerecht werden. Das Factbook Diversity trägt zur Sichtbarkeit der vielfältigen Lebenslagen der Mitglieder unserer universitären Gemeinschaft bei und bildet somit die Basis für die Etablierung neuer Maßnahmen auf dem Weg zu mehr Chancengerechtigkeit und einem Kulturwandel.

Ich lade Sie herzlich dazu ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu beschreiten und sich im Rahmen dieser Publikation mit der bereits existierenden Vielfalt an unserer TU Dresden zu beschäftigen.

Prof.ⁱⁿ Dr. Roswitha Böhm

Prorektorin Universitätskultur



Einleitung

Das Factbook „Diversity@TUD 2.1“ bietet eine übersichtliche Darstellung verschiedener diversitätsrelevanter Daten der TU Dresden. Bereits im Februar 2021 wurde erstmals ein Factbook veröffentlicht. Dabei wurden nicht nur an unserer Universität erhobene Zahlen und Fakten zusammengestellt und präsentiert, sondern in einzelnen Themenbereichen auch bundes- und landesweite Erhebungen vorgestellt, die der Einordnung dienen. Diese Möglichkeit, sich über die Vielfalt an der TU Dresden zu informieren, trägt zugleich zur Sensibilisierung für dieses gesellschaftlich und universitär relevante Themenfeld bei.

Ende 2023 erschien das Factbook 2.0 in der gedruckten Variante. Ziel dieser Ausgabe war nicht nur eine Aktualisierung der 2021 veröffentlichten Daten. Vielmehr wird auf zwei Bereiche des Querschnittsthemas Diversity fokussiert: Gender und Familie. Diese werden in den ersten beiden Kapiteln des Factbooks besonders ausführlich präsentiert. Ermöglicht wird so ein Einblick in die Entwicklungen und Fortschritte, die der TU Dresden in den letzten Jahren gelungen sind. Daraus können auch Rückschlüsse gezogen werden, inwiefern sich die universitäre Arbeit in den Themenfeldern Familienfreundlichkeit und Gleichstellung (noch immer) überschneidet. Mit der nun vorliegenden Version „Diversity@TUD 2.1“ werden einige der Zahlen noch einmal aktualisiert.

Da sich das Thema Diversität nicht nur auf zwei Kerndimensionen beschränken lässt, bieten die verbleibenden Kapitel erneut eine kurze aktualisierte Darstellung weiterer an unserer Universität erhobener Daten.

Wir möchten Sie einladen, einen Blick auf das hier zusammengetragene Material zu werfen und sich ein Bild von der Diversität an der TU Dresden zu machen.



1 Fokus: Gender

Das erste Fokusthema nimmt die aktuellen Daten aus dem Themenfeld Gender in den Blick. Mit Blick auf die derzeit erhobenen Statistiken meint dies insbesondere Zahlen zu den Frauen- und Männeranteilen in den einzelnen Bereichen und über alle universitären Statusgruppen hinweg.

Diese binäre Eingrenzung ist im Hinblick auf die gesellschaftliche Realität sowie angesichts der Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2019 nicht zukunftsfähig. Jedoch spiegelt dieses Vorgehen die aktuellen statistischen Auswertungen an der TU Dresden. Tatsächlich berücksichtigen zwar einige Struktureinheiten in ihren Datenerhebungen bereits geschlechtliche Kategorien jenseits der Zweigeschlechtlichkeit. Allerdings sind die dazu vorhandenen Datenmengen nach wie vor sehr gering, sodass diese im aktuellen Factbook noch nicht zielführend abgebildet werden können – auch aus datenschutzrechtlichen Gründen.¹ Fakt ist, dass legen aktuelle Daten aus dem Dezernat 8 nahe, dass nicht-binäre und geschlechtlich diverse Personen an der TU Dresden studieren und arbeiten. Auch der Gender Monitor der internationalen Initiative U-Multirank gibt an, dass 1,4 % aller Studierenden der global untersuchten 2.202 Hochschulen aus 96 Ländern nicht-binär bzw. genderdivers sind.² In der 22. Sozialerhebung gaben knapp 1% der befragten Studierenden eine andere Geschlechtsidentität als „männlich“ oder „weiblich“.³ Dies zukünftig angemessen auch für die TU Dresden statistisch abbilden zu können und somit zu einer höheren Sichtbarkeit dieser Gruppe beizutragen bleibt eine wichtige Aufgabe.

Trotz dieser wichtigen Einschränkung liefert das hier zusammengestellte Material einen wichtigen Einblick in die Entwicklungen und Erfolge der Gleichstellungsarbeit der vergangenen fünf bis zehn Jahre an der TU Dresden.

¹ Erschwert wird dieser Umstand dadurch, dass das hier statistisch erfasste Geschlecht mit dem amtlichen Geschlechtseintrag korrespondieren muss, der aber nicht zwangsweise mit dem tatsächlichen Geschlecht einer erfassten Person übereinstimmt. Grundsätzlich können auch nicht-binäre bzw. diverse Personen unabhängig von ihrem Pass mithilfe des dgti-Ergänzungsausweises eine Änderung ihres Geschlechtseintrages und/oder Vornamens in den Systemen der TU Dresden bewirken. Wie häufig davon Gebrauch gemacht wird, ist nicht bekannt, Nähere Informationen zur Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises gibt es online: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/gleichstellung/dgti-ergaenzungsausweis> (Zugriff: 27.01.2023).

² Vgl. U-Multirank (2022). Gender Monitor, S. 36. <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf> (Zugriff: 27.01.2023).

³ Vgl. Kroher et al 2023, S. 19

UniSAFE – geschlechtsbasierte Gewalt an Hochschulen

Bevor in den Unterkapiteln die einzelnen Statusgruppen (Studierende und Beschäftigte) gesondert betrachtet werden, sei auf die Ergebnisse des Forschungsprojekts UniSAFE verwiesen.⁴ Das Projekt untersucht geschlechtsbezogene Gewalt an europäischen Hochschulen sowie im Wissenschaftssektor und ist die bislang größte Studie zu diesem Thema in Europa. Unter geschlechtsspezifischer Gewalt verstehen die Autor:innen der Studie Gewalt, die sich direkt gegen die Angehörigen einer bestimmten geschlechtlichen Identität richtet oder Arten der Gewalt, von der eine bestimmte Gruppe überdurchschnittlich häufig betroffen ist. Dabei wird zwischen sechs Formen von Gewalt unterschieden: physische Gewalt, psychologische Gewalt, wirtschaftliche Gewalt, sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigung sowie Formen online auftretender Gewalt. Zwischen Januar und Mai 2022 wurde dazu eine Umfrage an 46 teilnehmenden Hochschulen in 15 europäischen Ländern durchgeführt, an der sich rund 42.000 Teilnehmende (Studierende sowie Mitarbeitende) beteiligten.

Auch die TU Dresden war unter den teilnehmenden Hochschulen. Hier haben insgesamt 1.182 Universitätsangehörige an der Befragung teilgenommen. Davon zählten 40,4 % zur Gruppe der Beschäftigten und 59,6 % zu den Studierenden. Von allen Befragten identifizierten sich 64,0 % als weiblich, 35,6 % als männlich. Von den restlichen 0,4% liegt keine Angabe zum Geschlecht vor.

⁴ Weitere Informationen zum Projekt UniSAFE sind online verfügbar: <https://unisafe-gbv.eu/> (Zugriff: 02.02.2023).

Tabelle 1 zeigt, wie viele Befragte insgesamt sowie an der TU Dresden angegeben haben, im Wissenschaftssystem mindestens einmal geschlechtsbasierte Gewalt erlebt zu haben. Von allen Befragten der TU Dresden gaben deutlich über die Hälfte dies an. Besonders häufig gaben Beschäftigte aller Geschlechter, Frauen sowie Personen aus dem LGBTQ+ Spektrum, an schon einmal geschlechtsbasierte Gewalt an der TU Dresden erlebt zu haben.

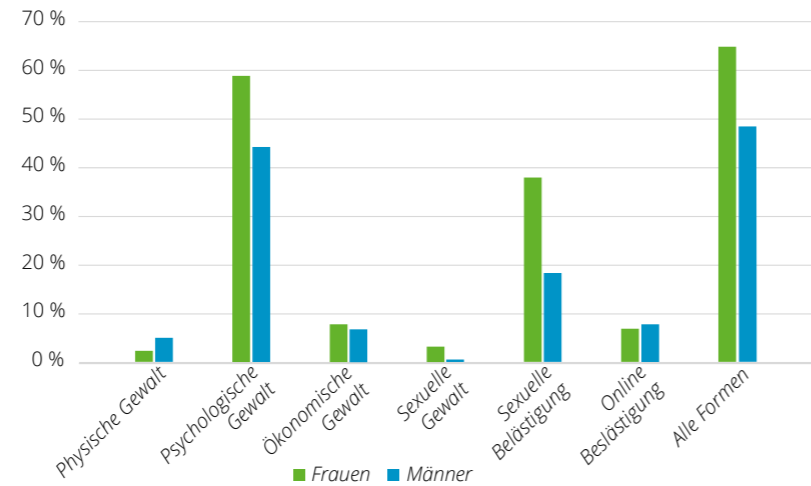
	Gesamtprojekt	TUD
Insgesamt	62 %	59 %
Beschäftigte	73 %	65 %
Studierende	58 %	55 %
Frauen	66 %	65 %
Männer	56 %	50 %
Heterosexuell	60 %	58 %
LGBTQ+	68 %	65 %

Tabelle 1

Häufigkeit geschlechtsbasierter Gewalt in allen Formen nach Betroffenengruppe im Gesamtprojekt sowie an der TU Dresden

Betrachtet man die unterschiedlichen Formen der untersuchten geschlechtsbasierten Gewalt (**Abbildung 1, nächste Seite**), so wird deutlich, dass psychologische Gewalt am häufigsten aufgetreten ist. 58,4 % aller Frauen, die mindestens einmal geschlechtsbasierte Gewalt erlebt haben, sowie 43,9 % der Männer haben dies angegeben. Die zweithäufigste Form der geschlechtsbasierten Gewalt ist die Sexuelle Belästigung (Frauen 37,4 %, Männer 18,2 %). Andere Formen der Gewalt spielen eine geringere Rolle und liegen jeweils bei unter 10 % pro Geschlecht. Dabei ist auffällig, dass Männer und Frauen ungefähr ähnlich stark von Online Gewalt sowie Ökonomischer Gewalt betroffen waren. Männer waren im Vergleich stärker von physischer Gewalt betroffen (4,8 % vs. 2,3 %), Frauen dahingegen stärker von Formen sexueller Gewalt (3,1 % vs. 0,3 %).

Abbildung 1
Formen geschlechtsbasierter Gewalt an der TU Dresden nach Geschlecht.



Die Studie hat ebenfalls abgefragt, ob die erlebten Fälle geschlechtsbasierter Gewalt von den Betroffenen gemeldet wurden. Lediglich 13 % aller Befragten bzw. 9,4 % aller Befragten der TU Dresden haben angegeben, Bericht erstattet zu haben. Betrachtet man die Gründe dafür, dass so wenige dieser Fälle gemeldet wurden, sind diese zwischen dem Gesamtprojekt UniSAFE und der TU Dresden recht ähnlich: So gab circa die Hälfte der Betroffenen an, dass sie unsicher waren, ob das Verhalten „ernst genug“ gewesen sei. Circa ein Drittel hätte das Verhalten zum damaligen Zeitpunkt nicht als Gewalt erkannt und ein Viertel hat nicht daran geglaubt, dass „etwas passiert“, wenn das Verhalten gemeldet würde.

A: Gender@Studies

Studierende

Der Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden der TU Dresden im Vergleich zu der bundes- bzw. sachsenweiten Entwicklung (**Abbildung 2**) zeigt, dass die Frauenanteile in den letzten 10 Jahren kontinuierlich leicht angestiegen sind, mit einem kleinen Knick im Wintersemester 2016/2017. An der TU Dresden liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2022/2023 bei nunmehr 47,1 % und damit rund 3 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Durchschnitt.

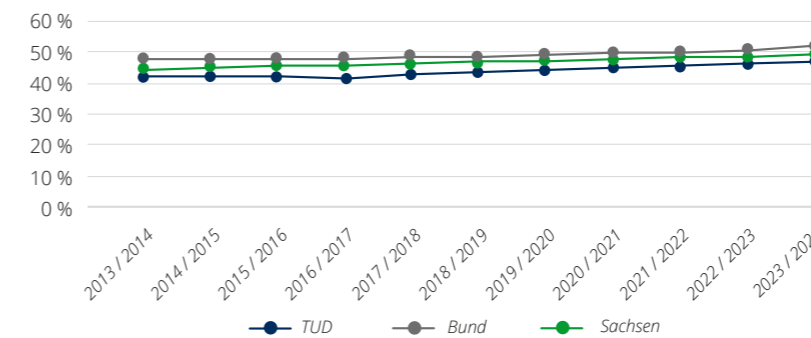
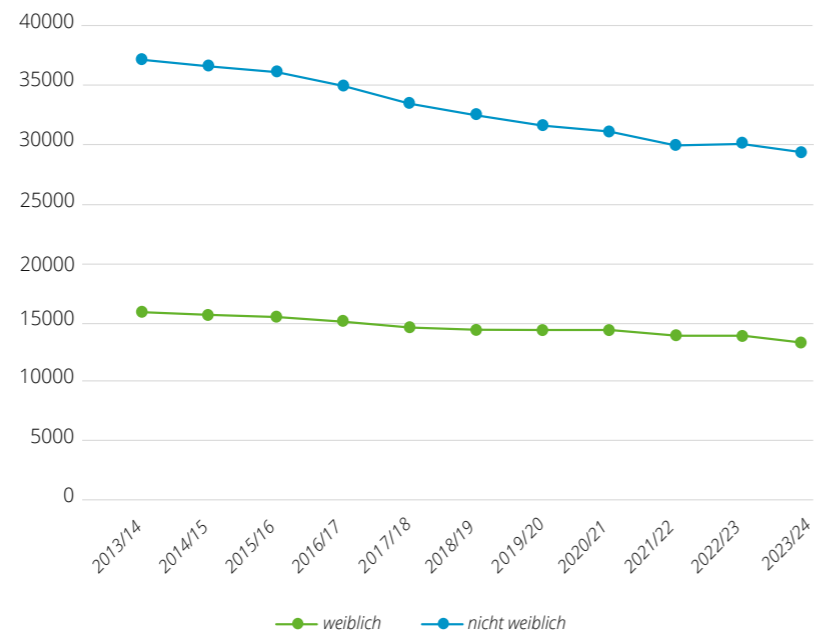


Abbildung 2
Entwicklung des Frauenanteils der Studierenden der TUD im Vergleich mit dem Bund und Sachsen
(Quelle: TUD/D6 bzw. destatis)

Der Blick auf die Gesamtzahlen der Studierenden der TUD (**Abbildung 3**) zeigt demgegenüber, dass die **Studierendenzahlen in den letzten 10 Jahren** gesunken sind. Während im Wintersemester 2013/2014 noch insgesamt 37.135 Personen an der TU Dresden studierten, waren es im Wintersemester 2023/2024 nur noch 28.952 Personen. **Besonders hoch war der Rückgang in diesem Zeitraum bei den nicht-weiblichen Studierenden⁵ (von 21.406 auf 15.304)**, etwas geringer bei den Studentinnen (von 15.729 auf 13.648).

Abbildung 3
Entwicklung der Studierendenzahlen der TUD nach absoluten Zahlen
(Quelle: TUD/D6)



⁵ In den Statistiken der TU Dresden werden Gesamtzahlen und Frauenanteile ausgegeben. Das bedeutet, dass im Factbook Diversity die Statistiken in zwei Kategorien weiblich und nicht-weiblich (d. h. männlich, divers oder keine Angaben) dargestellt werden. Wenn in Statistiken Männeranteile explizit ausgewiesen sind, werden diese auch als solche benannt

Diese Entwicklung wird in **Abbildung 4** noch einmal nach Bereichen aufgeschlüsselt. Sichtbar wird, dass in den letzten 10 Jahren die Studentinnenanteile in den meisten Bereichen gesteigert wurden bzw. im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften gleich geblieben ist.

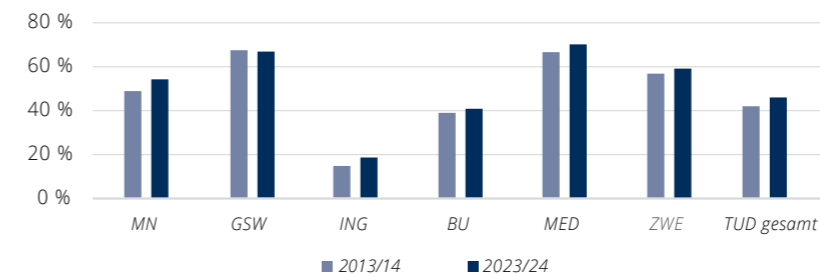
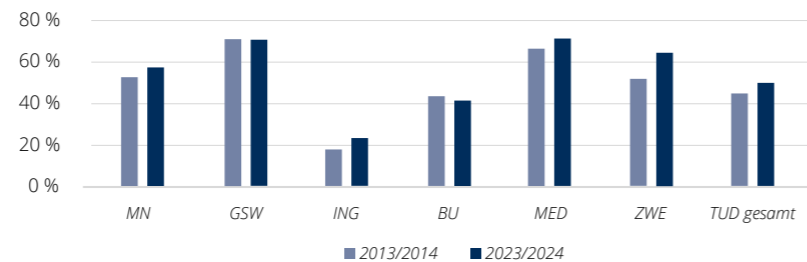


Abbildung 4
Prozentuale Veränderungsrate des Studentinnenanteils im Vergleich WS 2013/2014 und 2023/2024 aufgeschlüsselt nach Bereich
(Quelle: TUD/D6)

Studienanfänger:innen im 1. Hochschulsesemester

Betrachtet man ausschließlich die Gruppe der Studienanfänger:innen, zeigt sich ein ähnliches Bild. **Abbildung 5** zeigt den Frauenanteil der Studienanfänger:innen (1. Hochschulsesemester) nach Bereich. Dieser ist an der TU Dresden seit 2013/2014 von 44,1 % auf 50 % gestiegen und liegt nur im Bereich ING (22,9 %) sowie im Bereich BU (40,8 %) bei unter 50 %.

Abbildung 5
Veränderung des Frauenanteils Studienanfänger:innen im 1. Hochschulsesemester nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)



Absolvent:innen

Abbildung 6 (nächste Seite) zeigt den Frauenanteil der Absolvent:innen nach Bereich. Auch dieser ist in den meisten Bereichen seit 2011/2012 gestiegen. Lediglich im Bereich Medizin ist dieser leicht rückläufig, liegt jedoch noch immer über 50 %. Die größte Steigerung (über 13 Prozentpunkte) verzeichnet der Bereich Mathematik und Naturwissenschaften.

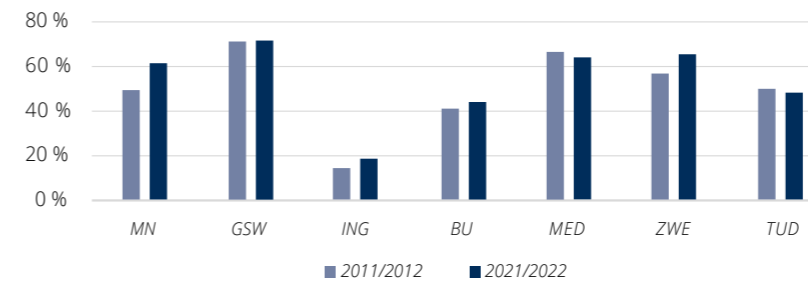


Abbildung 6
Frauenanteil Absolvent:innen gesamt nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)

Promovierende

Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikationsphase werden die absoluten Zahlen geringer und prozentuale Werte weniger aussagekräftig, da diese starken Schwankungen unterworfen sind. **Abbildung 7** zeigt den Frauenanteil bei den an der TU Dresden im jeweiligen Jahr promovierten Wissenschaftler:innen nach Bereich in den letzten 10 Jahren. Insgesamt ist der Anteil der Doktorandinnen seit 2012 leicht gesunken. Leichte Steigerungen gibt es in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften. Im Bereich Bau und Umwelt ist der Frauenanteil an Promovierenden sogar um 5 Prozentpunkte auf 32,2 % gestiegen.

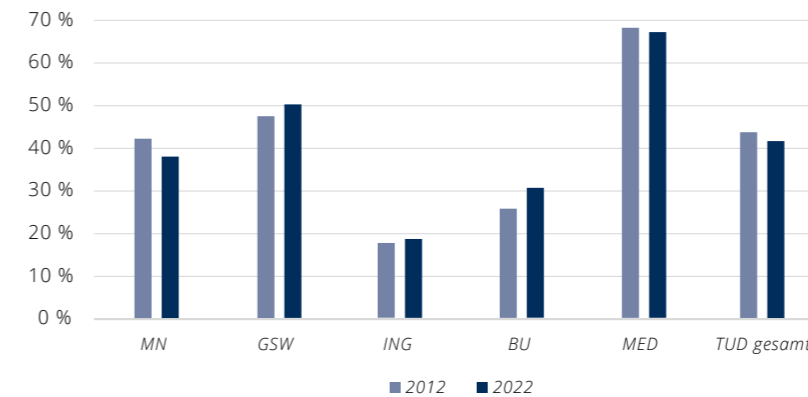


Abbildung 7
Frauenanteil Doktorand:innen gesamt nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)

Habilitierende

Besonders gering sind die Absolutwerte bei den Habilitand:innen, die in den letzten 10 Jahren zwischen 25 und 44 Habilitierten pro Jahr schwankten (**Abbildung 8**), zum Teil aber in einzelnen Bereichen auch bei null Habilitierten liegen. Angesichts dessen wurden für die Darstellung der Frauenanteile nach Bereich Jahreskohorten gebildet, um die Entwicklung tendenziell nachvollziehen zu können. (2013 bis 2017 sowie 2018 bis 2022, **Abbildung 9**). Dabei ist auffällig, dass der Anteil an Habilitandinnen in den letzten fünf Jahren an der TU Dresden insgesamt gestiegen ist. Dabei ist er in den Bereichen Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften rückläufig. Gestiegen ist der Frauenanteil bei den Habilitand:innen in den Bereichen Mathematik- und Naturwissenschaften, Bau und Umwelt sowie Medizin.

Abbildung 8
Habilitand:innen TUD gesamt absolut nach Jahr und Geschlecht (Quelle: TUD/D6)

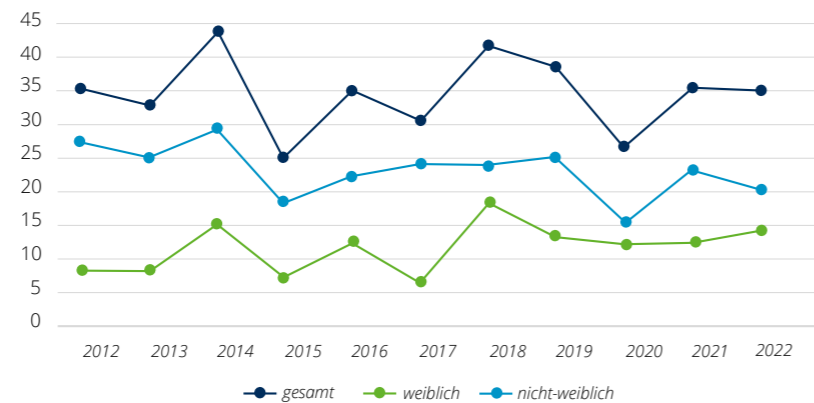
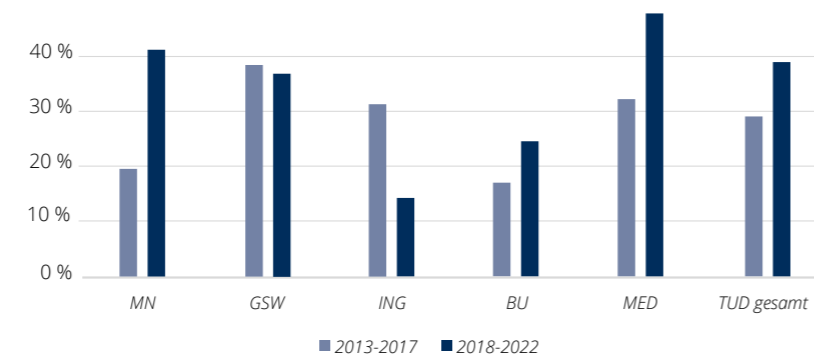


Abbildung 9
Frauenanteil Habilitand:innen gesamt nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)



B: Gender@Work

Dieses Unterkapitel fokussiert die Entwicklung der Gleichstellungszahlen auf der Ebene der Beschäftigten.

Professor:innen

Zunächst fällt der Blick auf die Professor:innen. Wie in **Abbildung 10** dargestellt, ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe in den letzten 10 Jahren an der TU Dresden tendenziell gestiegen, hat im Wintersemester 2021/2022 erstmals die 20-Prozent-Marke geknackt und liegt aktuell bei nunmehr 21,6 %. Dennoch liegt der Frauenanteil bei den Professuren noch immer unter dem bundes- bzw. sachsenweiten Durchschnitt.

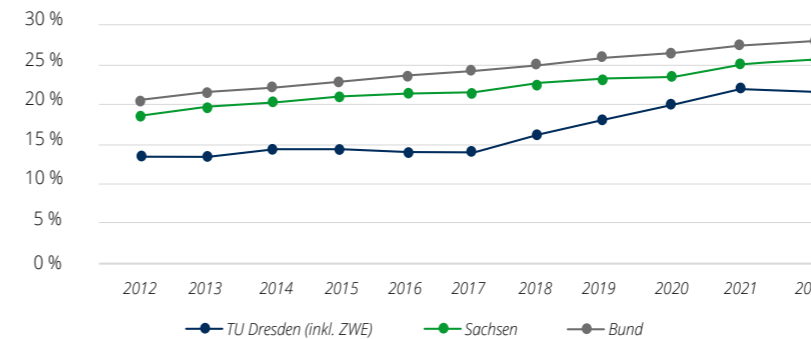
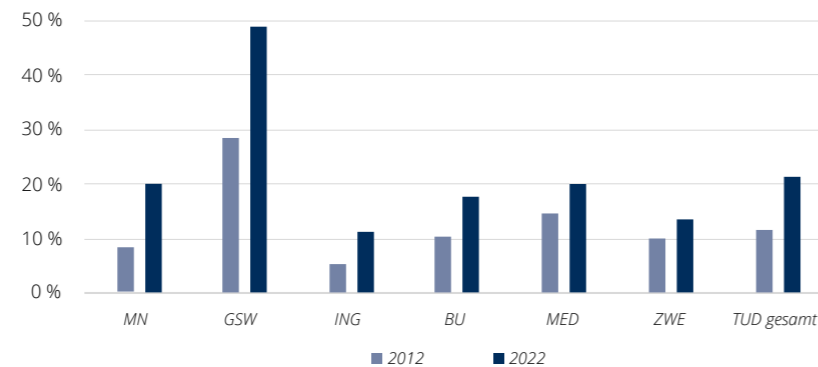


Abbildung 10
Entwicklung des Frauenanteils der Professor:innen der TUD seit 2012 (Quelle: TUD/D6)

In **Abbildung 11** ist die prozentuale Veränderung des Frauenanteils dargestellt. Es wird deutlich, dass dieser in allen fünf Bereichen gesteigert werden konnte. So sind im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften mittlerweile knapp 50 % der Professuren von Frauen besetzt. Auch im Bereich Ingenieurwissenschaften hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum von 5 % auf gut 11 % mehr als verdoppelt. Interessant ist der Blick auf die absoluten Zahlen. Während die **Gesamtzahl der Professuren an der TU Dresden lediglich um 9,4 % von 500 auf 547 gestiegen** ist, hat sich die Zahl **weiblich besetzter Professuren im gleichen Zeitraum von 68 auf 118 um mehr als 80 % gesteigert**. Ein ähnlicher Effekt kann in allen fünf Bereichen beobachtet werden.

Abbildung 11
Veränderung Frauenanteil
Professor:innen prozentual nach Bereich
im Vergleich (Quelle: TUD/D6)



Wissenschaftliches Personal

Wie in **Abbildung 12** dargestellt, hat sich der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal in den letzten 10 Jahren nur gering verändert und liegt für die TU Dresden 2022 insgesamt bei 38,5 %. Dabei ist der Frauenanteil bei drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Stellen etwas geringer als bei haushaltsfinanzierten Stellen.

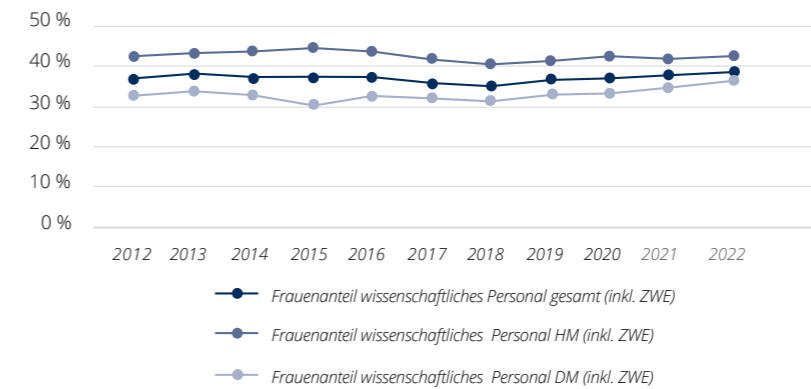
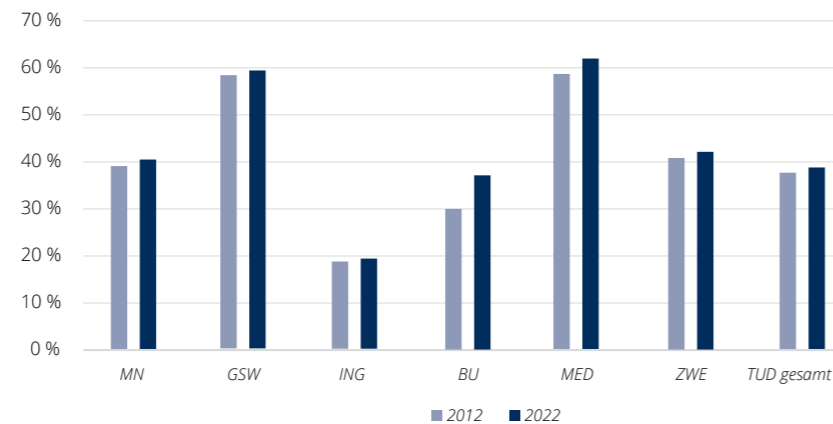


Abbildung 12
Frauenanteile wissenschaftliches Personal
TU Dresden gesamt inkl. ZWE nach
Finanzierungsquelle zum Stichtag 01.12.

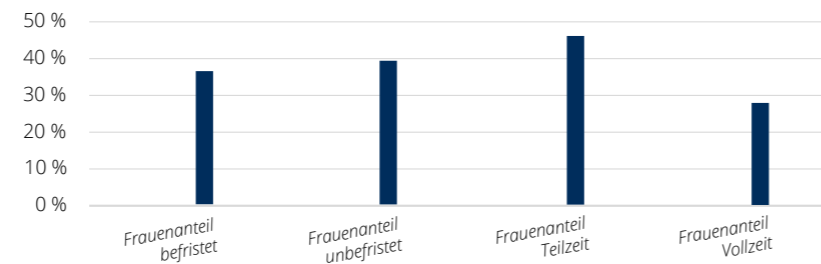
In **Abbildung 13** (nächste Seite) ist die Veränderung des Frauenanteils nach Bereich dargestellt. Auch hier zeigen sich nur geringe Schwankungen, tendenziell ist eine sehr geringe Steigerung des Frauenanteils in den meisten Bereichen zu beobachten. Auch die absoluten Zahlen zeigen lediglich geringe Steigerungen. Insgesamt ist die Anzahl an wissenschaftlichem Personal um 4,5 % gestiegen (von 4.661 auf 4.869). Die Anzahl an weiblichem wissenschaftlichem Personal stieg um 9,3 % (von 1.715 auf 1.875).

Abbildung 13
Prozentuale Veränderungen des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal nach Bereich (Quelle: TUD/D6)



Die **Abbildung 14** zeigt die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal in unterschiedlichen Vertragslaufzeiten und Arbeitszeitmodellen im Dezember 2021. Sichtbar wird, dass der Frauenanteil an Teilzeitstellen bei knapp 50 % liegt, an Vollzeitstellen bei 28 %. Befristete Stellen sind zu 37 % weiblich besetzt, unbefristete zu knapp 40 %.

Abbildung 14
Frauenanteile wissenschaftliches Personal am 01.12.2021 (TUD) bzw. 31.12.2021 (Medizin) nach Vertragslaufzeiten (Quelle: TUD/D6)



Weibliche Autorschaft

Seit 2022 wird im Gender Monitor der internationalen Initiative zur Bewertung von (Fach-) Hochschulen und Universitäten U-Multirank die Kategorie der Weiblichen Autorschaft ("Female Authorship") erfasst. Demzufolge ist in der internationalen Gesamtbetrachtung "der Prozentsatz der Autorinnen an allen Veröffentlichungen einer Einrichtung niedriger als ihr Anteil am akademischen Personal in allen Bereichen" (S. 10). Für die TU Dresden hat die Institution unter allen Autor:innen einen Frauenanteil von 27,95 % berechnet.⁶

Wissenschaftsstützendes Personal

Der Frauenanteil beim wissenschaftsstützenden Personal ist seit über 5 Jahren unverändert hoch und liegt bei deutlich über 60 % unabhängig von der Stellenfinanzierung, wie in **Abbildung 15** dargestellt ist.

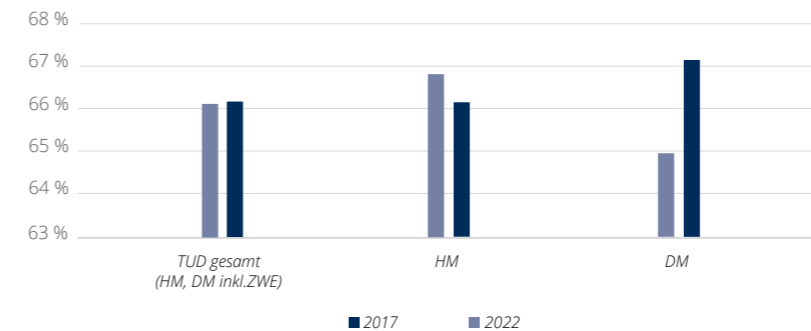
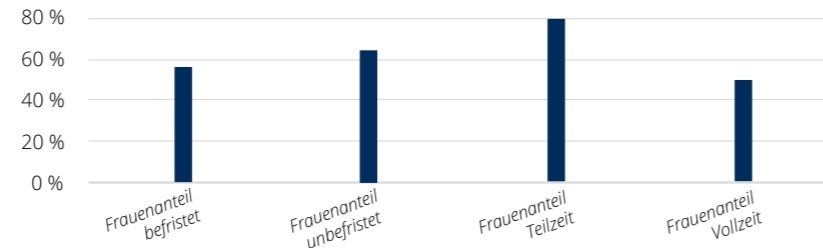


Abbildung 15
Frauenanteile wissenschaftsstützendes Personal 2017 und 2022 nach Finanzierungsquelle im Vergleich (Quelle: TUD/D6)

⁶ Vgl. U-Multirank (2022). Gender Monitor. <https://www.umultirank.org/study-at/technische-universitat-dresden-rankings/> sowie <https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>, S. 10 (Zugriff: 27.01.2023)

Auch der Blick auf Vertragslaufzeiten und Arbeitszeitmodelle im Dezember 2021 zeigt in **Abbildung 16** einen hohen Frauenanteil über alle Arbeitsmodelle und Vertragslaufzeiten hinweg. So liegt der Frauenanteil bei Teilzeitstellen bei knapp 80 %, bei Vollzeitstellen bei 50 %. Befristete Stellen sind zu 57 % weiblich besetzt, unbefristete sogar zu 64 %.

Abbildung 16
Frauenanteile wissenschaftsstützendes Personal am 01.12.2021 nach Arbeitszeitmodell und Vertragslaufzeit
(Quelle: TUD/D6)



Übrigens ergibt sich aus aktuellen Zahlen des Modellprojektes Entgeltgleichheit des Freistaats Sachsen, dass Frauen in Sachsen auch bei gleichwertiger Qualifikation im Schnitt noch immer weniger als Männer verdienen. So lag der bereinigte Gender Pay Gap in der Stadt Dresden im Jahr 2020 bei 10,4 %. Die Bereinigung bezieht sich dabei explizit auf eine gleichwertige oder zumindest ähnliche Qualifikation.⁷

⁷ Vgl. Modellprojekt Entgeltgleichheit in Sachsen (2022): <https://www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html> (Zugriff: 25.01.2023).

C: Gender@Qualification

In diesem Abschnitt wird die Entwicklung der Geschlechteranteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf dargestellt. Begonnen wird mit den aktuellen Frauenanteilen der TU Dresden, aufgeteilt nach Bereich und akademischen „Karrierestufen“ (von der Studienanfängerin bis zur Professorin) in **Abbildung 17**. Zwar zeigt sich hier kein einheitliches Bild, aber es ist nachvollziehbar, dass vor allem auf der Ebene der Professuren der Frauenanteil deutlich geringer ist als auf den niedrigeren Qualifikationsstufen, sodass hier noch immer von einer abnehmenden Tendenz gesprochen werden kann.

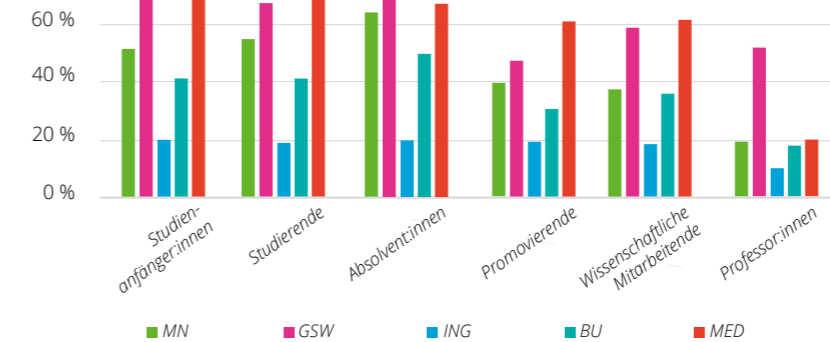


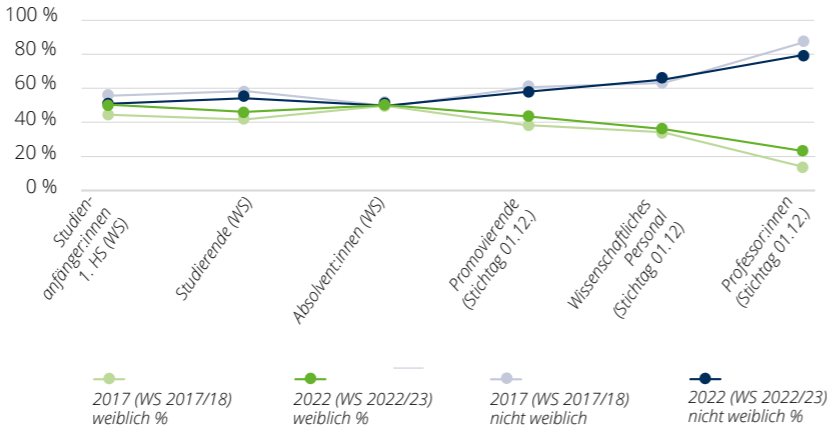
Abbildung 17
Prozentualer Frauenanteil nach Bereich und wissenschaftlicher Karrierestufe im Wintersemester 2022/2023 (bzw. 2021/2022 bei den Absolvent:innen).
(Quelle: TUD/D6)⁸

⁸ In diesem Modell wurden, abweichend von üblichen Darstellungen, die Habilitand:innenzahlen durch die Daten zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ersetzt. Hintergrund dessen sind die starken jährlichen Schwankungen in der Statusgruppe der Habilitierenden. Zwar ist in diesem Fall von Überschneidungen zwischen Promovierenden und wissenschaftlich Beschäftigten auszugehen, andererseits liegen diese auch bei den Statusgruppen der Studierenden und Promovierenden vor, da letztere ebenfalls immatrikuliert sein können.

Um nachzuvollziehen, wie sich die Anteile der Geschlechter an der TU Dresden im Qualifikationsverlauf entwickelt haben, wurde das dazugehörige Datenmaterial aus diesem Abschnitt noch einmal im Scherenmodell (vgl. **Abbildung 18**) aufbereitet. Dabei werden die Zahlen im Abstand von fünf Jahren miteinander verglichen. In diesem Fall wurde das Wintersemester 2016/2017 dem Wintersemester 2021/2022 gegenübergestellt, wobei die Entwicklung nach den statistisch erfassten Geschlechtern wird. Berücksichtigt wurden dabei der Qualifikationsverlauf von Studienanfänger:innen, Studierenden, Absolvent:innen (Wintersemester 2016/2017) und Promovierenden bis hin zum wissenschaftlichen Personal sowie den Professor:innen. Habilitierendenzahlen sind aufgrund der geringen Fallzahl und Aussagekraft pro Jahr nicht berücksichtigt.

Dabei ist zu beobachten, wie der Frauenanteil bei den Studierenden zunächst relativ ausgeglichen ist, bei den Absolventinnen zunächst ansteigt und dann in den kommenden Qualifikationsphasen auf dem Weg zur Professur immer weiter abfällt. Dabei fallen die Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Jahresscheiben gering aus, auch wenn kleinere Veränderungen ersichtlich sind. Dies zeigt, dass es sich hierbei um eine eher langsame Entwicklung handelt.

Abbildung 18
Karriereverlauf in der 5-Jahresentwicklung („Scherz“) TU Dresden gesamt nach Geschlecht (Quelle: TUD/D6)





2 Fokus: Family

Das zweite Fokusthema widmet sich Zahlen und Daten zu Angehörigen der TU Dresden mit Familienaufgaben. Spätestens seitdem die TU Dresden im Jahr 2007 erstmals durch das „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet wurde, ist das Thema fest in der Universitätskultur verankert. Das hier zusammengestellte Material gibt einerseits einen Überblick über den Anteil an Universitätsangehörigen mit verschiedenen Familienaufgaben. Andererseits sind Beratungs- und Nutzungsstatistiken aufgeführt, die das vielfältige (Beratungs-) Angebot im Themenfeld aufzeigen und gleichzeitig eine geschlechtsspezifische Interpretation der Angebotsnutzung zulassen.

A: Family@Studies

Konkrete Statistiken zur Anzahl der Studierenden mit Kindern an der TU Dresden gibt es nach wie vor nicht. In der letzten bundesweiten Sozialerhebung wurde ermittelt, dass im Jahr 2021 der Anteil an Studierenden mit mindestens einem bei 7,8 % liegt. Davon haben 54 % mehr als ein Kind.⁹ Die Kinder der befragten Studierenden, sind dabei überwiegend unter vier Jahren alt (46,5 %). Von allen befragten Studierenden mit Kindern studieren unter die Hälfte (45,9 %) in Form eines Vollzeitstudiums (im Vergleich zu 84,2 % bei den Studierenden ohne Kinder). Die Organisation des Teilzeitstudiums kann dabei offiziell, inoffiziell oder individuell erfolgen.¹⁰ Außerdem nehmen 11,9 % aller befragten Studierenden Pflegeaufgaben wahr, wovon 81,9 % auf Pflegeaufgaben in der eigenen Familie entfallen.¹¹

An der TU Dresden wird einzig über die Statistik der Urlaubsgründe die Elterneigenschaft von Studierenden erfasst – sofern diese den Grund für einen Antrag auf Beurlaubung darstellt. So wurden gemäß Fallstatistik des Studierendenbestandes vom 07.12.2022 im Jahr 2022 insgesamt 455 Anträge auf Beurlaubung gestellt, in denen als Urlaubsgrund Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr oder die Pflege von Angehörigen angegeben war. Betrachtet man die Gesamtzahl aller Urlaubsanträge, so macht dies mit 29 % die größte Gruppe an Urlaubsgründen aus, dicht gefolgt vom Auslandsstudium.

⁹ Vgl. Kroher et al 2023, S. 150.

¹⁰ Vgl. Kroher et al, 2023, S. 22.

¹¹ Vgl. Kroher et al 2023, S. 23.

Insgesamt haben also **rund 1,5 % aller Studierenden der TU Dresden im Jahr 2022** einen Urlaubsantrag wegen Familienaufgaben gestellt. Die Zahl der Studierenden mit familiären Verpflichtungen, sei es Kinderbetreuung oder Pflegeverantwortung, liegt also in jedem Fall noch einmal deutlich darüber.

B: Family@Work

Beschäftigte mit Kindern

Die **Abbildung 19** zeigt den Anteil an Beschäftigten unterschiedlicher Statusgruppen mit Kindern im Alter von bis zu 18 Jahren. **Insgesamt haben 23,2 % der Beschäftigten Kinder in diesem Alter.** Am höchsten liegt der Anteil bei den Professor:innen (41,7 %) sowie beim Verwaltungspersonal (40,2 %). Der Anteil bei den Hilfskräften (WHK 3,7 % / SHK 0,2 %) sowie den Auszubildenden (0 %) ist am niedrigsten. Von allen Beschäftigten mit Kindern arbeiten 41,7 % in Teilzeit und 58,3 % in Vollzeit, was ungefähr dem Anteil an Gesamtbeschäftigten in Teilzeit bzw. Vollzeit (44,3 % bzw. 55,7 %) entspricht. In **Abbildung 20** (nächste Seite) ist die Frage nach der Arbeitszeit von Beschäftigten mit Kindern nach Statusgruppen aufgeschlüsselt.

Abbildung 19
Anteil an Beschäftigten mit Kindern im Alter von bis zu 18 Jahren zum Stichtag 01.12.2021 (Quelle: TUD/D2)

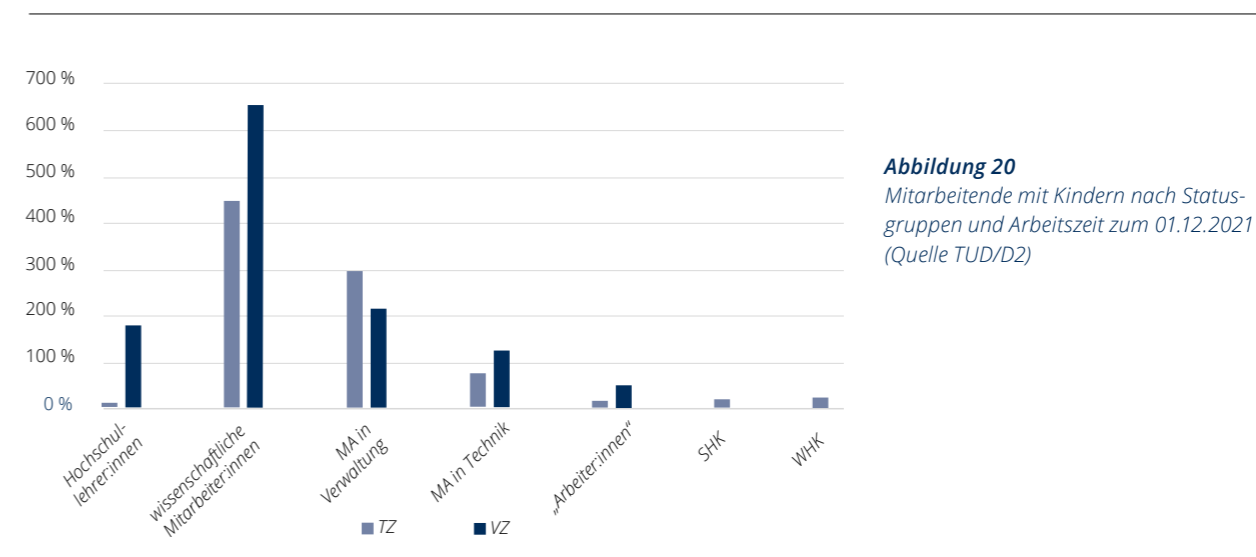
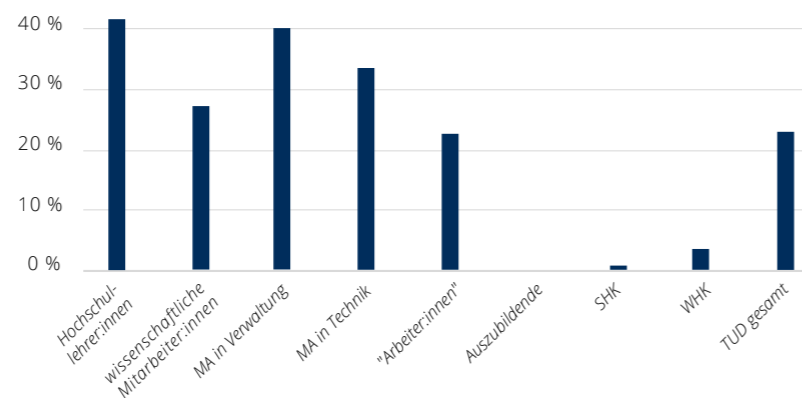


Abbildung 20
Mitarbeitende mit Kindern nach Statusgruppen und Arbeitszeit zum 01.12.2021 (Quelle TUD/D2)

Elternzeit und Pflegezeit

Im Verlauf des Jahres 2021 wurden insgesamt 406 Elternzeiten genommen. Da eine Person im Verlaufe eines Jahres mehrere kürzere Elternzeiten antreten kann, würde eine solche Person in dieser Statistik mehrmals auftreten. Insofern sagt diese Zahl nicht aus, wie viele einzelne Angestellte im Verlaufe eines Jahres in Elternzeit gewesen sind. Von diesen 406 Elternzeiten entfielen 311 auf wissenschaftlich Beschäftigte (76,6 %). Auffällig ist, dass 56 % aller Elternzeiten von männlichen Beschäftigten realisiert wurden. Dieser Anteil wiederum entspricht ungefähr dem Gesamtanteil männlicher Beschäftigter der Universität. Von diesen 228 Elternzeiten waren 84 % zwischen einem bis drei Monaten lang. Wurde die Elternzeit von Frauen

genutzt, so war diese zu 61 % sieben Monate oder länger. Durchschnittlich haben männliche Beschäftigte der TUD im Jahr 2021 2,7 Monate Elternzeit genommen, weibliche 8,5 Monate.

Diese Zahlen liegen unter dem Bundesdurchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland des Jahres 2020, demzufolge Männer 3,7 Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben und Frauen 14,5 Monate.¹²

Der Unterschied zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal fällt bei der Dauer der Elternzeiten nur gering aus.

Gemäß Pflegezeitgesetz haben Beschäftigte zudem Anspruch auf bis zu 10 Arbeitstage Pflegezeit, um nahe pflegebedürftige Angehörige bedarfsgerecht zu unterstützen. Von diesem Recht haben im Verlaufe des Jahres 2021 weniger als 10 Mitarbeitende aller Statusgruppen Gebrauch gemacht.

C: Beratungs- und Nutzungsstatistiken

Die TU Dresden bietet ein vielfältiges Beratungs- und Unterstützungsangebot im Themenfeld Familienfreundlichkeit.

Eines dieser Angebote ist die flexible Kinderbetreuung, die im Jahr 2021 für insgesamt 461,5 Betreuungsstunden in Anspruch genommen wurde. Dies entspricht einer Auslastung der Betreuungskapazität von 41,9 % (was auch im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Covid19-Pandemie gesehen werden muss). Besonders hoch war die Auslastung im Dezember (59,4 %), besonders niedrig im Sommerferienmonat August (20,1 %). Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Anmeldedaten ergibt, dass von den 60 Anmeldungen im Jahresverlauf 57 von Frauen durchgeführt wurden. Dies entspricht einem Anteil von 95 %. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 925,5 Betreuungsstunden in Anspruch genommen. Dies entspricht einer Auslastung von 92,6 %.

¹² Suhr, Frauke (2021): Mehr Männer nehmen Elternzeit - zumindest kurz. <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elternzeit-beziehen/> (Zugriff: 18.08.2022)

Die Familienserviceeinrichtung Campusbüro Uni mit Kind, eine Kooperationseinrichtung vom Studentenwerk Dresden und der TU Dresden, ist die zentrale Servicestelle auf dem Campus. Diese führt umfassende Beratungen von Universitätsangehörigen mit aktuellen oder zukünftigen Familienaufgaben durch. Von insgesamt 697 Beratungen im Jahr 2021 wurden 73 % (512) für Mitglieder der TU Dresden durchgeführt, die restlichen Beratungen entfallen auf Angehörige anderer Dresdner Hochschulen. 78 % (398) dieser TUD-spezifischen Beratungen fanden dabei mit Studierenden statt. Die Beratungen wurden überwiegend von Frauen (73 %) genutzt. Die drei Themen mit der höchsten Beratungsnachfrage waren: Sozialleistungen (42 % der Beratungen), Kredite/Darlehen und Beihilfen (11 %), Mutterschutz und Elternzeit (10 %).

Im Jahr 2020 wurde der „Uni-Schnuff“ eingeführt, das Geburtsgeschenk der TU Dresden für neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten. Dieses kann bei Vorlage der Geburtsurkunde im Campusbüro Uni mit Kind abgeholt werden. Im Jahr 2021 wurden von allen vergebenen 40 „Uni-Schnuffs“ 38 % von Männern abgeholt und 62 % von Frauen.

Seit 2019 wird an der TU Dresden eine Pflegeberatung in Kooperation mit einem unabhängigen Sachverständigenbüro für Kranken- und Altenpflege durchgeführt. Diese Beratungen wurden im Jahr 2021 überwiegend von wissenschaftlichem Personal (59 %) und wissenschaftsstützendem Personal (39 %) in Anspruch genommen. Lediglich 5 % der Beratenen waren Studierende (ggf. auch zusätzlich zur Beschäftigung). 69 % der Beratungen wurden von Frauen in Anspruch genommen. Die Beratungen fanden überwiegend per Telefon statt (93 %), was auch im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Covid19-Pandemie gesehen werden muss. Die häufigsten Themen der Pflegeberatung im Jahr 2021 waren das Pflegezeitgesetz (18 %), Vollmachten (14 %) sowie Pflegegrade (14 %).



3 Diversity@TUD

Im dritten Kapitel werden noch einige Zahlen außerhalb der fokussierten Themen Gender und Family präsentiert. Diese betreffen die bereits im ersten Factbook Diversity adressierten Diversitäts-Kerndimensionen Herkunft, Alter und Behinderung sowie chronische Erkrankung, die hier fortgeschrieben werden. Dabei richtet sich der Blick zunächst auf die Studierenden und anschließend auf die Beschäftigten.

A: Diversity@Studies

Kerndimension: Herkunft

Der Anteil an Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt im Wintersemester 2023/2024 bei 18,5 % (**Abbildung 21**). Damit liegt er knapp 3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt aus dem Wintersemester 2022/2023 und ist im Vergleich zum Wintersemester 2019/2020 (=16,9%) minimal gestiegen.

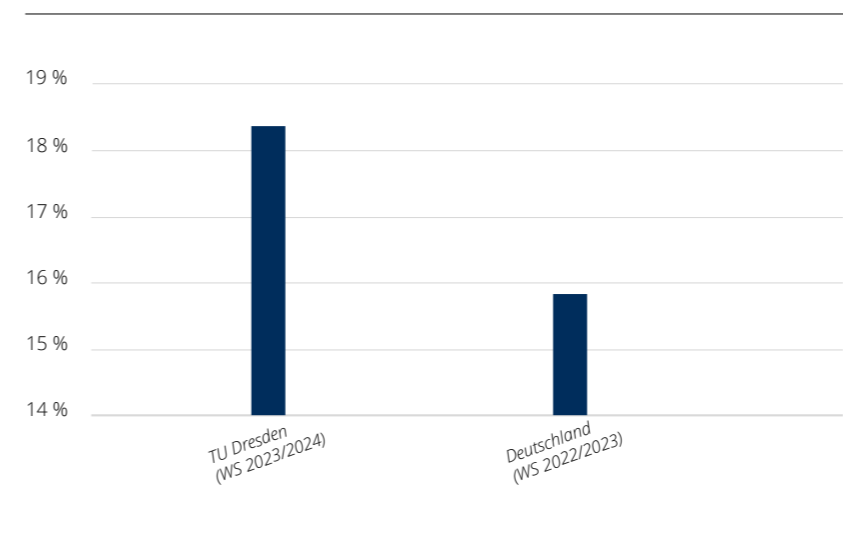


Abbildung 21
Anteil ausländischer Studierender an der TU Dresden und bundesweit im WS 2021/2022 (Quelle: TUD/D6; destatis)

In **Abbildung 22** ist der Anteil Studierender mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereich aufgeführt. Besonders hoch ist dieser in den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (52,9 %) sowie im Bereich ING (32,1 %). Unterdurchschnittlich ist der Anteil ausländischer Studierender im Bereich GSW (6,3 %). Im Vergleich zum Wintersemester 2019/2020 haben sich diese Anteile nur teilweise verändert. Dabei ist zu beachten, dass es an der TU Dresden insgesamt 19 englischsprachige Studiengänge gibt, davon sechs im Bereich MN, fünf im Bereich BU, drei im Bereich ING und fünf in den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (CMCB sowie IHI Zittau). Für alle anderen Studiengänge (darunter alle in den Bereichen GSW und MED) sind entsprechende Deutschkenntnisse nachzuweisen – ein potenzielles Hindernis für ausländische Studierende.

Abbildung 22
Anteil ausländischer Studierender an der TU Dresden nach Bereich im WS 2019/2020 und WS 2023/2024 im Vergleich (Quelle: TUD/D6)

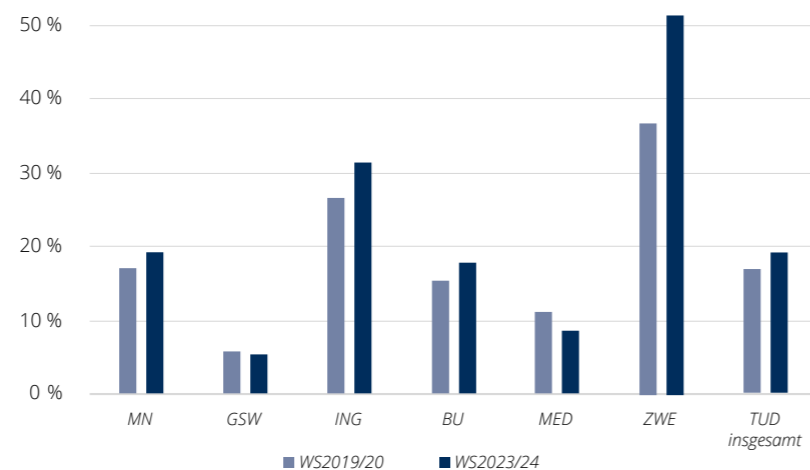


Abbildung 23 zeigt die häufigsten Staatsangehörigkeiten aller internationalen Studierender, d. h. aller Studierender der TU Dresden ohne deutschen Pass im November 2021. Unverändert hoch ist der Anteil chinesischer Studierender, der im Vergleich zum Wintersemester 2019/2020 noch einmal gestiegen ist, während sich die Anteile anderer Nationalitäten kaum verändert haben.

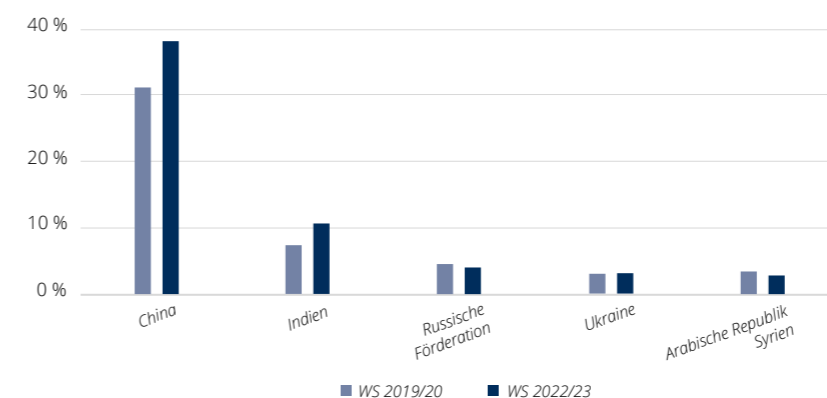


Abbildung 23
Häufigste Staatsangehörigkeit aller nicht-deutschen Studierender zum Stichtag 01.11.2019 bzw. 01.11.2022 (Quelle: TUD/D8)

Übrigens: In der 22. Sozialerhebung gaben 17,3 % der Studierenden an einen Migrationshintergrund zu haben. Das bedeutet, dass sie ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben, aber sie selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurden.¹³

Auch über die Bildungsherkunft der Studierenden gibt die Sozialerhebung Aufschluss. So gaben mit 69 % die Mehrheit der Befragten an, dass mindestens ein Elternteil über die Hochschulreife verfüge. 23 % gaben an, dass mindestens ein Elternteil einen Realschulabschluss habe und 7 % mindestens einen Hauptschulabschluss habe. Nur 1 % der befragten Studierenden gaben an, dass ihre Eltern über keinen Schulabschluss verfügen. Ähnlich sieht es beim höchsten beruflichen Abschluss der Eltern bzw. mindestens eines Elternteils aus. Hier gaben 58 % einen Hochschulabschluss an, 13 % hätten einen Meister-, Techniker- bzw. Fachschulabschluss, 23 % eine abgeschlossene Berufsausbildung und 5 % der befragten Studierenden gaben an, dass ihre Eltern keine abgeschlossene Berufsausbildung hätten.¹⁴

¹³ Vgl. Kroher et al 2023, S. 31.

¹⁴ Vgl. Kroher et al 2023, S. 26-27.

Kerndimension: Behinderung und gesundheitliche Einschränkungen

Das Thema Behinderung sowie gesundheitliche Einschränkung im Studium lässt sich derzeit statistisch ebenfalls nur über die Ergebnisse der 22. Sozialerhebung erfassen. Hier gaben knapp ein Viertel der befragten Studierenden an, eine Beeinträchtigung zu haben (23,7 %). Bei 15,9 % davon wirkt sich diese Beeinträchtigung erschwerend auf das Studium aus. Bei der überwiegenden Mehrzahl dieser studienerschwerenden Beeinträchtigung handelt es sich um psychische Erkrankungen (65,2 %), ebenfalls genannt wurden chronische Erkrankungen (13,2 %). Teilleistungsstörungen (3,7 %), Bewegungsbeeinträchtigungen (2,5 %), Sehbeeinträchtigungen (1,9 %) und Hörbeeinträchtigungen (1,1 %) wurden an dieser Stelle ebenfalls genannt. Bei 7,3 % der Beeinträchtigung mit Studierenschwernis liegt eine Mehrfachbeeinträchtigung vor.¹⁵

Interessant sind auch die in der Sozialerhebung aufgeführten Statistiken zum Wohlbefinden der Studierenden. So schätzten 72,1 % der Befragten ihren eigenen Gesundheitszustand als „gut“ bis „sehr gut“ ein, 21,1 % als „neutral“ und 6,9 % als „schlecht“ bis „sehr schlecht“. Ferner gaben 63,7 % der Studierenden an, dass sie sich in den letzten vier Wochen „häufig bis sehr häufig“ gestresst gefühlt hätten. Als in den letzten vier Wochen „häufig bis sehr häufig“ überlastet schätzten sich 48,3 % der Studierenden ein. Knapp über die Hälfte der Befragten (51,7 %) gab an, sich in den letzten vier Wochen „häufig oder sehr häufig“ glücklich gewesen zu sein.¹⁶

¹⁵ Vgl. Kroher et al 2023, S. 43.

¹⁶ Vgl. Kroher et al 2023, S. 38.

Kerndimension: Alter

Abbildung 24 (nächste Seite) zeigt die Altersstruktur der Studierenden. Dabei sind 59,2 % der Studierenden der Altersgruppe der 18 bis 24-jährigen zuzuordnen und 27,3 % den 25 bis 29-jährigen. Der Altersgruppe der 30 bis 34-jährigen gehören 8,6 % an. Nur 4,7 % der Studierenden sind älter als 35.

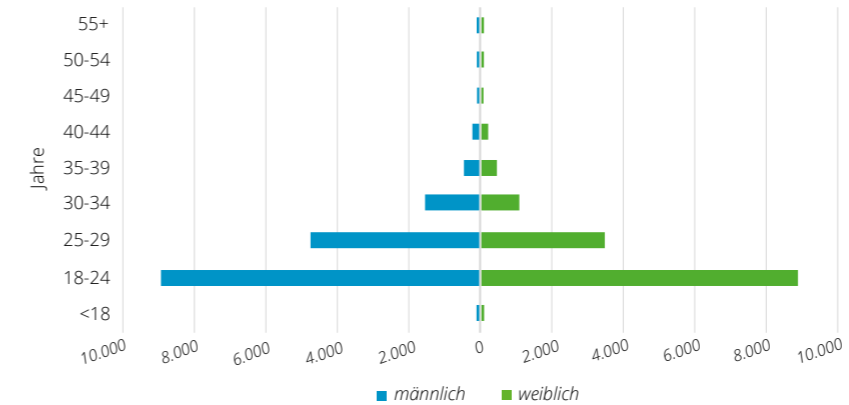


Abbildung 24
Altersstruktur der Studierenden zum
01.11.2022 (Quelle: TUD/D8).

B: Diversity@Work

Auch für die Beschäftigten werden folgend einige weitere interessante Daten und Fakten präsentiert, die weitere Kerndimensionen aus dem Themenfeld Diversität abbilden. Dazu zählen im Sinne einer Fortschreibung des Factbook Diversity die Herkunft der Mitarbeitenden, soweit diese statistisch abbildbar ist, dazu zählen Beschäftigte mit Behinderung und chronischer Erkrankung sowie die Altersstruktur der Beschäftigten.

Der Anteil an Beschäftigten der TU Dresden mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt, wie **Abbildung 25** (nächste Seite) zeigt, bei 15,1 % und ist damit im Vergleich zu 2019 um 1,5 Prozentpunkte leicht gestiegen. Besonders hoch ist er mit 28,1 % in den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen sowie dem Bereich Mathematik und Naturwissenschaften (20,2 %), besonders niedrig in der Zentralen Universitätsverwaltung mit 2,2 % sowie dem Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften mit 7,8 %.

Abbildung 25
Anteil Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereichen zum Stichtag 01.12.2021 (Quelle: TUD/D6)

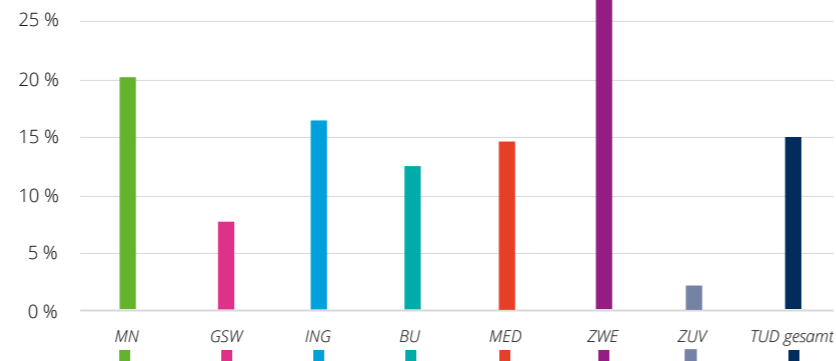


Abbildung 26 (nächste Seite) zeigt den Anteil an Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen. Auffällig ist, dass dieser Anteil bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften besonders groß ist (26,6 %), beim wissenschaftsstützenden Personal ist er jedoch mit 3,2 % sehr niedrig.

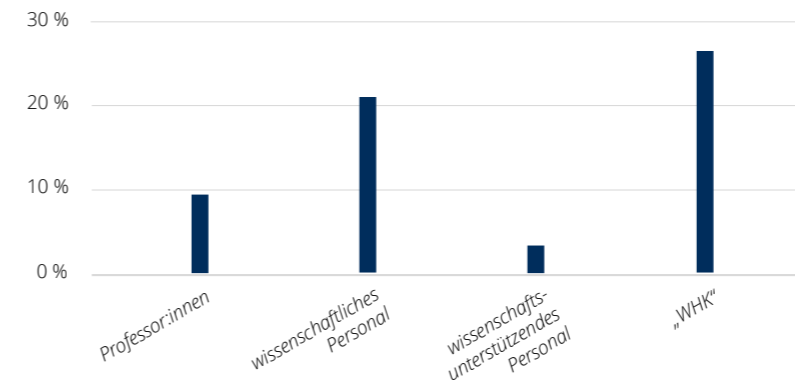
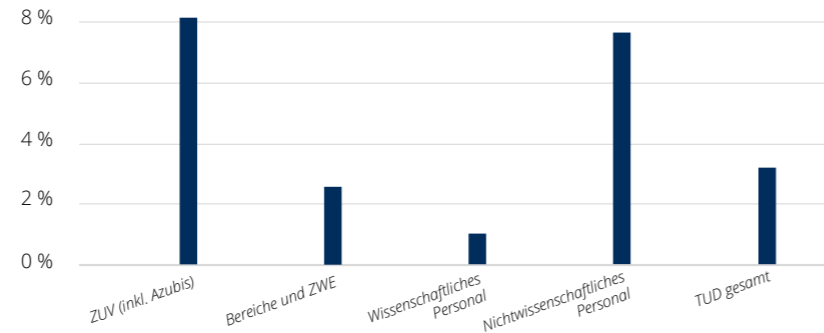


Abbildung 26
Anteil Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Statusgruppen zum Stichtag 01.12.2021 (Quelle: TUD/D6)

Kerndimension: Behinderung und chronische Erkrankung

Abbildung 27 (nächste Seite) zeigt den Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten nach SGB IX. Im Dezember 2021 liegt dieser bei 3,2 % und damit auf dem gleichen Niveau wie im Dezember 2019 (3,3 %). Die Daten machen deutlich, dass der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich vergleichsweise sehr gering ist. Beschäftigte sind nicht dazu verpflichtet, im Rahmen des Einstellungsprozesses oder zu einem späteren Zeitpunkt Angaben über eine eventuell vorliegende Behinderung oder chronische Erkrankung zu machen. Eine Nichterfüllung der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % innerhalb des Öffentlichen Dienstes im Freistaat Sachsen führt zur Zahlung von Ausgleichsabgaben an den Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV).

Abbildung 27
Quote Beschäftigter mit Schwerbehinderung sowie ihnen Gleichgestellter nach SGB IX im Dezember 2021
(Quelle: TUD/Schwerbehindertenvertretung)



Kerndimension: Alter

In **Abbildung 28** ist die Altersverteilung aller hauptberuflichen Beschäftigten der TU Dresden zum 01.12.2021 dargestellt. Besonders auffällig ist, dass über 37 % aller Beschäftigten der Altersgruppe der 30 bis 39-jährigen zuzuordnen sind, davon wiederum sind mehr als 60 % männlich.

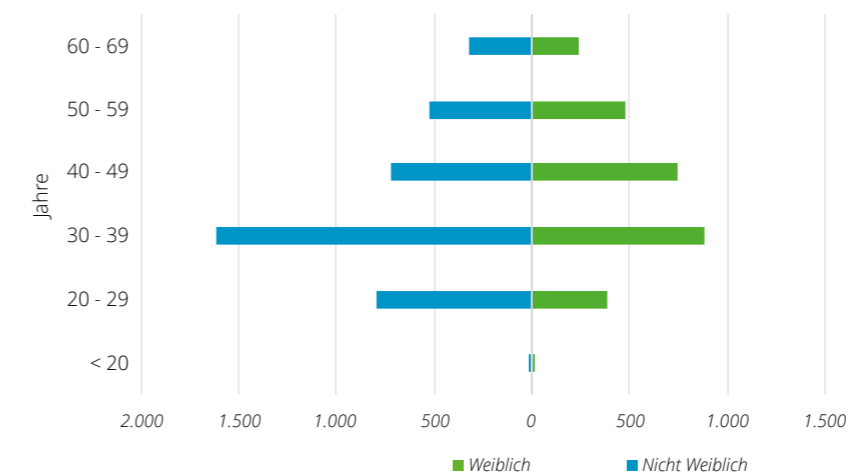


Abbildung 28
Altersverteilung aller hauptberuflich an der TUD Beschäftigter (exkl. WHK/SHK) zum 01.12.2021 (Quelle: TUD/D2)



4 Schluss / Ausblick

Das Datenmaterial zeigt, wo die TU Dresden in den einzelnen Bereichen im Hinblick auf Diversität momentan steht. Viele Statistiken werden aktuell an der Universität erhoben, stehen aber der interessierten universitären Öffentlichkeit selten in gebündelter Form übersichtlich zur Verfügung. Das Factbook versucht diese Lücken zu schließen, indem es die vorhandenen Statistiken gebündelt und niedrigschwellig präsentiert. Zugleich aber werden weitere Lücken deutlich. Viele Daten, die vielleicht für die Generierung neuer Maßnahmen interessant wären, können alleine aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen nicht erhoben, geschweige denn veröffentlicht werden. Trotzdem kann mit dieser spezifischen Datensammlung aufgezeigt werden, dass eine Universität wie die TU Dresden ein Ort gelebter Vielfalt ist und ein Ort, der sich in den letzten Jahren beständig weiterentwickelt hat. Das Factbook trägt dazu bei, dass diese Tatsache in die universitätsweite Öffentlichkeit getragen wird, auch wenn leider nicht jede Diversitätsdimension im Detail abgebildet werden kann. Es bleibt deshalb umso wichtiger, eine Universitätskultur zu etablieren und weiterzuentwickeln, die alle ihre Mitglieder sichtbar macht und einbindet. Dies befördert aktiv die Ausschöpfung aller Wissenspotenziale der TU Dresden und stellt damit einen wesentlichen Erfolgsfaktor einer zukunftsfähigen Universität dar.

Die hier gezeigten Daten sind ein weiterer Schritt in diese Richtung und tragen zur Sensibilisierung bei. Gleichzeitig dienen sie der internen und externen Reflexion des Ist-Standes sowie als Grundlage für weiterführende diversitätsorientierte Maßnahmen der TU Dresden.

Abkürzungsverzeichnis

BU	Bereich Bau und Umwelt
D1-9	Dezernat
GSW	Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften
ING	Bereich Ingenieurwissenschaften
MED	Bereich Medizin
MN	Bereich Mathematik und Naturwissenschaften
SHK	Studentische Hilfskraft
TUD	TU Dresden
TZ/VZ	Teilzeit/Vollzeit
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
ZUV	Zentrale Universitätsverwaltung
ZWE	Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 1

Häufigkeit geschlechtsbasierter Gewalt in allen Formen nach Betroffenengruppe im Gesamtprojekt sowie an der TU Dresden_11

Abbildung 1

Formen geschlechtsbasierter Gewalt an der TU Dresden nach Geschlecht_12

Abbildung 2

Entwicklung des Frauenanteils der Studierenden der TUD im Vergleich mit dem Bund und Sachsen (Quelle: TUD/D6 bzw. destatis)_13

Abbildung 3

Entwicklung der Studierendenzahlen der TUD nach absoluten Zahlen (Quelle: TUD/D6)_14

Abbildung 4

Prozentuale Veränderungsrate des Studentinnenanteils im Vergleich WS 2012/2013 und 2023/2024 aufgeschlüsselt nach Bereich (Quelle: TUD/D6)_15

Abbildung 5

Veränderung des Frauenanteils Studienanfänger:innen im 1. Hochschulsemester nach Bereich (Quelle: TUD/D6)_16

Abbildung 6

Frauenanteil Absolvent:innen gesamt nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)_17

Abbildung 7

Frauenanteile Doktorand:innen (in diesem Jahr Promovierte) nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)_17

Abbildung 8

Habilitand:innen TUD gesamt absolut nach Jahr und Geschlecht (Quelle: TUD/D6)_18

Abbildung 9

Frauenanteile Habilitand:innen TUD nach Jahreskohorten und Bereich (Quelle: TUD/D6)_18

Abbildung 10

Entwicklung des Frauenanteils der Professor:innen der TUD seit 2012 (Quelle: TUD/D6)_19

Abbildung 11

Veränderung Frauenanteil Professor:innen prozentual nach Bereich im Vergleich (Quelle: TUD/D6)_20

Abbildung 12

Frauenanteile wissenschaftliches Personal TU Dresden gesamt inkl. ZWE nach Finanzierungsquelle zum Stichtag 01.12._21

Abbildung 13

Prozentuale Veränderungen des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal nach Bereich (Quelle: TUD/D6)_22

Abbildung 14

Frauenanteile wissenschaftliches Personal am 01.12.2021 (TUD) bzw. 31.12.2021 (Medizin) nach Vertragslaufzeiten (Quelle: TUD/D6)_22

Abbildung 15

Frauenanteile wissenschaftsstützendes Personal 2017 und 2022 nach Finanzierungsquelle im Vergleich (Quelle: TUD/D6)_23

Abbildung 16

Frauenanteile wissenschaftsstützendes Personal am 01.12.2021 nach Arbeitszeitmodell und Vertragslaufzeit (Quelle: TUD/D6)_24

Abbildung 17

Prozentualer Frauenanteil nach Bereich und wissenschaftlicher Karrierestufe im Wintersemester 2022/2023 (bzw. 2021/2022 bei den Absolvent:innen). (Quelle: TUD/D6)_25

Abbildung 18

Karriereverlauf in der 5-Jahresentwicklung („Schiere“)
TU Dresden gesamt nach Geschlecht (Quelle: TUD/D6)_26

Abbildung 19

Anteil an Beschäftigten mit Kindern im Alter von bis zu 18 Jahren zum
Stichtag 01.12.2021 (Quelle: TUD/D2)_30

Abbildung 20

Mitarbeitende mit Kindern nach Statusgruppen und Arbeitszeit zum
01.12.2021 (Quelle TUD/D2)_31

Abbildung 21

Anteil ausländischer Studierender an der TU Dresden und
bundesweit im WS 2021/2022 (Quelle: TUD/D6; destatis)_35

Abbildung 22

Anteil ausländischer Studierender an der TU Dresden nach Bereich im WS
2019/2020 und WS 2023/2024 im Vergleich
(Quelle: TUD/D6)_36

Abbildung 23

Häufigste Staatsangehörigen aller nicht-deutschen Studierenden zum Stich-
tag 01.11.2019 bzw. 01.11.2022 (Quelle: TUD/D8)_37

Abbildung 24

Altersstruktur der Studierenden zum 01.11.2022 (Quelle: TUD/D8)_39

Abbildung 25

Anteil Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach
Bereichen zum Stichtag 01.12.2021 (Quelle: TUD/D6)_40

Abbildung 26

Anteil Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach
Statusgruppen zum Stichtag 01.12.202 (Quelle: TUD/D6)_41

Abbildung 27

Quote Beschäftigter mit Schwerbehinderung sowie ihnen
Gleichgestellter nach SGB IX im Dezember 2021
(Quelle: TUD/Schwerbehindertenvertretung)_42

Abbildung 28

Altersverteilung aller hauptberuflich an der TUD Beschäftigter
(exkl. WHK/SHK) zum 01.12.2021 (Quelle: TUD/D2)_43

Quellenverzeichnis

TU Dresden spezifische Zahlen stammen direkt von den jeweils
erfassenden Struktureinheiten, im Einzelnen:

- Dezernat 2 Personal
- Dezernat 6 Planung und Organisation
- Dezernat 8 Studium und Weiterbildung
- Dezernat 9, SG 9.3, Diversity Management
- Campusbüro Uni mit Kind
- Schwerbehindertenvertretung
- Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA)

Wir danken den Verantwortlichen in den Struktureinheiten herzlich für die
exzellente Zusammenarbeit bei der Erstellung dieses Factbooks.

Weitere Quellen

Deutsches Studentenwerk (2023):

Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021.
Berlin.

https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/22._sozialerhebung.pdf
(Zugriff: 09.06.2023).

Modellprojekt Entgeltgleichheit (2022).

<https://www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html>
(Zugriff: 25.01.2023).

Suhr, Frauke (2021):

Mehr Männer nehmen Elternzeit - zumindest kurz.

<https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/>
(Zugriff: 18.08.2022).

Statistisches Bundesamt (2022):
Anteil ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen in den Wintersemestern von 2005/2006 bis 2021/2022.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/222/umfrage/anteil-auslaendischer-studenten-an-hochschulen/>
(Zugriff: 28.02.2023).

Statistisches Bundesamt (2022):
Anteil der internationalen Studierenden an den Hochschulen in Deutschland im Wintersemester 2020/2021 nach Bundesländern.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/199053/umfrage/anteil-der-auslaendischen-studierenden-an-hochschulen-nach-bundeslaendern/>
(Zugriff: 28.02.2023).

Statistisches Bundesamt (2022):
Studierende insgesamt und Studierende Deutsche nach Geschlecht.
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/Irbil01.html#242472>
(Zugriff: 01.03.2023).

Statistisches Bundesamt (2022):
Studierende nach Semester, Nationalität, Geschlecht und Hochschulen.
<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0005&zeitscheiben=1#abreadcrumb>
(Zugriff: 01.03.2023).

U-Multirank (2022):
Gender Monitor.
<https://www.umultirank.org/export/sites/default/galleries/generic-images/Gender-Monitor-2022/u-multirank-gender-monitor-2022.pdf>
(Zugriff: 27.01.2023).

