



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

# **FRAUENFÖRDERPLAN 2019 - 2023**

## **DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT DRESDEN**





# **FRAUENFÖRDERPLAN 2019 - 2023**

beschlossen am 10.12.2019

## IMPRESSUM:

Herausgeber: Technische Universität Dresden,  
Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Redaktion: Dr.<sup>in</sup> Jutta Luise Eckhardt

Druck: Druckcenter Vehmann Dresden

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
1 Präambel	3
2 Zielstellung	4
3 Aufbau der Kapitel	4
4 Aktuelle Zahlen zu weiblichen Beschäftigten und Studierenden sowie Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen	5
4.1 Wissenschaftliche Beschäftigte	5
4.2 Studierende	6
4.3 Wissenschaftsunterstützende Beschäftigte	7
4.4 Gremien und Leitungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung	7
5 Entgeltgerechtigkeit	13
6 Themenfelder zu beruflicher Entwicklung und persönlicher Zufriedenheit	14
6.1 Maßnahmen zur Unterstützung von Karrierewegen weiblicher Beschäftigter	14
6.2 Fortbildung	15
6.3 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben	16
6.4 Gesundheit und Soziales	18
6.5 Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	19
6.6 Übersicht laufender, geplanter und empfohlener Maßnahmen	22-23
7 Inkrafttreten	24
8 Anhang	25ff.
8.1 Tabellen zur Personalstatistik TU Dresden 2014-2018	
8.2 Verzeichnis der Abbildungen	
8.3 Tabellen zu Abschnitt 4.4	

## **1 Präambel**

Geschlechtergerechtigkeit wird an der Technischen Universität Dresden (TU Dresden) als Qualitätsmerkmal und Querschnittsaufgabe begriffen. Diese Selbstverpflichtung ist auch rahmengebendes Moment für den Frauenförderplan (FFP) der TU Dresden, welcher zuletzt 2014 beschlossen wurde und mit dem FFP 2019-2023 seine Fortschreibung findet.

Das Sächsische Frauenfördergesetz (SächsFFG) schreibt die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst fest und gilt dem vorliegenden Plan als normative Grundlage. Das Gesetz formuliert, dass ein Frauenförderplan „die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen [...] entwickeln“<sup>1</sup> muss. Für die TU Dresden als exzellenter Einrichtung für Forschung und Lehre beschreibt der vorliegende Plan folgerichtig die Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden und benennt, mit welchen Maßnahmen sich im Geltungszeitraum dem Ideal der Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit weiter genähert werden soll. Er ist damit Teil der Strategie der TU Dresden, Chancengleichheit in die Kernprozesse der Universität einfließen zu lassen.

Der FFP 2019-2023 rückt die Situation der weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung in den Mittelpunkt seiner Überlegungen - dies geschieht auch vor dem Hintergrund der Empfehlung im FFP 2014 (Abschnitt 3.4.3 - Maßnahmen für Frauen in Technik und Verwaltung - Satz 1+2), einen Frauenförderplan explizit für Beschäftigte in Technik und Verwaltung zu erstellen. Der Plan unterstützt das gesamtuniversitäre Ziel, allen die gleichen Chancen zu bieten wie auch alle Potentiale zu nutzen. Damit einhergehend soll die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen vorangetrieben werden. Die bereits vorhandenen Instrumente zur Universitätsentwicklung werden im Sinne eines Kanons der Dokumente ergänzt. Gemeint sind damit

- das Gleichstellungskonzept 2018 ([https://tu-dresden.de/mn/ressourcen/dateien/Gleichstellungskonzept-Vorabversion\\_2019\\_01\\_15.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/mn/ressourcen/dateien/Gleichstellungskonzept-Vorabversion_2019_01_15.pdf?lang=de))
- das Personalentwicklungskonzept 2019 (<https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung>) und
- das Handlungsprogramm zum audit familiengerechte hochschule 2019 – 2022 ([https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/familienfreundlichkeit/Handlungsprogramm-audit\\_TUD\\_unterzeichnet.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/familienfreundlichkeit/Handlungsprogramm-audit_TUD_unterzeichnet.pdf?lang=de))

Das Personalentwicklungskonzept 2019 und das Handlungsprogramm zum audit familiengerechte hochschule 2019 – 2022 beziehen das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal gleichermaßen in ihre Zielstellungen ein. Mit Fokus auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit stellt das Gleichstellungskonzept 2018 eine umfassende Strategie

---

<sup>1</sup> Vgl. §4 Satz 2 Sächsisches Frauenfördergesetz (SächsFFG) in der Fassung vom 1. April 2014 - <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/3637-Saechsisches-Frauenfoerderungsgesetz>.

zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft (wissenschaftliche Beschäftigte und Studierende) bereit. Mit der konzeptionellen Ausrichtung des FFP 2019-2023 leistet die TU Dresden insofern einen weiteren Beitrag zur praxisbezogenen und ergebnisorientierten Herstellung von Synergien.

## **2 Zielstellung**

Im Rahmen des angestrebten Kulturwandels hin zu einer Verbesserung der Chancen für Frauen definiert die TU Dresden folgende Ziele:

- Erhöhung der Frauenanteile in Führungs- und Leitungspositionen;
- Behebung der Unterrepräsentanz<sup>2</sup> von Frauen in allen Arbeitsbereichen sowie in akademischen Gremien und in der akademischen Selbstverwaltung;
- Unterstützung der beruflichen Laufbahn und Erweiterung der Optionen für Fort- und Weiterbildung mit Fokus auf die Gruppe der weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung;
- Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben;
- Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen insbesondere für die weiblichen Beschäftigten und Studierenden.

## **3 Aufbau der Kapitel**

Der FFP 2019-2023 stellt in Abschnitt 4 in den Unterpunkten 4.1 – 4.4 (Aktuelle Zahlen zu weiblichen Beschäftigten und Studierenden sowie Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen) vor allem die hier relevanten Daten aus der Personalstatistik zu den einzelnen Beschäftigtengruppen und aus der Gremienbetreuung vor. Das Zahlenmaterial soll die Statistik im Gleichstellungskonzept 2018 sinnvoll ergänzen und nicht wiederholen, daher wird, wo es angebracht ist, auf das Gleichstellungskonzept 2018 verwiesen. Wenn durch die Bestandsaufnahme eine Unterrepräsentanz von Frauen erkannt worden ist (dies betrifft insbesondere die Gruppen der Hochschullehrerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Studierenden in bestimmten Fachrichtungen sowie Frauen in Gremien und Leitungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung), werden bewährte, wie auch erfolgsversprechende Maßnahmen zur Behebung dieser Situation erörtert.

Mit einem Exkurs zum Thema Entgeltgerechtigkeit (Abschnitt 5) verdeutlicht der FFP 2019-2023 die positive Wirksamkeit einer geschlechtersensiblen Lohngerechtigkeit. Im Abschnitt 6 (Themenfelder zu beruflicher Entwicklung und persönlicher Zufriedenheit) beschreibt der FFP 2019-2023 in den Unterpunkten 6.1-6.6 weitere konkrete Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung der oben formulierten Zielstellung, immer mit dem Fokus auf die Frauen in Technik und Verwaltung.

---

<sup>2</sup> Unterrepräsentanz (Begriffsbestimmung): „Unterrepräsentiert (beschreibt den) Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an den Beschäftigten in einem einzelnen Bereich (...) (gemeint sind Besoldungs- und Entgelt- oder Laufbahngruppen) unter 50 Prozent liegt (...).“ Vgl. §3 Satz 2 und 10 Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig) - [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/BJNR064300015.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html).

Diskutiert werden zunächst Maßnahmen zur Unterstützung von Karrierewegen weiblicher Beschäftigter sowie das Thema Fortbildung (6.1 + 6.2). Dieser Teil des Plans versteht sich in enger Verflechtung mit dem Personalentwicklungskonzept 2019 und verweist entsprechend auf dieses.

Als grundlegende Unterstützung bei der Umsetzung dieser Maßnahmen zur Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn sind die Themen Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben (6.3), Gesundheit und Soziales (6.4) und der Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (6.5) zu sehen. Zum Aktionsfeld Vereinbarkeit ist vor allem im Zuge des Handlungsprogramms zum audit familiengerechte hochschule 2019 – 2022 bereits viel Vorarbeit geleistet worden, so dass darauf verwiesen wird, wo dies angebracht ist. Abschnitt 6.6 leistet einen Überblick über alle laufenden, geplanten und empfohlenen Maßnahmen, durch die besonders Frauen an der TU Dresden bessere Chancen eröffnet werden sollen.

#### **4 Aktuelle Zahlen zu weiblichen Beschäftigten und Studierenden sowie Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen**

##### **4.1 Wissenschaftliche Beschäftigte<sup>3</sup>**

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten lag zum Stichtag 01.12.2018 in allen Gruppen (gesamte Gruppe) unter 31 % mit Ausnahme der wissenschaftlichen Hilfskräfte (47,1 %) und der studentischen Hilfskräfte (45,5 %). Der Anteil an Professorinnen ist mit 16,9 % sehr niedrig, der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei 30,1 %. Die Anteile bei wissenschaftlichen Leitungspositionen sind nicht ausgewogen. So ist 2018 bei den Leitungen der Zentralen Einrichtungen und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen das Verhältnis 82,6 % Männer zu 17,4 % Frauen.<sup>4</sup> Der Anteil unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen verharnte zwischen 2014 und 2018 im Durchschnitt auf 29,9 %. Im Trend gibt es seit 2014 eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung bei den Professuren. 2014 lag der Frauenanteil insgesamt noch bei 14,7 %, 2018 bei 16,9 %. Der Anteil unbefristet beschäftigter Professorinnen stieg bis 2018 von 12,4 % auf 16,4 %.

Auf der Ebene der Professuren möchte die TU Dresden bis 2030 einen Frauenanteil von 23-29 % erreichen, der seinerseits auf einem angestrebten Frauenanteil bei den Neuberufungen von 25-30 % beruht. Diese Zielsetzung wird gemäß dem Kaskadenmodell berechnet, bei dem sich die Ziele für den Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergibt.<sup>5</sup> Um dieses Ziel zu erreichen, wurden im Gleichstellungskonzept 2018 neue Maßnahmen formuliert, die neben bewährten bzw.

---

<sup>3</sup> Vgl. Tabellen zur Personalstatistik TU Dresden 2014-2018 im Anhang, 8.1.

<sup>4</sup> Angabe nach Recherche im Telefonbuch der TU Dresden (Stand: 22.03.2019, 22 Einrichtungen insg.).

<sup>5</sup> Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V. (DFG, 2017): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. S. 20f.

[https://www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf).

Vertiefend vgl. Gender-Glossar der Universität Paderborn -

<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/kaskadenmodell/>

modifizierungsbedürftigen Maßnahmen aus den vergangenen Gleichstellungskonzepten (2009 und 2014) wirken sollen. Dazu zählt die weitere nachhaltige Stärkung des Instruments der Aktiven Rekrutierung. Seit April 2019 wird die Aktive Rekrutierung mittels eines verbindlich eingeführten Bewerberinnenfeldscreenings durch die ausschreibende Einrichtung im Vorfeld der Veröffentlichung jeder Ausschreibung ergänzt, um rechtzeitig Veränderungen zur Optimierung von Profil- und Aufgabenbeschreibung mit Blick auf die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen vornehmen zu können.

Positiveffekte werden auch von der Verankerung der berechneten Zielkorridore aus dem Gleichstellungskonzept 2018 in den alle drei Jahre getroffenen Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den fünf Bereichen erwartet. Das Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm wird flexibler gestaltet und fortgesetzt als eine Maßnahme, die dazu beiträgt, vielversprechende Wissenschaftlerinnen für die TU Dresden zu gewinnen. Berufungen auf eine Professur mit Tenure-Track werden an der TU Dresden zunehmend als eine zielführende Option betrachtet, um exzellente Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Die bereits existierenden familienfreundlichen Rahmenbedingungen an der TU Dresden machen die Tenure-Track-Option zu einem Erfolgsmodell, das für Wissenschaftlerinnen mit Familie bzw. Sorgearbeit sehr attraktiv ist, da der Weg zur Professur transparenter und planbarer wird. Die Tenure-Track-Professur setzt in einer frühen Karrierephase an und sieht nach erfolgreicher Bewährungsphase den unmittelbaren Übergang in eine Lebenszeitprofessur vor.<sup>6</sup>

Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll gemäß dem Zielkorridor im Gleichstellungskonzept 2018 bis 2030 auf 40-45 % erhöht werden. Durch die Umsetzung des Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen sowie die Befristungsstandards haben sich Verbesserungen in den Vertragslaufzeiten wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen sowohl auf Haushaltsstellen als auch auf drittmittelfinanzierten Stellen ergeben. So haben aktuell rund 85 % der so Beschäftigten an der TU Dresden mindestens einen 1-Jahresvertrag und zirka 40 % dieser Gruppe mindestens einen 3-Jahresvertrag. Bei der Finanzierung allein aus Drittmitteln richtet sich die Vertragslaufzeit ausschließlich nach der bewilligten Projektdauer bzw. den bewilligten Teilabschnitten. Zur Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und Erhöhung der Transparenz bei der Vergabe von haushaltsfinanzierten Dauerstellen sieht das Gleichstellungskonzept 2018 die stringente Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht nur wie bislang praktiziert bei Entfristungen sondern künftig auch aktiv bei solchen Einstellungsverfahren vor.

#### **4.2 Studierende**

In den letzten zehn Jahren variierte der Anteil der Studienanfängerinnen an der TU Dresden zwischen 43 % und 46 %. Auf etwa demselben Niveau bewegt sich auch der Anteil der weiblichen Studierenden. Es existieren deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Bei einigen

---

<sup>6</sup>Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Das Tenure-Track-Programm - <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>

Studiengängen beläuft sich der Frauenanteil auf unter 20%. Dies ist aktuell in zehn Studiengängen des Bereichs Ingenieurwissenschaften (ING) und in vier Studiengängen des Bereichs Bau und Umwelt der Fall. Dabei beträgt im Bereich ING der Anteil der Studienanfängerinnen konstant etwas über 20 %.

Die Erhöhung der Frauenanteile in solchen Studiengängen ist im Gleichstellungskonzept 2018 wie bereits in den Vorgängerversionen das Ziel. Eine Maßnahme ist z. B. die Weiterführung und konzeptionelle Erweiterung der MINT-Koordinationsstelle in der Stabsstelle Diversity Management. Zusätzlich soll ein Pilotprojekt mit Fokus auf Schulen initiiert werden, in dem Studierende als MINT-Botschafterinnen gezielt Schülerinnen werben.

#### **4.3 Wissenschaftsunterstützende Beschäftigte<sup>7</sup>**

Der Frauenanteil bei den wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten weist in der Verwaltung zum Stichtag 01.12.2018 in keiner Gruppe eine Unterrepräsentanz auf. So lag der Anteil an Dezernentinnen (Bereichsdezernentinnen sind mitberücksichtigt) bei 54,5 %. Bei den Sachgebietsleitungen (auch Leitungen Stabsstellen und Leonardo-Büro)<sup>8</sup> liegt der Anteil bei 73,2%. Bei der Gruppe der Beschäftigten in Verwaltung (zentral/dezentral) gibt es einen Frauenanteil von 81,8 %, sehr hoch ist auch der Anteil an Hochschulsekretärinnen mit 98,7 % und bei den Auszubildenden sind es 60,0 % Frauen.

In der Technik sind zum Stichtag 01.12.2018 Facharbeiterinnen in Forschung und Lehre mit 9,7 % deutlich unterrepräsentiert<sup>9</sup>. Die Gruppe der Laborantinnen ist mit 75,8 % prominent vertreten, bei den Technischen Assistentinnen sind es sogar 81,9 %. Facharbeiterinnen sind dagegen mit 22,8% bzw. weibliche Auszubildende mit 23,5 % anteilig wieder im unteren Drittel angesiedelt.

#### **4.4 Gremien und Leitungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung**

Der immer noch zu geringe Anteil an Frauen bei den Professuren findet an der TU Dresden in der Besetzung der Leitungspositionen und der Zusammensetzung der Gremien seinen unmittelbaren Niederschlag. Frauen sind in Leitungspositionen deutlich unterrepräsentiert, eine Situation, der vor allem durch gezielte Maßnahmen im Personalentwicklungskonzept 2020 entgegengesteuert werden soll.

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im **Senat** der Amtsperiode (laufende Amtsperiode) 2014 bis 2019 betrug 2018 (vgl. Abbildung 1) bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrer/-innen 18,1 %, bei akademischen Mitarbeitern/-innen 50 % und bei sonstigen Mitarbeitern/-innen 50 %. Abbildung 1 weist den Anteil der weiblichen Studierenden aus. Nach der letzten Wahl betrug dieser 25 %.

---

<sup>7</sup> Vgl. Tabellen zur Personalstatistik TU Dresden 2014-2018 im Anhang, 8.1.

<sup>8</sup> Angabe nach Recherche im Telefonbuch der TU Dresden (Stand: 29.03.2019, 41 Positionen insg.).

<sup>9</sup> Die berufliche Laufbahn als Facharbeiterin in Forschung und Lehre soll für Frauen attraktiver werden. Dies wird an der TU Dresden u.a. durch die Maßnahme einer „Technikerinnen“-Akademie unterstützt (vgl. Abschnitt 6.1 Maßnahmen zur Unterstützung von Karrierewegen weiblicher Beschäftigter).

Abbildung 1<sup>10</sup>: Frauen im Senat

2014 bis 2019								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
11	2	18,18	4	2	50	2	1	50

Studierende 2018 - 2019		
gesamt	davon Frauen	%
4	1	25

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im **Erweiterten Senat** der Amtsperiode (laufende Amtsperiode) 2014 bis 2019 betrug 2018 (vgl. Abbildung 2) bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrer/-innen 0 %, bei akademischen Mitarbeitern/-innen 25 % und bei sonstigen Mitarbeitern/-innen 0 %. Abbildung 2 weist den Anteil der weiblichen Studierenden aus. Nach der letzten Wahl betrug dieser 25 %.

Abbildung 2: Frauen im Erweiterten Senat

2014 bis 2019								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
11	0	0	4	1	25	3	0	0

Studierende 2018 - 2019		
gesamt	davon Frauen	%
4	1	25

**Der Hochschulrat** ist paritätisch besetzt und wird seit nunmehr 9 Jahren von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder im Hochschulrat der Amtsperiode (laufende Amtsperiode) 2015 bis 2019 betrug 2018 mit 5 weiblichen Mitgliedern 50 %.

2018 betrug der Frauenanteil im **Rektorat** der Amtsperiode 2015 bis 2020 (laufende Amtsperiode) 0 %.

In allen **Senatskommissionen und weiteren Gremien und Kommissionen** waren 2018 Frauen als stimmberechtigte Mitglieder vertreten, wie die Abbildungen 3 bis 12 zeigen.

<sup>10</sup> Quelle bei Abbildungen in 4.4, soweit nicht anders ausgewiesen, Gremienbetreuung TU Dresden.

Abbildung 3: Frauen in der **Senatskommission Planung, Haushalt und Struktur**

2014 bis 2019								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
6	0	0	2	1	50	1	0	0

Studierende 2018 - 2019		
gesamt	davon Frauen	%
2	0	0

Abbildung 4: Frauen in der **Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs**

2014 bis 2019								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
6	2	33	2	1	50	1	0	0

Studierende 2014 - 2019	Gesamt: 2	davon Frauen: 2	%: 100
----------------------------	-----------	--------------------	--------

Abbildung 5: Frauen in der **Senatskommission Lehre**

2015 bis 2018								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
20	4	20	5	1	20	2	1	50

2015 bis 2018								
Studierende 2015 - 2016			Studierende 2016 - 2017			Studierende 2017 - 2018		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
10	1	10	10	3	33	10	2	20

Abbildung 6: Frauen in der **Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management**

2014 bis 2019								
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
6	5	83,33	2	2	100	1	1	100

Studierende 2014-2019		
gesamt	davon Frauen	%
2	2	100

**Weitere Gremien und Kommissionen:**

Abbildung 7: Frauen in der **Bibliothekskommission**

Keine Amtszeit im klassischen Sinne											
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
15	1	6,66	0	0	0	0	0	0	2	0	0

Abbildung 8: Frauen im **Chief Information Officer - CIO - (IT-Lenkungsausschuss)**

Keine Amtszeit im klassischen Sinne											
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
3	0	0	0	0	0	6	1	16,66	0	0	0

Abbildung 9: Frauen im **Chief Information Officer (CIO)-Beirat**

Keine Amtszeit im klassischen Sinne											
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
12	0	0	2	0	0	15	2	13,33	1	0	0

Abbildung 10: Frauen in der **Kommission Umwelt**

2015 bis 2018											
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
14	4	28	1	0	0	1	1	100	2	2	100

Abbildung 11: Frauen in der **Kommission Qualität in Studium und Lehre**

2015 bis 2018											
Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
6	0	0	2	1	50	1	1	100	2	0	0

### Fakultätsräte

Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder in den **Fakultätsräten** der Amtsperiode (letzte Amtsperiode) 2018 bis 2021 betrug 2018 (vgl. Tabelle „Fakultätsräte“ im Anhang, 8.3) bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrer/-innen 19,6 %<sup>11</sup>, bei akademischen Mitarbeitern/-innen 34 % und bei sonstigen Mitarbeitern/-innen 56,3 %. Die Tabelle „Fakultätsräte“ weist den Anteil der weiblichen Studierenden aus. Nach der letzten Wahl betrug dieser 43,5 %.

### Bereichsräte und Bereichskollegien

Bereichsräte und Bereichskollegien haben sich erstmalig 2018 konstituiert. Der Frauenanteil der stimmberechtigten Mitglieder in den Bereichsräten der Amtsperiode (laufende Amtsperiode) 2018 bis 2021 betrug 2018 (vgl. Tabelle „Bereichsräte und Bereichskollegien“ im Anhang, 8.3) bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrer/-innen 15,4 %, bei akademischen Mitarbeitern/-innen 27,3 % und bei sonstigen Mitarbeitern/-innen 50 %. Die Tabelle „Bereichsräte und Bereichskollegien“ weist den Anteil der weiblichen Studierenden aus. Nach der letzten Wahl betrug dieser 37 %. In den Bereichskollegien betrug der Frauenanteil 7,7 %.

Der Frauenanteil bei **Leitungspositionen im Wahlamt** der Amtsperiode (laufende Amtsperiode) 2015 bis 2020 betrug 2018 (vgl. Abbildung 12) in der **Gruppe der Bereichssprecher/-innen** 0 %, in der **Gruppe der Dekane/-innen** 5,6 % und auf der **Ebene der Prodekane/-innen bzw. Studiendekane/-innen** 16,4 %.

<sup>11</sup> Prozentuale Angaben im Dokument wurden auf eine Dezimalstelle gerundet. Bitte entnehmen Sie die detaillierten Angaben den Tabellen im Anhang, 8.3.

Abbildung 12: Frauen in **Leitungspositionen im Wahlamt**

2018 bis 2021								
Bereichssprecher/-innen			Dekane/-innen			Prodekan/-innen und Studiendekane/-innen		
gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%	gesamt	davon Frauen	%
5	0	0	18	1	5,56	61	10	16,39

Ein Blick auf den Frauenanteil in den **Berufungskommissionen** zeigt einen positiven Trend: Die 2016 novellierte Berufsordnung sieht in §6 die Beteiligung von mindestens drei Frauen in jeder Berufungskommission, darunter mindestens einer Hochschullehrerin verbindlich vor. Dies ist eine Regelung, deren Einhaltung durch den 2014 eingeführten Statistikbogen „Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren“ als regulärem Bestandteil der Berufsakte abgefragt wird. Mit Blick auf einen durchschnittlichen Frauenanteil von 39 % bei der Besetzung der Berufungskommissionen liegt die TU Dresden heute nah an der vom Wissenschaftsrat empfohlenen 40 %-Quote.

An der TU Dresden gibt es zielgerichtete Maßnahmen, um Frauen, die in Gremien mitwirken, zu entlasten. Für die Gruppe der nebenamtlich tätigen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es seit April 2014 Leitlinien zur Entlastung von Dienstaufgaben, die eine haushaltsfinanzierte Entlastung von jeweils bis zu 30 % der regulären Arbeitszeit vorsehen. Zur Anerkennung des Engagements von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Gremienarbeit, in der sie im Vergleich zu ihren Kollegen häufig überproportional beansprucht werden, hat das Rektorat 2011 ein Programm zur Vergabe von Bonusmitteln beschlossen. Diese gleichstellungsfördernde Maßnahme wird durch das Professorinnenprogramm I und II finanziert. Seit 2011 konnte so das Engagement von 83 Wissenschaftlerinnen aus zwölf Fakultäten mit jeweils 1.000 bis 3.000 EUR gewürdigt werden. Diese aktuell zentral verwaltete Maßnahme soll künftig eine Weiterentwicklung mit Blick auf Umfang und Ausgestaltung der Bonusmittel erfahren und in der operativen Umsetzung dezentral verortet werden.

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts wurde zu Beginn des Jahres 2019 mit der Durchführung eines vierteiligen Workshop-Programms für Dekane bzw. Dekaninnen und Bereichssprecherinnen bzw. Bereichssprecher begonnen. Mit Blick auf die vielfältigen und komplexen Herausforderungen, die mit diesen Ämtern verbunden sind, soll das Programm die Auseinandersetzung mit den Themenfeldern (1) Strategische Herausforderungen und Handlungsfelder, (2) Führungsanforderungen, (3) Instrumente zur Führung und Organisationsentwicklung und (4) Verwaltungsstrukturen und -abläufe fördern. Es soll künftig regelmäßig nach Neuwahlen umgesetzt werden und diese Beschäftigtengruppe insbesondere zur stärkeren Wahrnehmung von Management- und Führungsaufgaben motivieren sowie bei der Herausbildung eines gemeinsamen Rollenverständnisses unterstützen. Das Programm soll perspektivisch ausgeweitet werden und in jeweils angepassten Formaten auch die Gruppe der Prodekaninnen und Prodekane wie auch der Studiendekaninnen und Studiendekane adressieren. Mit diesem strukturierten Angebot ist nicht zuletzt die Erwartung verknüpft, dass sich die Frauen-

anteile in den Leitungspositionen der Universität mit den kommenden Amtsperioden sichtbar erhöhen.

## **5 Entgeltgerechtigkeit**

Entgeltgleichheit für Beschäftigte bei gleicher Arbeit und ähnlichen Qualifikationen ist Grundvoraussetzung einer chancen- und geschlechtergerechten Personalpolitik. Im deutschen Rechtsraum wurde dies zuletzt durch das Entgelttransparenzgesetz eingefordert.<sup>12</sup> Seit 2017 ist das Entgeltgleichheitsgebot in §7 des Entgelttransparenzgesetzes festgeschrieben. Alle privaten und öffentlichen Einrichtungen haben gleiche Entgeltzahlungen für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit zu leisten. Eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechtes ist untersagt.

Bundesweit lag der geschlechtsspezifische Lohnunterschied für vergleichbare Tätigkeiten bei ähnlicher Qualifikation 2018 bei sechs Prozent.<sup>13</sup> Hierbei sind auch Professorinnen in der W-Besoldung einzubeziehen: ein Besoldungsranking des Deutschen Hochschulverbandes zeigt, dass die Differenz ihrer monatlichen Bruttogehälter im Vergleich zu ihren Kollegen im selben Jahr bis zu 650 Euro (W3) beträgt.<sup>14</sup> Das Entgelttransparenzgesetz zielt auf eine Entgeltgerechtigkeit auf allen Beschäftigungsebenen ab, indem es die gesetzliche Grundlage für Transparenz bei den Entlohnungssystemen schafft. Dies beinhaltet auch einen individuellen Auskunftsanspruch aller weiblichen Beschäftigten darüber, was Kollegen in derselben Position verdienen.

Im Gleichstellungskonzept 2018 ist das Thema „Entgeltgerechtigkeit statt Gender Pay Gap“ im Rahmen des geplanten Qualitätsmanagements Grundlage für eine Maßnahme, welche unter der Federführung des Kanzlers in Zusammenarbeit mit dem Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und dem Personalrat die Durchführung eines Entgeltgleichheits-Checks an der TU Dresden vorsieht. Das heißt, es wird ein gesamtuniversitäres Prüfverfahren eingeleitet, das für die Gruppe der Hochschullehrer/-innen wie auch für alle TV-L-Beschäftigte u.a. mittels Fragebögen, Statistiken und Bewertungsmatrizen feststellt, inwiefern Gehälter „nach transparenten, diskriminierungsfreien Kriterien gezahlt werden“.<sup>15</sup> Empfohlen wird dabei analog zum Entgeltcheck der HTW Berlin (1) ein Regelungsscheck (d.h. auch Überprüfung des

---

<sup>12</sup> Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG 2017) -

<https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis, 2019): Pressemitteilung Nr. 098 -

[https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19\\_098\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html)

<sup>14</sup> Forschung und Lehre (Hrsg., veröffentl. 11/2018, aktualisiert 03/2019): Gender Pay Gap.

Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil. - <https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255/>

<sup>15</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Das Entgelttransparenzgesetz: Ein Leitfaden für Arbeitgeber sowie für Betriebs- und Personalräte. S.59.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/das-entgelttransparenzgesetz--ein-leitfaden-fuer-arbeitgeber-sowie-fuer-betriebs--und-personalraete/118300>

Diskriminierungspotentials im TV-L als Sensibilisierungsmaßnahme), (2) eine statistische Analyse (z.B. Analyse des Stellenplans), (3) die Erstellung eines Kriterienrasters zur alternativen Tätigkeitsbewertung<sup>16</sup> sowie abschließende Paarvergleiche und Erprobung geschlechtergerechter Bewertungsverfahren.<sup>17</sup>

## **6 Themenfelder zu beruflicher Entwicklung und persönlicher Zufriedenheit**

### **6.1 Maßnahmen zur Unterstützung von Karrierewegen weiblicher Beschäftigter**

Ist der Karrierebegriff für die wissenschaftlichen Beschäftigten unmittelbar mit dem Erreichen der nächsthöheren Qualifikationsstufe verknüpft, so definiert sich Karriere für die wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten in Technik und Verwaltung flexibler. In diesem Kontext beschreibt der Begriff eine Erweiterung der Arbeitsinhalte und Zuständigkeiten, mehr Entscheidungsbefugnisse, (möglicherweise erstmalig oder aber) mehr Personalverantwortung und den Wechsel in die nächsthöhere Entgeltgruppe. Die Bereitschaft zu mehr Verantwortung und eigenständigem Handeln im individuellen beruflichen Verlauf ist vonseiten des Arbeitgebers als aktives und positives Moment auch mit Blick auf die Entwicklung der Gesamtorganisation kontinuierlich zu unterstützen. Gerade in der Verwaltung ist der Frauenanteil überproportional hoch, insofern widmet der Frauenförderplan 2019-2023 den vorhandenen und möglichen Instrumenten zur Unterstützung motivierter Mitarbeiterinnen gezielte Aufmerksamkeit.

Zu den kürzlich etablierten Maßnahmen an der Technischen Universität Dresden gehören die vonseiten der Vorgesetzten durchzuführenden Jahresgespräche, welche den Austausch über aktuelle Bedarfe und Potenziale fördern und die Beratung und Abstimmung über mögliche Entwicklungsmaßnahmen gewährleisten sollen. Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind expliziter Bestandteil der Jahresgespräche.

Vorgestellt werden im Folgenden drei Maßnahmen zur individuellen Förderung der beruflichen Laufbahn, die sich besonders an Frauen im wissenschaftsunterstützenden Tätigkeitsfeld richten, und die 2018 in enger Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Verwaltungsleiterinnen der Partnereinrichtungen von DRESDEN-concept konzipiert worden sind. Sie sollen bis zur Fortschreibung des FFP in Pilotformaten geprüft bzw. fest etabliert werden:

#### a) Die „Technikerinnen“-Akademie

Das Helmholtz Zentrum Dresden Rossendorf (HZDR) führt seit 2015 die in Kooperation mit der Sächsischen Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe mbH initiierte „Technikerakademie“ durch. Diese erhielt 2016 den Innovationspreis Weiterbildung des Freistaates Sachsen und ist seit 2018 für Interessierte anderer Einrichtungen geöffnet. Geplant ist eine Ergänzung des regulären Spektrums zertifizierter Schulungen zur Vermittlung

---

<sup>16</sup> Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Deutschland (o.J.): ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung

[https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS\\_526195/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm)

<sup>17</sup> Sünne, Andresen und Ulrike Richter (2019): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Bericht zum egcheck-Projekt an der HTW Berlin. - <https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/entgeltgerechtigkeit/>

fundierter Kenntnisse in den Bereichen Fachkunde, Strahlenschutz, Arbeitssicherheit, IT, Kommunikation und Sozialkompetenz um monoedukative Angebote, die sich speziell an Frauen richten. Die Partnereinrichtungen in DRESDEN concept ergänzen dieses Angebot durch Führungen in ihren Laboren und technischen Anlagen. Die Öffentlichkeitsarbeit zu dieser Maßnahme soll deutlich machen, dass es um die Förderung vorhandener Kompetenzen geht und nicht darum, weibliche Beschäftigte durch exklusiv geschaffene Angebote auszugrenzen. Hierzu bietet sich eine projekteigene Internetpräsenz als zeitgemäße Möglichkeit der Information, des Austauschs und der Vernetzung an.

b) Das „Hospitationsprogramm“

Das Angebot richtet sich an weibliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung. In der Umsetzung erfolgt ein Austausch von Mitarbeiterinnen für einen Zeitraum von ein bis drei Monaten. Teilnehmerinnen sind außerhalb ihrer Einrichtung „zu Gast“ in anderen Einrichtungen. Zielsetzung ist ein intensivierter Dialog auf Fachebene wie auch eine Flexibilisierung und Optimierung der eigenen Arbeitsabläufe in der Auseinandersetzung mit der Problemlösungsentwicklung und den Best-Practice-Routinen anderer Einrichtungen, z.B. bei der Drittmittelverwaltung. Die Maßnahme eignet sich auch zur gezielten Karriereförderung durch Formate wie Vertretungen und „Führen auf Probe“. Den Impuls für die Maßnahme lieferte das HZDR mit dem 2018 entwickelten Konzept eines „Personalaustauschprogramms“.

c) Der „Abteilungsleiterinnenpool“

Konzipiert ist diese Maßnahme als kostenneutrales Gesprächs- und Beratungsangebot zur individuellen Verortung in der Karriere für weibliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung analog zu dem Maria-Reiche-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der TU Dresden. Zielsetzung ist die Schaffung eines Pools aus Mentorinnen (Persönlichkeiten mit Führungserfahrung im Management aus verschiedenen Ressorts: Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Politik) durch die Aktivierung der Expertise und Ausweitung der Kontakte des 1992 gegründeten Expertinnen-Beratungsnetz Dresden e.V. und der Dresdner Gruppe des Deutschen Akademikerinnenbundes. Ein solches Mentoring ist besonders geeignet zum Sondierungsgespräch mit Blick auf die Übernahme einer (Führungs-)Position in Wissenschaftsmanagement (Schnittstelle zwischen den o.g. Ressorts), Technik und Verwaltung.

## **6.2 Fortbildung**

Berufliche Laufbahnen, die eine Vertiefung der fachlichen Kompetenzen avisieren, sind in jeder Phase genauso zu unterstützen wie Karrieren mit Fokus auf der Wahrnehmung einer Führungsposition. Fortbildende Maßnahmen sind generell relevant, um die sehr spezifischen Arbeitsfelder und Tätigkeiten nach neuesten Standards ausüben zu können. Fachliche Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen nimmt daher für viele Mitarbeiterinnen einen hohen Stellenwert ein. Diese Bildungsangebote stärken Karrieren hinsichtlich der Professionalisierung und sichern langfristig die Zufriedenheit in der Beschäftigung. Mit dem Zentrum für Weiterbildung (ZfW) hält die TU Dresden für ihr wissenschaftliches Personal sowie für Führungskräfte das Angebot einer hausinternen Möglichkeit zur Wissenserweiterung und Kompetenzentwicklung bereit. Neben einem vielfältigen Workshopangebot bietet das ZfW auch individuelle Beratungen/Coachings und Vernetzungsmöglichkeiten (z.B. Kollegiale Fallberatungen) an.

Zur Stärkung und Entwicklung interkultureller Kompetenzen gibt es für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung seit 2012 im Kontext der Internationalisierungsstrategie in der Exzellenzinitiative das kostenlose Qualifizierungsangebot „SprInt“. Darüber hinaus gibt es In-House Schulungen zur Softwarenutzung von SAP sowie zu Informationstechnologie und Mediendidaktik. Ein breit gefächertes Fortbildungsangebot für diese Zielgruppe findet sich im Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen (Fobiz, ehemals AVS) in Meißen.

Der bedarfsgerechte Ausbau der vorhandenen Angebote ist im Personalentwicklungskonzept 2020 geplant. Hiervon werden insbesondere Frauen mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben profitieren. Die Aufbereitung neuer und Überführung bestehender Lerninhalte (z. B. am Zentrum für Weiterbildung) in digitale Formate wird zur Flexibilisierung individueller Lernprozesse beitragen und die Familienfreundlichkeit von Fort- und Weiterbildungen fördern.

### **6.3 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familien- und Pflegeaufgaben**

Die Studie „Vereinbarkeit 2020“<sup>18</sup> zeigt drei „Cluster“ von Lebensentwürfen Beschäftigter in Deutschland auf:

- 67 % „will sich sowohl beruflich entwickeln als auch genügend Zeit für Familie und Privatleben haben;
- 22,3 % hat einen klaren Fokus auf die Selbstverwirklichung im Beruf;
- 9,7 % verwirklicht sich hauptsächlich im Privatleben.“
- Die Zahlen zeigen deutlich, welche enorme Bedeutung dieses Thema hat. Nicht von ungefähr ist es eine anerkannte Stärke der TU Dresden, dass Familienfreundlichkeit als Querschnittsthema und Kernaufgabe etabliert ist.

In diesem Kontext erwähnenswert ist, dass bis 2020 bundesweit drei Millionen Fachkräfte fehlen und zeitgleich 3,4 Millionen Menschen pflegebedürftig sein werden.<sup>19</sup> Da deutschlandweit überwiegend Frauen Pflegeaufgaben übernehmen (64 % der Fälle) und Umfragen zeigen, dass

- 30 % Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit dieser Aufgaben mit ihrem Beruf haben;
  - 61 % sich zusätzliche Auszeiten sowie
  - 62 % sich finanzielle Unterstützung wünschen,
- müssen hier generell und insbesondere zur Unterstützung der weiblichen Beschäftigten weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit getroffen werden.<sup>20</sup>

Die TU Dresden ist seit 2007 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie ist damit bis dato eine von 106 Hochschulen in Deutschland, die im re-audit 2019 eine Zielvereinbarung zur Familien- und Pflegefreundlichkeit für ihr Personal und ihre Studierenden

<sup>18</sup> berufundfamilie (2015): Vereinbarkeit 2020 - Von Lebensentwürfen zur individualisierten Personalpolitik. S. 4

<https://www.berufundfamilie.de/index.php/arbeitgeberattraktivitaet/lebensentwuerfe-personalpolitik>

<sup>19</sup> berufundfamilie (2018): Broschüre „Zukunftsfähige Personalpolitik gestalten“. S. 5. - [https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Broschuere\\_berufundfamilie.pdf](https://www.berufundfamilie.de/images/dokumente/Broschuere_berufundfamilie.pdf)

<sup>20</sup> Initiative Gesundheit und Arbeit (2019): Beruf und Pflegeverantwortung, betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige. S. 7

abgeschlossen hat.<sup>21</sup> Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird entsprechend in der Personalentwicklung als Querschnittsthema behandelt und mit allen Maßnahmen und Aktivitäten verknüpft. In diesem Zusammenhang spielen die bereits erwähnten Jahresgespräche eine besondere Rolle, tragen sie doch auf einer sehr individuellen Ebene zu einer verbesserten Work-Life Balance bei, indem die für die Gespräche zur Verfügung gestellten Arbeitshilfen insbesondere auf die Aspekte Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung und Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf eingehen.

Zu den vertraglich relevanten Maßnahmen an der TU Dresden gehört die Umsetzung der familienpolitischen Komponente nach WissZeitVG. Dadurch werden befristete Arbeitsverträge pro Kind um bis zu zwei Jahre verlängert, um die Mehrfachbelastung durch Kinderbetreuung neben einer wissenschaftlichen Tätigkeit und Qualifizierung oder zur Kompensation familienbedingter Beurlaubung auszugleichen. Mehr Flexibilität für Beschäftigte gibt es seit 2015 durch ein hochschuleigenes Ferienbetreuungsangebot in den Winterferien zum Ausgleich fehlender Hortbetreuung, seit 2018 auch für die Sommerferien.

Im Zuge der Umsetzung ihrer Ziele im Handlungsprogramm zum audit familiengerechte hochschule 2019 - 2022, im Gleichstellungskonzept 2018 und im Personalentwicklungskonzept 2019 will die TU Dresden den bereits hohen Standard der Familienfreundlichkeit aufrechterhalten und bedarfsgerecht ausbauen. Dies betrifft vor allem das Spektrum der Betreuungsangebote sowie die Fortführung der Koordinationsstelle für Familienfreundlichkeit, letzteres um die kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung von Projekten und Maßnahmen zu ermöglichen. Geplant sind darüber hinaus die gezielte Unterstützung aller Beschäftigten durch ein "Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramm für Beschäftigte während familienbedingter Auszeiten" und "Unterstützungsangebote für Wissenschaftler/-innen mit Familienaufgaben bei wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalten". Flexible Arbeitsmodelle (z.B. Job-Sharing, geteilte Führungspositionen) und Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitarbeit und Optionen von mobilem Arbeiten) werden in allen Rahmenplänen thematisiert.

Mit Blick auf die Situation der Studierenden unterstützt die TU Dresden den gesamtuniversitären Ausbau von Teilzeitstudien- und E-Learning-Angeboten und bietet einen erweiterten Nachteilsausgleich sowie Sonderstudienpläne an. Dadurch werden mehr Studieninteressierte und Studierende mit Familienverpflichtungen zum Studium ermutigt und zum erfolgreichen Abschluss befähigt.

---

<sup>21</sup> Darüber hinaus ist sie Mitglied im „Dresdner Netzwerk für Beruf und Familie“ sowie Partnerin im Alleinerziehenden Netzwerk Dresden und damit ebenfalls den Zielen dieser Netzwerke verpflichtet. Vgl. Dresdner Netzwerk für Beruf und Familie (2017) - <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/familienfreundlichkeit/dresdner-netzwerk-beruf-und-familie>  
Vgl. auch Alleinerziehenden Netzwerk Dresden (2018): Ziele und Aufgaben des Alleinerziehenden Netzwerkes Dresden.  
<https://www.alleinerziehende-dresden.de/netzwerkpartner/aktuelles-aus-dem-netzwerk>

Familie bedeutet nicht nur Elternschaft, sondern auch die Sorge für (Groß-) Eltern und Lebenspartnerinnen und -partner. Um Studierende und Beschäftigte mit (bevorstehender) Pflegeverantwortung zu unterstützen, steht seit Juli 2019 eine unabhängige Pflegeberatung auf dem Campus der TU Dresden zur Verfügung, welche durch Hausbesuche sowie themenspezifische Vorträge und Seminare ergänzt wird.<sup>22</sup> Weiterhin bietet der digitale Pflegewegweiser zentrale Informationen zur Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit dem Studium und Beruf.<sup>23</sup>

#### **6.4 Gesundheit und Soziales**

Die TU Dresden erkennt es als eine ihrer Aufgaben an, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten und Studierenden langfristig und nachhaltig zu erhalten und zu fördern. Zu diesem Zweck bietet das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM) umfangreiche gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen an.

Hier stehen Beratungsangebote und Ansprechpersonen für Studierende und Beschäftigte zum Arbeits-, Strahlen- und Umweltschutz zur Verfügung. Das novellierte Mutterschutzgesetz wird seit 01.01.2018 an der TU Dresden umgesetzt und beinhaltet auch eine umfassende Gefährdungsbeurteilung für Schwangere an der TU Dresden, die in Schutzmaßnahmen und Umgestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen mündet. Eine wesentliche Neuerung ist, dass Studentinnen und Schülerinnen nun auch in den Anwendungsbereich einbezogen sind.

Mit dem UGM stellt die TU Dresden auch Angebote zu arbeitsmedizinischer Vorsorge, Bewegung und Sport, gesunder Ernährung, psychischer Gesundheit, aber auch zum Zeitmanagement, zu Erster Hilfe und Chancengerechtigkeit zur Verfügung. Die TU Dresden konnte hier umfangreiche Maßnahmen wie ein barrierefreies Leit- und Orientierungssystem, die Gestaltung barrierefreier Formulare, eine Ringvorlesung und ein Qualifizierungsprogramm für Inklusive Bildung erreichen. Auch vom UGM gesteuert ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), das für länger erkrankte Beschäftigte bei freiwilliger Teilnahme individuelle Hilfestellungen ausarbeiten und durchführen kann, um diesen die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu erleichtern und den Erhalt des Arbeitsplatzes zu sichern.

Am jährlichen Tag der Gesundheit können sich Beschäftigte und Studierende umfassend zu vielfältigen Themen der Gesundheit informieren. Der Besuch wird für Beschäftigte als Arbeitszeit angerechnet. Auch für Studierende bedeutet die Teilnahme keine Einschränkung in ihrem Studienablauf. Es finden an diesem Tag keine Lehrveranstaltungen statt.

In einem gesunden Miteinander verdient die wachsende Zahl älterer Menschen zunehmend Aufmerksamkeit. Viele davon verfügen über Fach- und Erfahrungswissen, für welches Transferkonzepte in die jüngere Belegschaft fehlen. Auch umgekehrt ist der Wissenstransfer oder

---

<sup>22</sup>Weitere Informationen und Kontakt zu diesem Projekt der Stabstelle Diversity Management unter <https://tu-dresden.de/pflegeberatung>

<sup>23</sup>Siehe Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2017): Pflegewegweiser <https://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/pflegewegweiser.html>

-fluss nicht optimiert. Empfohlen wird daher die Entwicklung von Formaten für ein zukunftsorientiertes Wissensmanagement. Dazu können z.B. Modelle zählen, in deren Rahmen Tandems aus verschiedenen Generationen ihre Expertisen zusammenführen. Es wird darüber hinaus ein Alters-Check der Belegschaft empfohlen, um bedarfsgerechte personalpolitische Instrumente zu entwickeln. Eine bedarfsorientierte Genehmigung von Erholungs- und Sonderurlaubszeiten ist dabei ein wichtiger Baustein.<sup>24</sup>

### **6.5 Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

Die TU Dresden positioniert sich in ihrer Grundordnung klar gegen Diskriminierungen. Für ein gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander stellt die Förderung von Vielfalt ein wichtiges Kernelement dar. Diese Zielsetzung wurde in der Diversity Strategie 2030<sup>25</sup> wie auch im Leitbild für Personalentwicklung (2017) verankert.

Zentrale Bausteine auf diesem Weg sind:

- a) Eine gendersensible Sprach- und Bildkommunikation
- b) Sicherheit auf dem Campus
- c) Richtlinie der Technischen Universität Dresden zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Zu a) Eine gendersensible Sprach- und Bildkommunikation

Die Wahrnehmung und Einschätzung von Personengruppen wird beeinflusst durch ihr Vorkommen in Sprache oder Bild. Eine gleichwertige Darstellung aller Personengruppen ist deshalb maßgeblich auf dem Weg zur Chancengerechtigkeit. Im Gleichstellungskonzept 2018 wurde die Aktualisierung und verbindliche Einführung des Leitfadens „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ als Maßnahme genannt. Der Leitfaden wurde bereits 2017 aktualisiert, mit diesem erneuten Vorstoß soll der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (-1 BvR 2019/16-) Rechnung getragen werden, die die Möglichkeit zur Kommunikation geschlechtlicher Vielfalt bei der Angabe personenbezogener Daten einfordert.<sup>26</sup>

Mit der Änderung des Personenstandgesetzes (§ 22 Satz 3 PStG) ist es nun möglich, neben „weiblich“ oder „männlich“ auf eine Geschlechtsangabe zu verzichten oder die Bezeichnung „divers“ standesamtlich eintragen zu lassen. Die TU Dresden steht so am Beginn einer organisationsinternen Diskussion, in deren Verlauf hochschulinterne Dokumente und Formulare mit Personaldatenbestand, die schriftliche Kommunikation in Personalverfahren sowie Urkunden, Zeugnisse und Bescheinigungen modifiziert werden müssen. Achtsamkeit im Umgang mit Bildmaterial in der Öffentlichkeitsarbeit wird auch immer wieder Thema sein. Durch die Wahrung geschlechter- und diversitätssensibler Kommunikation setzt die TU Dresden ein Zeichen für die Akzeptanz von vielfältiger Selbstbestimmung.

---

<sup>24</sup> berufundfamilie Service GmbH (o.J.): Quick-Check. Arbeit und Alter – Potenziale und Erfahrung nutzen - <https://www.berufundfamilie.de/arbeitsgeberattraktivitaet/alternde-belegschaft-generationenmanagement>

<sup>25</sup> Stabstelle Diversity Management (2016): Diversity-Strategie 2030 TU Dresden <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/DS2030.pdf?lang=de>

<sup>26</sup> BVerfG (2017): Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 - Rn. (1-69) [https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20171010_1bvr201916.html)

Zu b) Sicherheit auf dem Campus

Das subjektive Wohlbefinden und ein Gefühl selbstbestimmter Handlungsfähigkeit bei Studium und Arbeit werden wesentlich durch ein Empfinden physischer Sicherheit getragen. Vor allem Frauen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund haben in bestimmten Kontexten das Gefühl, sich Risiken auszusetzen. Die TU Dresden ist bestrebt, sicherheitstechnische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen, um ein subjektives Sicherheitsempfinden für alle zu gewährleisten.

Hierzu gehören Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen, die vom Universitätssportzentrum angeboten werden. In einigen Hörsälen und Seminarräumen wurden 2016 Panikschlösser eingebaut. Das Beleuchtungssystem wurde teilweise auf LED umgestellt und stellenweise ausgeweitet. Die TU-interne Notrufnummer HA 20000 wurde im Leit- und Orientierungssystem ergänzt, welches sich zumeist im Eingangsbereich befindet und damit leicht aufzufinden ist. Auch wurde ein Merkblatt für Studierende zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz<sup>27</sup> mit wichtigen Hinweisen veröffentlicht.

Mit der Umsetzung eines professionellen Krisen- und Notfallmanagements ist das Dezernat Liegenschaften befasst, welches mit der Konzeptualisierung und Durchführung des Projektes „Sicherheit auf dem Campus“ betraut ist. Das Projekt bearbeitet die Optimierung der Sicherheit von Personen innerhalb und außerhalb von Räumen des Campus und das Krisenmanagement. Empfehlenswert erscheint in diesem Kontext die Einrichtung und Pflege einer Website zum Thema Sicherheit auf dem Campus, sowie die Ermöglichung von Weiterbildungen im Bereich Prävention, Selbstschutz und Notfallmanagement.

Zu c) Richtlinie der Technischen Universität Dresden zum Umgang mit Belästigung,  
Diskriminierung und Gewalt

Auf das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) reagierend, verpflichtete sich die TU Dresden bereits im Rundschreiben D2/2/2007 Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. In der 2019 beschlossenen Richtlinie der Technischen Universität Dresden zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ([https://www.verw.tu-dresden.de/Amtbek/PDF-Dateien/2019-17/01\\_sonstO30.10.2019.pdf](https://www.verw.tu-dresden.de/Amtbek/PDF-Dateien/2019-17/01_sonstO30.10.2019.pdf)) wird der Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes und das Angebot einer Beschwerdestelle auf die Gruppe der Studierenden erweitert. Die Richtlinie regelt (Präventiv-)Maßnahmen, Sanktionen und Zuständigkeiten. Das neue Amt einer bzw. eines Beauftragten für Beschwerden wegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist Sitz der neuen Beschwerdestelle. Damit lassen sich Transparenz, kurze Wege bei der Bearbeitung sowie die Möglichkeit der systematischen Erfassung herstellen.

---

<sup>27</sup>Dezernat Liegenschaften, Technik und Sicherheit TU Dresden (2014): Merkblatt für Studierende zum Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz  
[https://tu-dresden.de/ressourcen/dateien/die\\_tu\\_dresden/arb\\_umw\\_schutz/nptu\\_arbeitsschutz/npas\\_unter\\_weisungen/unterweisungshilfen/Unterweisungshilfe\\_Merkblatt-fr-Studierende.pdf?lang=de](https://tu-dresden.de/ressourcen/dateien/die_tu_dresden/arb_umw_schutz/nptu_arbeitsschutz/npas_unter_weisungen/unterweisungshilfen/Unterweisungshilfe_Merkblatt-fr-Studierende.pdf?lang=de)

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung „Diversity Monitoring“<sup>28</sup>, die auch Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der TU Dresden erfasste, klären über Diskriminierungsrisiken bei dieser Gruppe auf und unterstützen die Generierung bedarfsgerechter (Präventiv-)Maßnahmen. Mittelfristig soll in einem breiten Beteiligungsverfahren gemeinsam mit der Beschwerdestelle ein regelmäßiges Monitoring zu Diskriminierungserfahrungen im Hochschulkontext implementiert werden. Ebenso reflektiert werden sollen die Ergebnisse der ersten Beschäftigtenbefragung an der Technischen Universität Dresden im Mai und Juni 2019 zu Erfahrungen mit sexualisierter Belästigung und Diskriminierung.

Gute Impulse für einen Ausbau der TU-internen Antidiskriminierungsarbeit bieten auch die Maßnahmen, die im Best-Practice-Katalog der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen beschrieben sind.<sup>29</sup> Hierzu gehören neben der Etablierung von Unterstützungsstrukturen wie Arbeitskreisen und Beratungsstellen sowie Schulungs- und Evaluationsangeboten auch konkrete Präventivmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema.

---

<sup>28</sup> Vgl. Diversity Monitoring – Vielfalt durch Transparenz fördern

<https://tu-dresden.de/ing/informatik/ai/mci/forschung/forschungsgebiete/diversity-monitoring>

<sup>29</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) (o.J.): Best Practice: Aktionsfeld 8 "Moralische Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt" Total E-Quality. - <https://bukof.de/wp-content/uploads/Aktionsfeld-8-SDG-Total-E-Quality.pdf>

**6.6 Übersicht laufender, geplanter und empfohlener Maßnahmen**

<b>CHANCENGERECHTIGKEIT</b>					
<b>Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen</b>					
Zielgruppe	Maßnahme	Ist-Stand			Seite
		laufend	geplant	empfohlen	
Beschäftigte	Aktive Rekrutierung und Bewerberinnenfeldscreening	x			6
	Verankerung der Zielkorridore in den Zielvereinbarungsgesprächen	x			6
	Ausbau Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm		x		6
	Ausbau Tenure-Track-Option	x			6
	Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Entfristung und Neubesetzung haushaltsfinanzierter Dauerstellen		x		6
	Verbindliche Beteiligung von mindestens drei Frauen in Berufungskommissionen	x			12
	Ausbau der Anerkennung von Gremienarbeit		x		12
	Workshops zum Amt der oder des Bereichsprecher_in, der oder des Dekan_in	x			12f.
Studierende	Ausbau der bisherigen MINT-Koordinationsstelle		x		7
	Pilotprojekt: Studierende als MINT-Botschafterinnen		x		7
<b>Entgeltgerechtigkeit</b>					
Beschäftigte	Entgeltgleichheits-Check			x	13
	Erstellung eines Kriterienkatalogs zur geschlechterneutralen, alternativen Tätigkeitsbewertung			x	13f.
	Erprobung der alternativen Tätigkeitsbewertung			x	14
<b>BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND PERSÖNLICHE ZUFRIEDENHEIT</b>					
<b>Karrierewege von Frauen mit Fokus auf Technik und Verwaltung</b>					
Beschäftigte	Jahresgespräche	x			14
	„Technikerinnen“-Akademie		x		14f.
	„Hospitationsprogramm“		x		15
	„Abteilungsleiterinnenpool“		x		15
<b>Fortbildung</b>					
Beschäftigte	Aufbereitung neuer und Überführung bestehender Lerninhalte (z.B. am Zentrum für Weiterbildung) in digitale Formate zur Flexibilisierung individueller Lernprozesse und Förderung der Familienfreundlichkeit der Angebote		x		16

**6.6 Übersicht laufender, geplanter und empfohlener Maßnahmen (Forts.)**

<b>BERUFLICHE ENTWICKLUNG UND PERSÖNLICHE ZUFRIEDENHEIT</b>					
<b>Familien- und Pflegeaufgaben</b>					
Zielgruppe	Maßnahme	Ist-Stand			Seite
		laufend	geplant	empfohlen	
Beschäftigte / Studierende	Erhalt und bedarfsgerechter Ausbau der Betreuungsangebote sowie Umsetzung weiterer Projekte und Maßnahmen	x			17
	Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramm während bzw. nach familienbedingter Auszeiten		x		17
	Unterstützungsprogramme bei Betreuungsbedarf im Kontext von Auslandsaufenthalten		x		17
	Flexible Arbeitsmodelle		x		17
	Flexible Arbeitszeitmodelle		x		17
	Erweiterter Nachteilsausgleich und Sonderstudienpläne für Studierende	x			17
	Digitaler Pflegewegweiser	x			18
Pflegeberatung auf dem TU Campus	x			18	
<b>Gesundheit und Soziales</b>					
Beschäftigte / Studierende	UGM: Angebote zur Vorsorge, Ernährung, Sport, psychische Gesundheit	x			18
	UGM: Beratung zu Arbeits-, Strahlen- und Umweltschutz	x			18
	Gefährdungsbeurteilung für Schwangere	x			18
	Betriebliches Eingliederungsmanagement	x			18
	Umsetzung inklusiver Maßnahmen (z.B. barrierefreies Leit- und Orientierungssystem	x			18
	UGM: Tag der Gesundheit	x			18
	Alters-Check			x	19
Intergenerationelles Wissensmanagement			x	19	
<b>Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt</b>					
Beschäftigte / Studierende	Gendersensible Sprach- und Bildkommunikation		x		19
	Systematisierung Sicherheit auf dem Campus		x		20
	Umsetzung der Richtlinie der Technischen Universität Dresden zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt		x		20
	Auswertung und Nutzung der Ergebnisse der Studierendenbefragung „Diversity Monitoring“		x		21
	Reflexion der Ergebnisse der ersten Beschäftigtenbefragung (Mai/Juni 2019)		x		21
	Überprüfung der Umsetzbarkeit Best-Practice-Instrumente bukof		x		21

### **7 Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan ist eine Weiterentwicklung des Frauenförderplanes 2014 - 2018. Nach Zustimmung durch den Personalrat tritt er mit Wirkung vom 27.04.2020 in Kraft. Er ist innerhalb des vierjährigen Zeitraums seiner Geltung nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, wird das Rektorat die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans gegenüber der Frauenbeauftragten darlegen und in der Dienststelle veröffentlichen.

**8 Anhang****8.1 Tabellen zur Personalstatistik TU Dresden 2014-2018**

## LEGENDE ZUR EINGRUPPIERUNG

Eingruppierung				
einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
Azubi - E04	E05 - E09 M.D.	E09 G.D. - E13 G.D.	E13 H.D./E13Ü - E15Ü, A, W/C	Fest HD, STDV SHK/FHK/WHK

## BETRACHTETE MITARBEITER/-INNENGRUPPEN IN VERWALTUNG UND TECHNIK

Verwaltung	
Dezernenten/-innen	Dezernent
	Bereichsdezernent
Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral	Verwaltungsangest.
	Verwaltungsangest. im Prüfungsamt
	Ang. im höheren Dienst
	Ang. i.sonst. Innendienst
Hochschulsekretäre/-innen	Hochschulsekretär/-in
Auszubildende	AZU;Verwaltungsfachang.
Technik	
Laboranten/-innen	Laborant/ Werkstoffprüfer
Technische Assistenten/-innen	Techn. Ass./ Chemotechn.
Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre	FA i.L.-u.Fo.einrichtung.
Facharbeiter/-innen	Facharbeiter
Auszubildende: AZU;Gärtner; AZU;Ind.mech.:Ger.-/F.t. AZU;Mechatroniker AZU;Mikrotechnologe AZU;Elektron.f.Ger.u.Sys. AZU;ProduktionsmechTextil AZU;Biologielaborant AZU;Baustoffprüfer AZU; Tierpfleger AZU;Fachinformatiker	

## **8.2 Verzeichnis der Abbildungen**

- Abbildung 1: Frauen im Senat
- Abbildung 2: Frauen im Erweiterten Senat
- Abbildung 3: Frauen in der Senatskommission Planung, Haushalt und Struktur
- Abbildung 4: Frauen in der Senatskommission Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs
- Abbildung 5: Frauen in der Senatskommission Lehre
- Abbildung 6: Frauen in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity Management
- Abbildung 7: Frauen in der Bibliothekskommission
- Abbildung 8: Frauen im Chief Information Officer – CIO - (IT-Lenkungsausschuss)
- Abbildung 9: Frauen im Chief Information Officer (CIO)-Beirat
- Abbildung 10: Frauen in der Kommission Umwelt
- Abbildung 11: Frauen in der Kommission Qualität in Studium und Lehre
- Abbildung 12: Frauen in Leitungspositionen im Wahlamt

## **8.3 Tabellen zu Abschnitt 4.4:**

- Tabelle „Fakultätsräte“ (2018-2021)
- Tabelle „Bereichsräte und Bereichskollegien“ (2018-2021)

Anhang 8.1  
Tabellen zur  
Personalstatistik  
TU Dresden 2014-2018

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Wissenschaftliche Beschäftigte Stand: 01.12.2015	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
	Professoren/-innen*										
	Gesamt	457	396	61	450	7	0	0	0	457	0
	Frauenanteil absolut	67	49	18	65	2	0	0	0	67	0
	Frauenanteil %	14,7%	12,4%	29,5%	14,4%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	14,7%	0,0%
	davon Juniorprofessoren/-innen										
	Gesamt	18	0	18	17	1	0	0	0	18	0
	Frauenanteil absolut	4	0	4	4	0	0	0	0	4	0
	Frauenanteil %	22,2%	0,0%	22,2%	23,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	0,0%
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt										
	Gesamt	3.581	460	3.121	2.225	1.356	0	0	36	3.540	5
	Frauenanteil absolut	1.078	136	942	475	603	0	0	8	1.067	3
	Frauenanteil %	30,1%	29,6%	30,2%	21,3%	44,5%	0,0%	0,0%	22,2%	30,1%	60,0%
	davon Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Promotionsabschluss										
	Gesamt	k.A.**									
	Frauenanteil absolut										
	Frauenanteil %										
	Wissenschaftliche Hilfskräfte										
	Gesamt	493	0	493	0	493	0	0	0	0	493
	Frauenanteil absolut	218	0	218	0	218	0	0	0	0	218
Frauenanteil %	44,2%	0,0%	44,2%	0,0%	44,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,2%	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	2.026	0	2.026	0	2.026	0	0	0	0	2.026	
Frauenanteil absolut	780	0	780	0	780	0	0	0	0	780	
Frauenanteil %	38,5%	0,0%	38,5%	0,0%	38,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	

\* ohne Senior-Prof.

\*\* stat. Erfassung erst ab 2016

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Verwaltung Stand: 01.12.2014	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Dezernenten/-innen									
	Gesamt	k.A.								
	Frauenanteil absolut									
	Frauenanteil %									
	Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral									
	Gesamt	669	353	316	416	253	12	367	193	97
	Frauenanteil absolut	565	312	253	336	229	10	329	160	66
	Frauenanteil %	84,5%	88,4%	80,1%	80,8%	90,5%	83,3%	89,6%	82,9%	68,0%
	Hochschulekretäre/-innen									
	Gesamt	222	201	21	135	87	7	215	0	0
	Frauenanteil absolut	221	200	21	134	87	7	214	0	0
	Frauenanteil %	99,5%	99,5%	100,0%	99,3%	100,0%	100,0%	99,5%	0,0%	0,0%
	Auszubildende									
Gesamt	8	0	8	8	0	8	0	0	0	
Frauenanteil absolut	6	0	6	6	0	6	0	0	0	
Frauenanteil %	75,0%	0,0%	75,0%	75,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Technik Stand: 01.12.2014	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Laboranten/-innen									
	Gesamt	74	49	25	44	30	2	70	2	0
	Frauenanteil absolut	63	44	19	34	29	1	60	2	0
	Frauenanteil %	85,1%	89,8%	76,0%	77,3%	96,7%	50,0%	85,7%	100,0%	0,0%
	Techn. Assistenten/-innen									
	Gesamt	93	53	40	58	35	0	93	0	0
	Frauenanteil absolut	80	44	36	47	33	0	80	0	0
	Frauenanteil %	86,0%	83,0%	90,0%	81,0%	94,3%	0,0%	86,0%	0,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre									
	Gesamt	182	109	73	166	16	0	182	0	0
	Frauenanteil absolut	23	14	9	18	5	0	23	0	0
	Frauenanteil %	12,6%	12,8%	12,3%	10,8%	31,3%	0,0%	12,6%	0,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen									
	Gesamt	98	75	23	82	16	0	98	0	0
	Frauenanteil absolut	26	20	6	15	11	0	26	0	0
	Frauenanteil %	26,5%	26,7%	26,1%	18,3%	68,8%	0,0%	26,5%	0,0%	0,0%
Auszubildende										
Gesamt	75	0	75	75	0	75	0	0	0	
Frauenanteil absolut	12	0	12	12	0	12	0	0	0	
Frauenanteil %	16,0%	0,0%	16,0%	16,0%	0,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Wissenschaftliche Beschäftigte Stand: 01.12.2015	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
	Professoren/-innen*										
	Gesamt	456	398	58	450	6	0	0	0	456	0
	Frauenanteil absolut	66	55	11	63	3	0	0	0	66	0
	Frauenanteil %	14,5%	13,8%	19,0%	14,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,5%	0,0%
	davon Juniorprofessoren/-innen										
	Gesamt	17	0	17	16	1	0	0	0	17	0
	Frauenanteil absolut	4	0	4	3	1	0	0	0	4	0
	Frauenanteil %	23,5%	0,0%	23,5%	18,8%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	23,5%	0,0%
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt										
	Gesamt	3.542	443	3.099	2.161	1.381	0	0	31	3.502	9
	Frauenanteil absolut	1.054	134	920	420	634	0	0	11	1.041	2
	Frauenanteil %	29,8%	30,2%	29,7%	19,4%	45,9%	0,0%	0,0%	35,5%	29,7%	22,2%
	davon Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Promotionsabschluss										
	Gesamt	k. A.**									
	Frauenanteil absolut										
	Frauenanteil %										
	Wissenschaftliche Hilfskräfte										
	Gesamt	483	0	483	0	483	0	0	0	0	483
	Frauenanteil absolut	213	0	213	0	213	0	0	0	0	213
Frauenanteil %	44,1%	0,0%	44,1%	0,0%	44,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,1%	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	1.923	0	1.923	0	1.923	0	0	0	0	1.923	
Frauenanteil absolut	745	0	745	0	745	0	0	0	0	745	
Frauenanteil %	38,7%	0,0%	38,7%	0,0%	38,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,7%	

\* ohne Senior-Prof.

\*\* stat. Erfassung erst ab 2016

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Verwaltung Stand: 01.12.2015	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Dezernenten/-innen									
	Gesamt	8	5	3	8	0	0	0	1	7
	Frauenanteil absolut	4	4	0	4	0	0	0	1	3
	Frauenanteil %	50,0%	80,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	42,9%
	Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral									
	Gesamt	697	362	335	420	277	10	386	200	101
	Frauenanteil absolut	587	318	269	333	254	7	346	166	68
	Frauenanteil %	84,2%	87,8%	80,3%	79,3%	91,7%	70,0%	89,6%	83,0%	67,3%
	Hochschulsekretäre/-innen									
	Gesamt	214	191	23	128	86	9	205	0	0
	Frauenanteil absolut	213	190	23	127	86	9	204	0	0
	Frauenanteil %	99,5%	99,5%	100,0%	99,2%	100,0%	100,0%	99,5%	0,0%	0,0%
	Auszubildende									
Gesamt	8	0	8	8	0	8	0	0	0	
Frauenanteil absolut	7	0	7	7	0	7	0	0	0	
Frauenanteil %	87,5%	0,0%	87,5%	87,5%	0,0%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%	

Technik Stand: 01.12.2015	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Laboranten/-innen								
Gesamt	77	51	26	39	38	3	72	2	0
Frauenanteil absolut	65	46	19	28	37	2	61	2	0
Frauenanteil %	84,4%	90,2%	73,1%	71,8%	97,4%	66,7%	84,7%	100,0%	0,0%
Techn. Assistenten/-innen									
Gesamt	100	57	43	57	43	0	98	2	0
Frauenanteil absolut	83	48	35	43	40	0	81	2	0
Frauenanteil %	83,0%	84,2%	81,4%	75,4%	93,0%	0,0%	82,7%	100,0%	0,0%
Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre									
Gesamt	174	107	67	159	15	0	174	0	0
Frauenanteil absolut	22	12	10	17	5	0	22	0	0
Frauenanteil %	12,6%	11,2%	14,9%	10,7%	33,3%	0,0%	12,6%	0,0%	0,0%
Facharbeiter/-innen									
Gesamt	90	75	15	78	12	0	90	0	0
Frauenanteil absolut	22	19	3	14	8	0	22	0	0
Frauenanteil %	24,4%	25,3%	20,0%	17,9%	66,7%	0,0%	24,4%	0,0%	0,0%
Auszubildende									
Gesamt	69	0	69	69	0	69	0	0	0
Frauenanteil absolut	11	0	11	11	0	11	0	0	0
Frauenanteil %	15,9%	0,0%	15,9%	15,9%	0,0%	15,9%	0,0%	0,0%	0,0%

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Wissenschaftliche Beschäftigte Stand 01.12.2016	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
	Professoren/-innen										
	Gesamt	448	388	60	438	10	0	0	0	448	0
	Frauenanteil absolut	68	56	12	65	3	0	0	0	68	0
	Frauenanteil %	15,2%	14,4%	20,0%	14,8%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%	0,0%
	davon Juniorprofessoren/-innen										
	Gesamt	14	0	14	14	0	0	0	0	14	0
	Frauenanteil absolut	3	0	3	3	0	0	0	0	3	0
	Frauenanteil %	21,4%	0,0%	21,4%	21,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,4%	0,0%
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt										
	Gesamt	3.588	439	3.149	2.155	1.433	0	0	34	3.537	17
	Frauenanteil absolut	1.095	130	965	425	670	0	0	12	1.079	4
	Frauenanteil %	30,5%	29,6%	30,6%	19,7%	46,8%	0,0%	0,0%	35,3%	30,5%	23,5%
	davon Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Promotionsabschluss										
	Gesamt	1.090	349	741	838	252	0	0	0	1.086	4
	Frauenanteil absolut	327	94	233	186	141	0	0	0	327	0
	Frauenanteil %	30,0%	26,9%	31,4%	22,2%	56,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,1%	0,0%
	Wissenschaftliche Hilfskräfte										
	Gesamt	488	0	488	0	488	0	0	0	0	488
	Frauenanteil absolut	213	0	213	0	213	0	0	0	0	213
Frauenanteil %	43,6%	0,0%	43,6%	0,0%	43,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43,6%	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	1.907	0	1.907	0	1.907	0	0	0	0	1.907	
Frauenanteil absolut	809	0	809	0	809	0	0	0	0	809	
Frauenanteil %	42,4%	0,0%	42,4%	0,0%	42,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,4%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Verwaltung Stand: 01.12.2016	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Dezernenten/-innen									
	Gesamt	8	6	2	8	0	0	0	0	8
	Frauenanteil absolut	4	4	0	4	0	0	0	0	4
	Frauenanteil %	50,0%	66,7%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%
	Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral									
	Gesamt	712	392	320	422	290	13	376	213	110
	Frauenanteil absolut	592	341	251	331	261	10	337	170	75
	Frauenanteil %	83,1%	87,0%	78,4%	78,4%	90,0%	76,9%	89,6%	79,8%	68,2%
	Hochschulsekretäre/-innen									
	Gesamt	204	189	15	119	85	8	196	0	0
	Frauenanteil absolut	202	188	14	118	84	8	194	0	0
	Frauenanteil %	99,0%	99,5%	93,3%	99,2%	98,8%	100,0%	99,0%	0,0%	0,0%
	Auszubildende									
Gesamt	8	0	8	8	0	8	0	0	0	
Frauenanteil absolut	5	0	5	5	0	5	0	0	0	
Frauenanteil %	62,5%	0,0%	62,5%	62,5%	0,0%	62,5%	0,0%	0,0%	0,0%	

Technik Stand: 01.12.2016	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
		Laboranten/-innen							
Gesamt	75	51	24	42	33	2	71	2	0
Frauenanteil absolut	60	45	15	28	32	1	57	2	0
Frauenanteil %	80,0%	88,2%	62,5%	66,7%	97,0%	50,0%	80,3%	100,0%	0,0%
Techn. Assistenten/-innen									
Gesamt	93	56	37	54	39	0	92	1	0
Frauenanteil absolut	77	47	30	40	37	0	76	1	0
Frauenanteil %	82,8%	83,9%	81,1%	74,1%	94,9%	0,0%	82,6%	100,0%	0,0%
Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre									
Gesamt	168	106	62	150	18	0	168	0	0
Frauenanteil absolut	19	10	9	14	5	0	19	0	0
Frauenanteil %	11,3%	9,4%	14,5%	9,3%	27,8%	0,0%	11,3%	0,0%	0,0%
Facharbeiter/-innen									
Gesamt	94	77	17	83	11	0	94	0	0
Frauenanteil absolut	25	19	6	18	7	0	25	0	0
Frauenanteil %	26,6%	24,7%	35,3%	21,7%	63,6%	0,0%	26,6%	0,0%	0,0%
Auszubildende									
Gesamt	72	0	72	72	0	72	0	0	0
Frauenanteil absolut	17	0	17	17	0	17	0	0	0
Frauenanteil %	23,6%	0,0%	23,6%	23,6%	0,0%	23,6%	0,0%	0,0%	0,0%

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Wissenschaftliche Beschäftigte Stand: 01.12.2017	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
	Professoren/-innen*										
	Gesamt	445	383	62	439	6	0	0	0	441	4
	Frauenanteil absolut	68	60	8	67	1	0	0	0	67	1
	Frauenanteil %	15,3%	15,7%	12,9%	15,3%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	15,2%	25,0%
	davon Juniorprofessoren/-innen										
	Gesamt	16	0	16	16	0	0	0	0	16	0
	Frauenanteil absolut	3	0	3	3	0	0	0	0	3	0
	Frauenanteil %	18,8%	0,0%	18,8%	18,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%	0,0%
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt										
	Gesamt	3.812	442	3.370	2.299	1.513	0	0	37	3.759	16
	Frauenanteil absolut	1.164	133	1.031	474	690	0	0	12	1.149	3
	Frauenanteil %	30,5%	30,1%	30,6%	20,6%	45,6%	0,0%	0,0%	32,4%	30,6%	18,8%
	davon Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Promotionsabschluss										
	Gesamt	1.184	350	834	883	301	0	0	0	1.180	4
	Frauenanteil absolut	365	97	268	196	169	0	0	0	365	0
	Frauenanteil %	30,8%	27,7%	32,1%	22,2%	56,1%	0,0%	0,0%	0,0%	30,9%	0,0%
	Wissenschaftliche Hilfskräfte										
	Gesamt	490	0	490	0	490	0	0	0	0	490
	Frauenanteil absolut	223	0	0	0	223	0	0	0	0	223
Frauenanteil %	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	1.875	0	1.875	0	1.875	0	0	0	0	1.875	
Frauenanteil absolut	799	0	799	0	799	0	0	0	0	799	
Frauenanteil %	42,6%	0,0%	42,6%	0,0%	42,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,6%	

\* ohne Senior-Prof.

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Verwaltung Stand: 01.12.2017	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Dezernenten/-innen									
	Gesamt	10	9	1	9	1	0	0	0	10
	Frauenanteil absolut	6	6	0	6	0	0	0	0	6
	Frauenanteil %	60,0%	66,7%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%
	Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral									
	Gesamt	722	436	286	405	317	10	361	237	114
	Frauenanteil absolut	606	371	235	318	288	7	326	196	77
	Frauenanteil %	83,9%	85,1%	82,2%	78,5%	90,9%	70,0%	90,3%	82,7%	67,5%
	Hochschulsekretäre/-innen									
	Gesamt	207	180	27	127	80	8	199	0	0
	Frauenanteil absolut	205	179	26	126	79	8	197	0	0
	Frauenanteil %	99,0%	99,4%	96,3%	99,2%	98,8%	100,0%	99,0%	0,0%	0,0%
Auszubildende										
Gesamt	10	0	10	10	0	10	0	0	0	
Frauenanteil absolut	7	0	7	7	0	7	0	0	0	
Frauenanteil %	70,0%	0,0%	70,0%	70,0%	0,0%	70,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Technik Stand: 01.12.2017	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Laboranten/-innen									
	Gesamt	69	48	21	40	29	0	67	2	0
	Frauenanteil absolut	56	42	14	27	29	0	54	2	0
	Frauenanteil %	81,2%	87,5%	66,7%	67,5%	100,0%	0,0%	80,6%	100,0%	0,0%
	Techn. Assistenten/-innen									
	Gesamt	100	54	46	62	38	0	98	2	0
	Frauenanteil absolut	83	44	39	47	36	0	81	2	0
	Frauenanteil %	83,0%	81,5%	84,8%	75,8%	94,7%	0,0%	82,7%	100,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre									
	Gesamt	168	110	58	148	20	0	168	0	0
	Frauenanteil absolut	17	9	8	12	5	0	17	0	0
	Frauenanteil %	10,1%	8,2%	13,8%	8,1%	25,0%	0,0%	10,1%	0,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen									
	Gesamt	87	72	15	75	12	1	86	0	0
	Frauenanteil absolut	22	17	5	13	9	0	22	0	0
	Frauenanteil %	25,3%	23,6%	33,3%	17,3%	75,0%	0,0%	25,6%	0,0%	0,0%
Auszubildende										
Gesamt	65	0	65	65	0	65	0	0	0	
Frauenanteil absolut	16	0	16	16	0	16	0	0	0	
Frauenanteil %	24,6%	0,0%	24,6%	24,6%	0,0%	24,6%	0,0%	0,0%	0,0%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Wissenschaftliche Beschäftigte Stand: 01.12.2018	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	andere Vergütung
	Professoren/-innen										
	Gesamt	438	379	59	430	8	0	0	0	435	3
	Frauenanteil absolut	74	62	12	72	2	0	0	0	72	2
	Frauenanteil %	16,9%	16,4%	20,3%	16,7%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,6%	66,7%
	davon Juniorprofessoren/-innen										
	Gesamt	14	0	14	13	1	0	0	0	14	0
	Frauenanteil absolut	4	0	4	3	1	0	0	0	4	0
	Frauenanteil %	28,6%	0,0%	28,6%	23,1%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gesamt										
	Gesamt	3.929	455	3.474	2.424	1.505	0	0	41	3.874	14
	Frauenanteil absolut	1.183	136	1.047	507	676	0	0	12	1.166	5
	Frauenanteil %	30,1%	29,9%	30,9%	20,9%	44,9%	0,0%	0,0%	29,3%	30,1%	35,7%
	davon Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit Promotionsabschluss										
	Gesamt	1.182	354	828	896	286	0	0	0	1.178	4
	Frauenanteil absolut	360	94	266	211	149	0	0	0	359	1
	Frauenanteil %	30,5%	26,6%	32,1%	23,5%	52,1%	0,0%	0,0%	0,0%	30,5%	25,0%
	Wissenschaftliche Hilfskräfte										
	Gesamt	527	0	527	0	527	0	0	0	0	527
	Frauenanteil absolut	248	0	248	0	248	0	0	0	0	248
Frauenanteil %	47,1%	0,0%	47,1%	0,0%	47,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	47,1%	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	1.888	0	1.888	0	1.888	0	0	0	0	1.888	
Frauenanteil absolut	859	0	859	0	859	0	0	0	0	859	
Frauenanteil %	45,5%	0,0%	45,5%	0,0%	45,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Verwaltung Stand: 01.12.2018	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Dezernenten/-innen									
	Gesamt	11	11	0	10	1	0	0	0	11
	Frauenanteil absolut	6	6	0	6	0	0	0	0	6
	Frauenanteil %	54,5%	54,5%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	54,5%
	Beschäftigte in Verwaltung zentral/dezentral									
	Gesamt	746	453	293	439	307	6	344	268	128
	Frauenanteil absolut	610	378	232	336	274	5	299	218	88
	Frauenanteil %	81,8%	83,4%	79,2%	76,5%	89,3%	83,3%	86,9%	81,3%	68,8%
	Hochschulsekretäre/-innen									
	Gesamt	225	202	23	132	93	1	224	0	0
	Frauenanteil absolut	222	200	22	130	92	1	221	0	0
	Frauenanteil %	98,7%	99,0%	95,7%	98,5%	98,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Auszubildende									
Gesamt	10	0	10	10	0	10	0	0	0	
Frauenanteil absolut	6	0	6	6	0	6	0	0	0	
Frauenanteil %	60,0%	0,0%	60,0%	60,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

Gruppen / Anteile in absoluten Zahlen und Prozentangaben	Technik Stand: 01.12.2018	gesamt	Unbefristet	Befristet	Vollzeit	Teilzeit	einfacher Dienst	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
	Laboranten/-innen									
	Gesamt	66	45	21	41	25	1	64	1	0
	Frauenanteil absolut	50	37	13	26	24	0	49	1	0
	Frauenanteil %	75,8%	82,2%	61,9%	63,4%	96,0%	0,0%	76,6%	100,0%	0,0%
	Techn. Assistenten/-innen									
	Gesamt	105	58	47	67	38	0	103	2	0
	Frauenanteil absolut	86	47	39	50	36	0	84	2	0
	Frauenanteil %	81,9%	81,0%	83,0%	74,6%	94,7%	0,0%	81,6%	100,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen in Forschung und Lehre									
	Gesamt	165	105	60	146	19	0	165	0	0
	Frauenanteil absolut	16	8	8	11	5	0	16	0	0
	Frauenanteil %	9,7%	7,6%	13,3%	7,5%	26,3%	0,0%	9,7%	0,0%	0,0%
	Facharbeiter/-innen									
	Gesamt	79	67	12	64	15	1	78	0	0
	Frauenanteil absolut	18	15	3	8	10	0	18	0	0
	Frauenanteil %	22,8%	22,4%	25,0%	12,5%	66,7%	0,0%	23,1%	0,0%	0,0%
Auszubildende										
Gesamt	68	0	68	68	0	68	0	0	0	
Frauenanteil absolut	16	0	16	16	0	16	0	0	0	
Frauenanteil %	23,5%	0,0%	23,5%	23,5%	0,0%	23,5%	0,0%	0,0%	0,0%	

Anhang 8.3  
Tabellen zu  
Abschnitt 4.4

2018 bis 2021

	Hochschullehrer/-innen			Akademische Mitarbeiter/-innen			Sonstige Mitarbeiter/-innen			Studierende bis xx.xx.xxxx			Studierende ab 30.11.2018		
Fakultät	Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %		
Mathematik	9	0	0	3	1	33,33	1	1	100				3	0	0
Physik	9	1	11,11	3	0	0	0	0	0				3	1	33,33
Chemie und Lebensmittelchemie	9	0	0	3	0	0	1	1	100				3	3	100
Psychologie	9	3	33,33	3	1	33,33	1	0	0				3	2	66,66
Biologie	7	1	14,29	2	1	50	1	0	0				2	0	0
Philosophische Fakultät	9	4	44,44	3	3	100	1	1	100				3	0	0
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	7	2	28,57	2	1	50	1	0	0				2	2	100
Erziehungswissenschaften	7	4	51,14	2	2	100	1	1	100				2	2	100
Juristische Fakultät	7	2	28,57	2	1	50	1	1	100				2	0	0
Wirtschaftswissenschaften	7	2	28,57	2	0	0	1	1	100				2	2	100
Informatik	7	1	14,29	2	1	50	0	0	0				2	1	50
Elektro- und Informationstechnik	9	0	0	3	0	0	1	0	0				3	0	0
Maschinenwesen	11	1	9,09	4	1	25	1	0	0				4	2	50
Bauingenieurwesen	7	0	0	2	0	0	1	1	100				2	1	50
Architektur	7	2	28,57	2	1	50	1	1	100				1	1	100
Verkehrswissenschaften	7	1	14,29	2	1	50	1	0	0				2	0	0
Umweltwissenschaften	9	3	33,33	3	1	33,33	1	0	0				3	1	33,33
Medizinische Fakultät	11	2	18,18	4	1	25	1	1	100				4	2	50
<b>Gesamt</b>	148	29	19,59	47	16	34,04	16	9	56,25				46	20	43,48

Tabelle Fakultätsräte 2018-2021

2018 bis 2021

	<b>Hochschullehrer/-innen</b>			<b>Akademische Mitarbeiter/-innen</b>			<b>Sonstige Mitarbeiter/-innen</b>			<b>Studierende ab 30.11.2018</b>		
<b>Bereichsrat</b>	Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %			Gesamt / Frauen / %		
<b>Bereichskollegium</b>												
Mathematik und Naturwissenschaften Bereichsrat	15	-	-	5	1	20	3	1	33,33	5	4	80
MN Bereichskollegium	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ingenieurwissenschaften Bereichsrat	27	2	7,41	9	3	33,33	4	1	25	9	3	33,33
ING Bereichskollegium	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bau und Umwelt Bereichsrat	0	0	0	3	2	66,66	2	1	50	3	1	33,33
BU Bereichskollegium	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geistes- und Sozialwissenschaften Bereichsrat	12	6	50	4	1	25	2	2	100	4	1	25
GSW Bereichskollegium	5	1	20	-	-	-						
Medizin Bereichsrat	11	2	18,18	4	1	25	1	1	100	4	2	50
MED Bereichskollegium	6	1	16,66	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt Bereichsräte</b>	65	10	15,38	22	6	27,27	10	5	50	27	10	37,03
<b>Gesamt Bereichskollegien</b>	26	2	7,69	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle Bereichsräte und Bereichskollegien 2018-2021

---

**Kontakt:**

Technische Universität Dresden,  
Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten  
Dr.<sup>in</sup> Jutta Luise Eckhardt

Postanschrift: Helmholtzstr. 10, 01069 Dresden

Büroadresse: Weberplatz 5, 01217 Dresden

Tel: 0351-463-36423

E-Mail: [gleichstellung@tu-dresden.de](mailto:gleichstellung@tu-dresden.de)

[www.tu-dresden.de/gleichstellung](http://www.tu-dresden.de/gleichstellung)