



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Diversity@TUD

Ein Factbook zu Diversität
an der TU Dresden



Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
Vorwort	9
1 Einleitung	11
2 Diversity@Studies	13
3 Diversity@Work	23
4 Ausblick	35
Abkürzungsverzeichnis	36
Quellenverzeichnis	37

Impressum

Technische Universität Dresden
Prorektorin Universitätskultur
Dezernat 9
Sachgebiet 9.3 Diversity Management

Redaktion: Janine Pisharek, Dr. Sylvi Bianchin
Layout: Sachgebiet 7.2, Corporate Design

Februar 2021



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile der Studierenden an der TUD sowie sächsischen und deutschen Hochschulen seit 2010/2011 im Vergleich. Quellen: TUD/Statistischer Jahresbericht, destatis. 13

Abbildung 2: Entwicklung der Frauenanteile der Absolvent:innen der TUD nach Bereichen seit 2014/2015 zum Stichtag 01.12. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht. 14

Abbildung 3: Entwicklung der Frauenanteile der Studierenden der TUD nach Bereichen seit 2015/2016 zum Stichtag 01.12. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht. 14

Abbildung 4: Unter- bzw. Überrepräsentanz weiblicher Studierender der TUD im WS 2019/2020. Quelle: TUD/Dezernat 8. 16

Abbildung 5: Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit an deutschen bzw. sächsischen Hochschulen sowie der TUD im Wintersemester 2019/2020 (Stichtag: 01.11.2019). Quellen: destatis, TUD/Statistischer Jahresbericht. 15

Abbildung 6: Die häufigsten Staatsangehörigkeiten der internationalen Studierenden der TUD, relativ zu allen Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Stichtag: 01.05.2020). Quelle: TUD/Dezernat 8. 16

Abbildung 7: Anteil Studierender mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereich der TUD jeweils zum Stichtag 01.12.. Quelle: TUD/Dezernat 6. 16

Abbildung 8: Bildungsherkunft der sächsischen Studierenden gemäß Dritter Sächsischer Studierendenbefragung (2018) im Vergleich mit Bildungsherkunft deutscher Studierender gemäß 21. Sozialerhebung (2016). 17

Abbildung 9: Altersverteilung Studierende (exklusive Promotionsstudierende) der TUD nach Geschlecht sowie Frauenanteile in den einzelnen Altersgruppen im WS 2019/2020. Quelle: TUD/Dezernat 8. 21

Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der TUD im zeitlichen Verlauf. Quelle: TUD/Dezernat 6. Die Datengrundlage ist in den Jahren 2010 bis 2012 leider mit Unsicherheit behaftet. 23

Abbildung 11: Quote der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach SGB IX (Stichtag 01.12.). Quelle: TUD/Schwerbehindertenvertretung. 24

Abbildung 12: Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dresden, an sächsischen Hochschulen sowie bundesweit im zeitlichen Verlauf seit 2009/2010. Quellen: TUD/Dezernat 6, destatis. 25

Abbildung 13: Professorinnenanteil an der TU Dresden nach Bereich zum 01.12.2019. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht. 26

Abbildung 14: Altersverteilung der Professor:innen an der TU Dresden zum Stichtag 01.12.2019. Quelle: TUD/Dezernat 6. 27

Abbildung 15: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der TUD (Haushaltsmittel und Drittmittel) im zeitlichen Verlauf seit 2010. Quelle: TUD/Dezernat 6. 28

Abbildung 16: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der TUD (Haushaltsmittel und Drittmittel) zum Stichtag 01.11.2019. Quelle: TUD/Dezernat 6. 29

Abbildung 17: Altersverteilung bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zum Stichtag 01.12.2019. Quelle: TUD/Dezernat 2. 29

Abbildung 18: Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal der TU Dresden im Zeitverlauf jeweils zum Stichtag 01.11.JJJJ. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht. 30

Abbildung 19: Altersverteilung beim wissenschaftsunterstützenden Personal unterteilt nach Geschlecht zum Stichtag 01.12.2019. Quelle: TUD/Dezernat 6. 31

Abbildung 20: Zustimmung zur Aussage: Die TUD kümmert sich aktiv um die Belange von Beschäftigten mit Kindern. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung. 33

Abbildung 21: Zustimmung zur Aussage: Die TUD kümmert sich aktiv um die Belange von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung. 33

Abbildung 22: Zustimmung zur Aussage: Die Service- und Beratungsangebote der TUD im Bereich Chancengleichheit sind mir bekannt. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung. 33

Tabelle 1: Angaben zur Beeinträchtigen der Befragten der Studierendenbefragungen des ZQA in den Jahren 2018, 2019 und 2020 im Vergleich. Quelle: TUD/Zentrum für Qualitätsanalyse. 18

Tabelle 2: Statistik der Urlaubsgründe. Fallzahlen zum Urlaubsgrund: Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr oder Pflege von Angehörigen. Quelle: TUD/Dezernat 8. 19

Tabelle 3: Genommene Elternzeiten in den Jahren 2017, 2018, 2019 (Stichtag 01.12.) nach Geschlecht. Quelle: TUD/Dezernat 2. 24

Tabelle 4: Anteil der Professor:innen, männlich und weiblich, mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren seit 2017, Stichtag ist jeweils der 01.12., im Jahr 2020 der 01.07. Quelle: TUD/Dezernat 2. 26

Tabelle 5: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren, Stichtag ist jeweils der 01.12. bzw. im Jahr 2020 der 01.07. Quelle: Dezernat 2. 29

Tabelle 6: Anteil wissenschaftsunterstützender Beschäftigter mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren, Stichtag ist jeweils der 01.12. bzw. im Jahr 2020 der 01.07. Quelle: TUD/Dezernat 2. 30



Vorwort

Die TU Dresden versteht sich als Ort gelebter Vielfalt, als ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und unterschiedlichen Lebenserfahrungen zusammenkommen, um gemeinsam zu studieren, zu lehren, zu forschen, zu arbeiten – und dabei aus unterschiedlichen Perspektiven mit- und voneinander zu lernen. Um diesem Selbstverständnis gerecht zu werden, ist ein Wissen um den Grad unserer eigenen Diversität elementar.

In diesem Factbook „Diversity@TUD“ werden Zahlen und Fakten zusammengetragen, die aufzeigen, was wir als Universität in Bezug auf Diversität bereits erreicht haben. Gleichzeitig erlaubt es einen kritischen Blick auf jene Bereiche, in denen unsere bisherigen Bemühungen um Chancengleichheit und Teilhabe noch nicht so fruchtbar waren, wie wir uns das erhofft haben.

Dieses Factbook ist auch eine Einladung an Sie, sich näher mit denjenigen zu beschäftigen, die unsere Universität ausmachen: den unterschiedlichen Menschen in Lehre, Forschung, Technik und Verwaltung, deren Wirken die Grundlage für die Exzellenz der TU Dresden bildet. Die hier bereitgestellte Datengrundlage wollen wir nutzen, um die Umsetzung tatsächlicher und gelebter Chancengleichheit für alle Mitglieder unserer Universität weiter voranzutreiben.

Prof. Dr. Roswitha Böhm

Prorektorin Universitätskultur



1 Einleitung

1 Einleitung

Dieses Factbook verfolgt die Absicht, eine übersichtliche und anschauliche Darstellung von ausgewählten Daten aus dem Themenfeld Diversität an der TU Dresden zu präsentieren. Es will damit einen Beitrag zur Erhöhung der Transparenz bezüglich der Datenlage an der TU Dresden leisten und versteht sich als eine Ergänzung zu den Statistischen Jahresberichten.¹ Ein weiteres Ziel ist es, die Diversität der Mitglieder unserer Universität, sowohl bei den Studierenden als auch bei den Beschäftigten bestmöglich abzubilden. Denn: Die eigene Vielfalt sowie deren Potenzial sichtbar zu machen, ist ein wichtiger Schritt, um weitere Maßnahmen bzw. zielgruppenspezifische Angebote zu generieren. Im Rahmen des Factbooks, das Sie gerade in den Händen halten, wollen wir Ihnen einige vorhandene Daten vorstellen, ohne diese zu ausführlich zu diskutieren. Außerdem liegen zu vielen Sachverhalten leider keine oder kaum Zahlen vor, weswegen an diesen Stellen auch auf Vergleichswerte sachsen- oder bundesweiter Statistiken und Umfragen zurückgegriffen wird. Dies ermöglicht eine erste Annäherung an die jeweiligen Themen.

Die ausgewählten Daten werden in zwei Kapiteln präsentiert. Das Kapitel „Diversity@Studies“ nimmt zunächst die Statusgruppe der Studierenden in den Blick und präsentiert einige Zahlen und Fakten zur Diversität der Studierenden, unterteilt nach den Kerndimensionen Geschlecht, Herkunft, Inklusion und Alter sowie der Querschnittsdimension Familienaufgaben. Das darauffolgende Kapitel „Diversity@Work“ fokussiert die Beschäftigten und präsentiert die Fakten zu den einzelnen Kerndimensionen sowie der Querschnittsdimension in den einzelnen Statusgruppen Professor:innen, Wissenschaftliche Beschäftigte sowie Beschäftigte in Technik und Verwaltung. Damit soll explizit die Vielfalt in den unterschiedlichen Statusgruppen der TU Dresden akzentuiert werden.

Die Printversion dieses Factbooks „Diversity@TUD“ soll alle zwei Jahre in einer aktualisierten Form veröffentlicht werden. Zusätzlich wird eine webbasierte Darstellungsform erarbeitet, die im Laufe des Jahres 2021 an den Start gehen soll. Darin wird eine umfassendere Auswahl an diversitybezogenen Daten enthalten sein.

¹ Die Statistischen Jahresberichte der TU Dresden werden jährlich herausgegeben. Die Ausgaben seit 1995 sind auf den Webseiten der Universität abrufbar: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten/statjb> (letzter Zugriff: 11.01.2021).



2 Diversity@Studies

2 Diversity@Studies

Zunächst erfolgt der Blick auf die Studierenden, wobei die Dimensionen Geschlecht, Herkunft, Alter, Beeinträchtigung sowie Familienaufgaben in den Fokus genommen werden. Damit soll sich der Diversität unter den Studierenden der TU Dresden aus verschiedenen Perspektiven angenähert werden.

Fokus: Geschlecht²

Abbildung 1 zeigt den Frauenanteil bei den Studierenden der TU Dresden im sachsen- bzw. bundesweiten Vergleich über einen Zeitraum von knapp 10 Jahren:

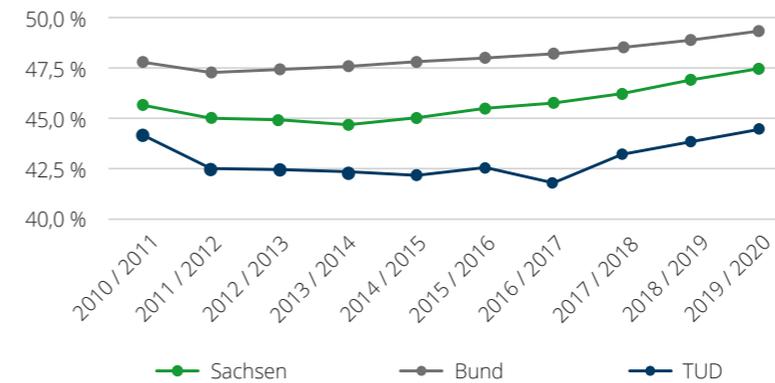


Abbildung 1
Entwicklung der Frauenanteile der Studierenden an der TUD sowie sächsischen und deutschen Hochschulen seit 2010/2011 im Vergleich. Quellen: TUD/Statistischer Jahresbericht, destatis.

Für die TU Dresden können wir die Entwicklung nach Bereichen aufschlüsseln und die Frauenanteile der Studierenden den Frauenanteilen bei den Absolvent:innen gegenüberstellen, wie in **Abbildung 2 und 3** für die letzten jeweils fünf Jahre dargestellt:

² Zwar ist die Erfassung von Geschlechtern außerhalb des binären Systems seit 2020 möglich und implementiert, allerdings sind die erfassten Fallzahlen bisher zu gering, um Aussagen treffen zu können. Aus diesem Grund wird im vorliegenden Factbook lediglich zwischen Frauen und Männern unterschieden. Für die folgenden Veröffentlichungen kann eine differenziertere Darstellung erfolgen.

Abbildung 2:
Entwicklung der Frauenanteile der Studierenden an der TUD nach Bereichen seit 2015/2016 zum Stichtag 01.12. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht

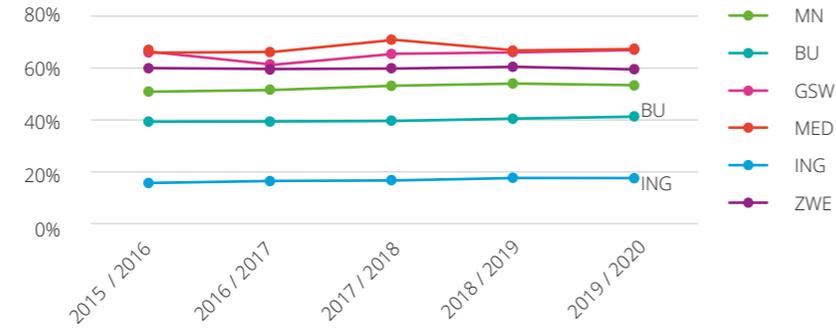


Abbildung 3:
Entwicklung der Frauenanteile der Absolvent:innen an der TUD nach Bereichen seit 2014/2015 zum Stichtag 01.12. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht



Die **Abbildung 4** zeigt, welche Studiengänge im WiSe 2019/2020 jeweils am stärksten von einer Unter- bzw. Überrepräsentanz weiblicher Studierender betroffen waren.³

³ Noch ausführlichere Statistiken zur Kerndimension Geschlecht sind im Gleichstellungskonzept (z. B. zu Promotionen) sowie im Frauenförderplan (z. B. zum Frauenanteil in Gremien) der TU Dresden zu finden. Beide Papiere sind online abrufbar. Gleichstellungskonzept: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/gleichstellung/GK2018.pdf>. Frauenförderplan: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/gleichstellung/frauenfoerderplan?lang=de> (letzter Zugriff: 11.01.2021).

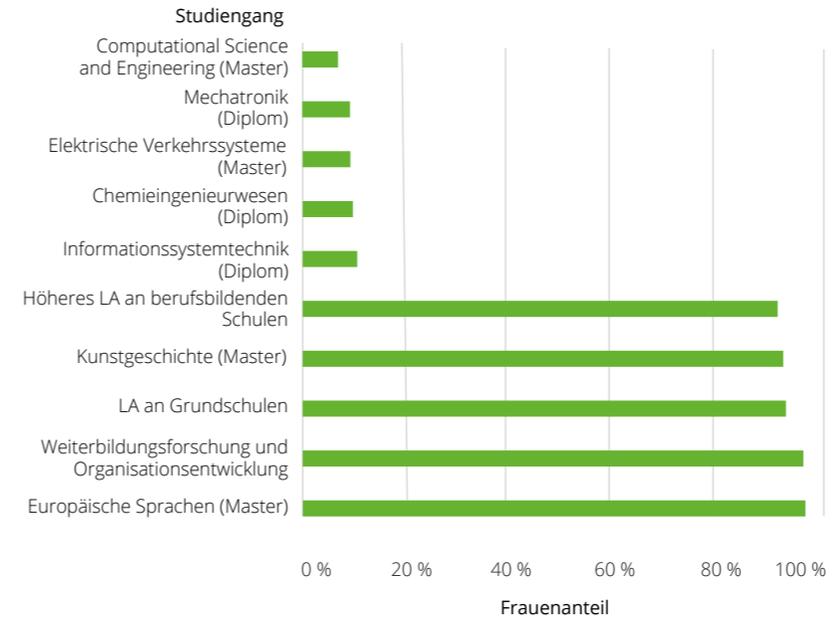


Abbildung 4:
Unter- bzw. Überrepräsentanz weiblicher Studierender im WiSe 2019/2020. Quelle: TUD/Dezernat 8.

Fokus: Herkunft

Aussagen zur Herkunft der Studierenden zu treffen, ist nur in bestimmten Fällen möglich, zum Beispiel über die Staatsangehörigkeit. Die **Abbildung 5** zeigt den Anteil Studierender mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit im WiSe 2019/2020 bundesweit, sachsenweit sowie an der TU Dresden im Vergleich. **Abbildung 6** wiederum zeigt, welche Staatsangehörigkeiten bei den internationalen Studierenden am häufigsten vertreten sind.

Abbildung 5: Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit an deutschen bzw. sächsischen Hochschulen sowie der TUD im Wintersemester 2019/2020 (Stichtag: 01.11.2019). Quellen: destatis, TUD/Statistischer Jahresbericht.

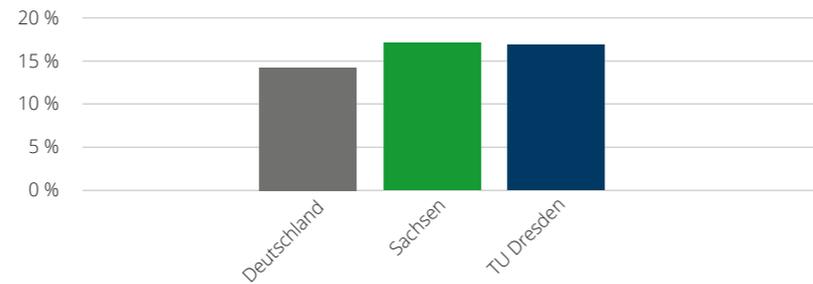


Abbildung 6 Die häufigsten Staatsangehörigkeiten der internationalen Studierenden der TUD, relativ zu allen Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Stichtag: 01.05.2020). Quelle: TUD/Dezernat 8.

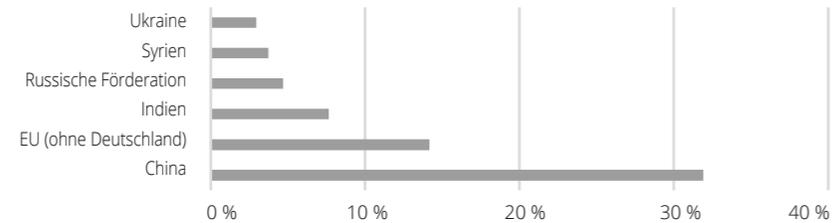
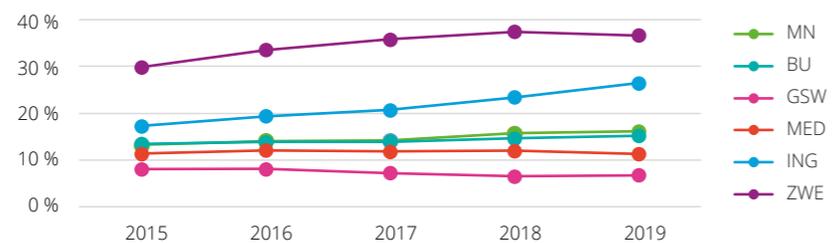


Abbildung 7 Anteil Studierender mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Bereich der TUD jeweils zum Stichtag 01.12. Quelle: TUD/Dezernat 6.



Übrigens: In der Dritten Sächsischen Studierendenbefragung aus dem Jahr 2018 haben 7 % der befragten Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit einen Migrationshintergrund angegeben⁴

⁴ Vgl. Lenz et al (2018), S. 18.

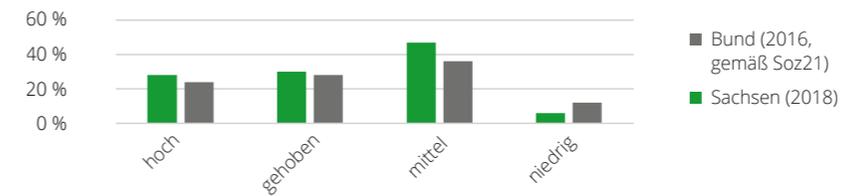


Abbildung 8 Bildungsherkunft der sächsischen Studierenden gemäß Dritter Sächsischer Studierendenbefragung (2018) im Vergleich mit Bildungsherkunft deutscher Studierender gemäß 21. Sozialerhebung (2016).

Zum Vergleich: Bundesweit lag der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland bei 26 %.⁵

Die **Abbildung 7** zeigt den Anteil der Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit noch einmal aufgeschlüsselt nach Bereichen. In den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) der TU Dresden lag dieser mit über 35 % besonders weit oben. Gerade an den ZWE werden viele englischsprachige Studiengänge angeboten.

Angaben zur Bildungsherkunft der Studierenden werden nicht erfasst. Eine Annäherung ist aber wiederum über Umfragen möglich. In **Abbildung 8** (siehe Seite 18) sind die Ergebnisse der Dritten Sächsischen Studierendenbefragung (2018) sowie der bundesweit durchgeführten 21. Sozialerhebung aus dem Jahr 2016 im Vergleich miteinander zu sehen.⁶

Fokus: Inklusion

Daten zum tatsächlichen Anteil der Studierenden mit Behinderung bzw. mindestens einer studienerschwerenden Beeinträchtigung (dazu zählen beispielsweise auch psychische Beeinträchtigung sowie Lese- oder

⁵ Vgl. destatis (2019).

⁶ Definition der Bildungsherkunft: hoch – beide Eltern haben einen Hochschulabschluss, gehoben – mind. 1 Elternteil hat einen Hochschulabschluss; mittel – beide Elternteile haben eine abgeschlossene Lehre/ einen Facharbeiter:innenabschluss/ eine Meisterprüfung/ einen Fachschulabschluss oder einen Techniker:innenabschluss; niedrig – nur 1 oder kein Elternteil hat einen solchen Abschluss (vgl. Lenz et al (2018), S. 19f).

Rechenschwächen) liegen nicht vor, da diese Angabe bei der Immatrikulation freiwillig ist. Es ist möglich, sich dem Anteil der betreffenden Studierenden über verschiedene Datengrundlagen und Befragungen zumindest anzunähern.

Gemäß der Kopfzahlenstatistik des Studierendenbestandes der TU Dresden haben im Wintersemester 2019/2020 lediglich 1,25 % aller Studierenden bei ihrer jeweiligen Immatrikulation angegeben, eine Behinderung oder chronische Erkrankung zu haben. Es ist jedoch anzunehmen, dass der Anteil deutlich darüber liegt. So haben in der sachsenspezifischen Auswertung der 21. Sozialerhebung aus dem Jahr 2017 immerhin 25 % der Studierenden angegeben, eine gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben (bundesweit sind es 23 %), bei 10 % der sächsischen Studierenden wirkt sich diese Beeinträchtigung nach eigener Angabe studienerschwerend aus.⁷

Am Zentrum für Qualitätsanalyse der TUD werden regelmäßig Studienbefragungen in verschiedenen Studiengängen durchgeführt. Dabei werden die Befragten auch gefragt, ob bei ihnen eine studienerschwerende Beeinträchtigung vorliegt. **Tabelle 1** zeigt, wie viele der Befragten in den jeweiligen Jahren angaben, eine Beeinträchtigung zu haben:

Tabelle 1
Angaben zur Beeinträchtigung der Befragten der Studierendenbefragungen des ZQA in den Jahren 2018, 2019 und 2020 im Vergleich. Quelle: TUD/Zentrum für Qualitätsanalyse.⁸
(Fußnote auf Seite 19)

Jahr	Befragte gesamt	davon beeinträchtigt	Anteil Befragte mit Beeinträchtigung (%)
2018	1060	66	6,2
2019	538	22	4,1
2020	819	62	7,6
Summe	2417	150	6,21

⁷ Vgl. Schirmer, H. und Bröker, L-M. (2018), S. 23f. Bei 55% der sächsischen Studierenden mit Beeinträchtigung handelt es sich bei der studienerschwerenden Beeinträchtigung übrigens um eine psychische Beeinträchtigung, bei 32% um eine chronisch-somatische Erkrankung, bei 16 % um eine Sehbeeinträchtigung und bei 10 % um eine Mobilitätseinschränkung.

Der tatsächliche Anteil Studierender mit Behinderung bzw. mit einer studienerschwerenden Beeinträchtigung an der TU Dresden liegt demzufolge deutlich über den statistisch erfassten 1,25 %.

Fokus: Familienaufgaben

Die Anzahl Studierender mit Familienaufgaben (z. B. die Betreuung eigener Kinder oder Pflegeaufgaben) ist nicht erfassbar, sodass auch hier lediglich Annäherungen stattfinden können.

Semester	Urlaub wg. Familienaufgaben
WiSe 2017	634
SoSe 2018	655
WiSe 2018	643
SoSe 2019	605
WiSe 2019	655*
SoSe 2020	604

* Das entspricht rund 28 % aller eingegangenen Urlaubsanträge im WiSe 2019.

⁸ Analysiert wurden die folgenden Studiengänge: Im Jahr 2018: Sozialpädagogik (Bachelor), Sozialpädagogik (Master), Hydro Science and Engineering (Master), Elektrotechnik (Diplom), Geschichte (Bachelor), Geschichte (Master), Medienforschung, Medienpraxis (Bachelor), Angewandte Medienforschung (Master), Informatik (Bachelor), Informatik (Master), Informatik (Diplom, gesamt), Soziologie (Bachelor, gesamt); im Jahr 2019: Advanced Computational and Civil Engineering Structural Studies (Master), Bauingenieurwesen (Bachelor - Fern), Bauingenieurwesen (Aufbaudiplom - Präs/Fern), Maschinenbau (Aufbaudiplom - Präs/Fern), Maschinenbau (Bachelor - Präs/Fern), Verfahrenstechnik/Naturstofftechnik (Bachelor), Verfahrenstechnik/Naturstofftechnik (Diplom), Verfahrenstechnik/Naturstofftechnik (Aufbaudiplom), Mechatronik (Diplom), Regenerative Energiesysteme (Diplom), Medieninformatik (Bachelor), Medieninformatik (Master); im Jahr 2020: Architektur (Diplom), Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (Master), Europäische Sprachen (Master), Landschaftsarchitektur (Bachelor), Landschaftsarchitektur (Master), Verkehrsingenieurwesen (Diplom), Forstwissenschaften (Bachelor), Forstwissenschaften (Master), Physik (Bachelor), Physik (Master), Kunstgeschichte (Bachelor), Kunstgeschichte (Master).

Tabelle 2
Statistik der Urlaubsgründe. Fallzahlen zum Urlaubsgrund: Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr oder Pflege von Angehörigen. Quelle: TUD/Dezernat 8.

Die **Tabelle 2** zeigt die Statistik der Urlaubsgründe in Bezug auf Familienaufgaben (Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung bis zum 14. Lebensjahr oder Pflege von Angehörigen) seit dem Wintersemester 2017/2018. Es zeigt sich, dass es hier lediglich leichte Schwankungen gibt und jedes Semester > 600 Studierende Urlaubsemester aufgrund von Familienaufgaben beantragen. Bei 31.966 Studierenden im Wintersemester 2019 (Stichtag 01.11.2019) würden das in diesem Zeitraum rund 2 % der Studierenden ausmachen. Allerdings werden Urlaubsgründe pro Fach erfasst, sodass Studierende mehrerer Fächer auch mehrmals in der Statistik auftauchen. Es ist trotzdem wahrscheinlich, dass der tatsächliche Anteil höher liegt. Zum Vergleich: Bei der Dritten Sächsischen Studierendenbefragung haben 7 % der Befragten angegeben, mindestens ein Kind zu haben, 3 % der Befragten haben Pflegeaufgaben zu bewältigen und etwas unter einem Prozent haben sowohl Kinder als auch Pflegeaufgaben.⁹ Seit dem Jahr 2019 werden an der TU Dresden auch Daten zu Schwangerschafts- bzw. Stillmeldungen Studierender erhoben, wobei die Zahlen recht gering sind (45 Meldungen im Jahr 2019 und 34 im Jahr 2020).

Fokus: Alter

Abbildung 9 zeigt die Altersverteilung der Studierenden der TU Dresden im Wintersemester 2019/2020. Es wird deutlich, dass die Mehrheit der Studierenden der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen zuzurechnen ist. Aus der Grafik geht ebenfalls hervor, dass rund 2 % der Studierenden den Altersgruppen der über 35-Jährigen zuzuordnen sind (davon rund 1 % der über 40-Jährigen).

⁹ Vgl. Lenz et al (2018), S. 177f.

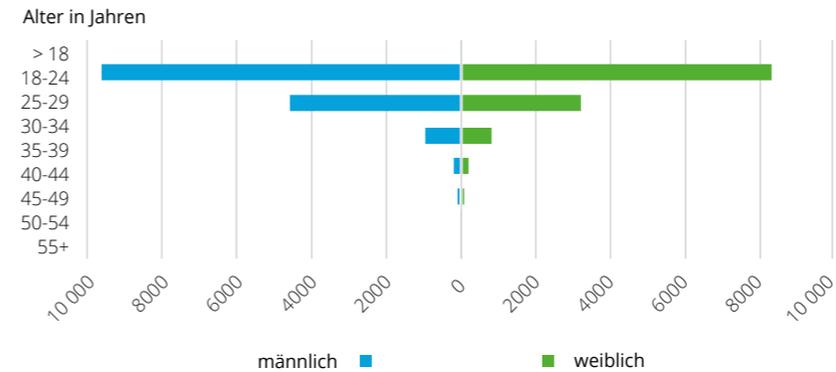


Abbildung 9
Altersverteilung Studierende der TU Dresden nach Geschlecht im WS 2019/2020. Quelle: TUD/Dezernat 8.

Fokus: Erfahrung mit Benachteiligung und Diskriminierung im Hochschulalltag

Im Jahr 2018 wurde an der Professur Mensch-Computer-Interaktion (Fakultät Informatik) das Projekt „Diversity Monitoring“ durchgeführt. Eines der Ziele war es aufzuzeigen, inwieweit Studierende der TU Dresden im Hochschulalltag bereits Erfahrung mit Diskriminierung und Benachteiligung gemacht haben. Mehr als die Hälfte der Befragten hat angegeben, schon mindestens einmal eine der folgenden Diskriminierungsformen erlebt zu haben: Stereotypisierung, herabwürdigende Darstellung, abwertende Witze, Ausgrenzung, Beleidigung, unangebrachte Fragen, Benachteiligung, ungerechtfertigt schlechte Bewertung, Bevorzugung oder sexualisierte Ansprache bzw. Anfassen. Die Befragung beruhte auf Selbstselektion, sodass die Ergebnisse nicht repräsentativ sind. Es ist wahrscheinlich, dass im Rahmen dieser Selbstselektion insbesondere Studierende an der Umfrage teilgenommen haben, die bereits für das Thema Diversity sensibilisiert sind. Nichtsdestoweniger verweisen diese Ergebnisse, wie auch die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung (vgl. Kap. 4) zumindest darauf, dass Benachteiligungserfahrungen auch im akademischen Umfeld keine Einzelfälle sind. Dies bestätigt auch die anonymisierte Fallstatistik der Beschwerdestelle an der TU Dresden.



3 Diversity@Work

3 Diversity@Work

In diesem Kapitel stehen die Beschäftigten der TU Dresden im Mittelpunkt. Zunächst einige Fakten, die die Beschäftigten allgemein betreffen, bevor folgende Statusgruppen einzeln betrachtet werden: Professor:innen, Wissenschaftliche Beschäftigte sowie wissenschaftsunterstützendes Personal.

Fokus: Beschäftigte allgemein

Zunächst der Blick auf den Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Dieser ist TU-weit seit 2010 von 7,7 % auf 13,6 % in 2019 gestiegen, wobei der Anteil beim wissenschaftlichen Personal höher ist als beim wissenschaftsunterstützenden Personal, wie **Abbildung 10** zeigt.

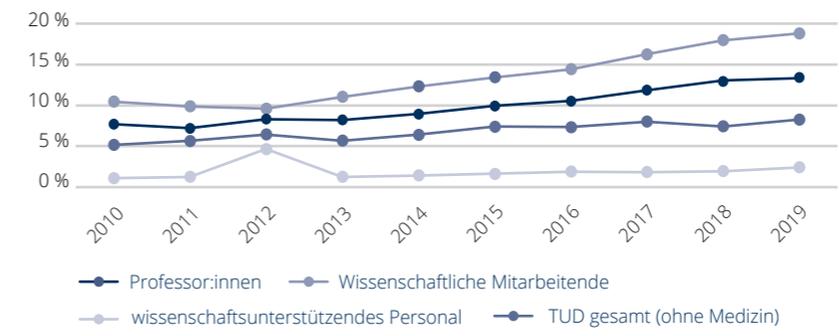


Abbildung 10: Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit an der TUD im zeitlichen Verlauf. Quelle: TUD/Dezernat 6. Die Datengrundlage ist in den Jahren 2010 bis 2012 leider mit Unsicherheit behaftet.

Die Quote der **Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach SGB IX**¹⁰ liegt an der TU Dresden in den letzten 5 Jahren konstant jeweils um die 4 % (vgl. **Abbildung 11**). Zum Vergleich: Im Freistaat Sachsen lag 2019 der Anteil der Personen mit einem gültigen Schwerbehindertenausweis bei knapp 10 % in Relation zur Gesamtbevölkerung.¹¹ Auf Grundlage des SGB IX haben öffentliche und private Arbeitgeber:innen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen die Pflicht, auf mindestens 5 % dieser Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Menschen, die kraft Gesetzes diesen gleich gestellt sind, zu beschäftigen. Die Arbeitgeber:innen sind gegenüber dem Freistaat Sachsen über diese Pflichtquote mitteilungspflichtig. Für den Fall, dass die Arbeitsplätze nicht, wie das SGB IX festlegt, in der entsprechenden Anzahl mit Menschen mit Behinderung besetzt sind, werden für die Arbeitgeber:innen Ausgleichszahlungen fällig (SGB IX § 160). Die Angabe zum Vorliegen einer (Schwer-)Behinderung geben die Beschäftigten freiwillig. So erhält die TUD ihre Information zur Erfüllung der gesetzlichen vorgeschriebenen Pflichtquote. Es ist also anzunehmen, dass der tatsächliche Anteil höher liegt.

Abbildung 11:
Quote der Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach SGB IX (Stichtag 01.12.). Quelle: TUD/Schwerbehindertenvertretung.



Tabelle 3:
Genommene Elternzeiten in den Jahren 2017, 2018, 2019 (Stichtag 01.12.) nach Geschlecht. Quelle: TUD/Dezernat 2.

Jahr	genommene Elternzeiten gesamt	davon Frauen	Frauen %
2017	144	119	82,6
2018	152	127	83,6
2019	161	125	77,6

¹⁰ Gemäß SGB IX sind auch Menschen bei der Pflichtquote zu berücksichtigen, die kraft Gesetz den Schwerbehinderten gleichgestellt sind.

¹¹ Vgl. Statistisches Landesamt, Statistik der Schwerbehinderten (2020).

Ein Blick auf **Beschäftigte mit Familienaufgaben**. Gemäß **Tabelle 3** wurden in den Jahren 2017, 2018 und 2019 die meisten Elternzeiten (ca. 82 %) von Frauen genommen. Erwähnenswert ist, dass der Anteil der genommenen Elternzeiten durch Frauen im Jahr 2019 um rund 6 % gesunken ist, d. h. mehr Männer haben Elternzeit genommen. Im gleichen Zeitraum wurden beim Dezernat Personal insgesamt 16 Abwesenheiten aufgrund von Pflegeaufgaben erfasst.

Die folgenden Abschnitte nehmen nun jeweils die einzelnen Statusgruppen (Professor:innen, Wissenschaftliches Personal sowie wissenschaftsunterstützendes Personal in den Fokus, die aus der Perspektive der Kerndimensionen Geschlecht, Herkunft, Alter sowie der Querschnittsdimension Familienaufgaben betrachtet werden.

Fokus: Professor:innen

Die **Abbildungen 12 und 13** (siehe Seite 26) zeigen zunächst die Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dresden im Vergleich mit Daten von sächsischen sowie deutschen Hochschulen und einen Vergleich des Professorinnenanteils nach Bereichen der TU Dresden im Wintersemester 2019/2020.

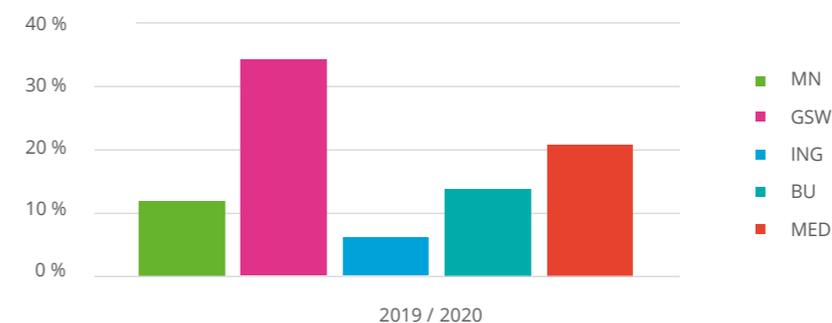


Abbildung 12:
Professorinnenanteil an der TU Dresden nach Bereich zum 01.12.2019. Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht.

Wie bereits Abbildung 10 zu entnehmen war, ist der Anteil an Professor:innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2010 von 5,2 % auf 8,3 % im Jahr 2019 geringfügig gestiegen.

Tabelle 4 zeigt, dass sich der Anteil an Professor:innen mit Kindern unter 18 Jahren seit 2017 nur unwesentlich verändert hat.

Abbildung 13:
Entwicklung des Professorinnenanteils an der TU Dresden, an sächsischen Hochschulen sowie bundesweit im zeitlichen Verlauf seit 2009/2010.
Quellen: TUD/Dezernat 6, destatis.

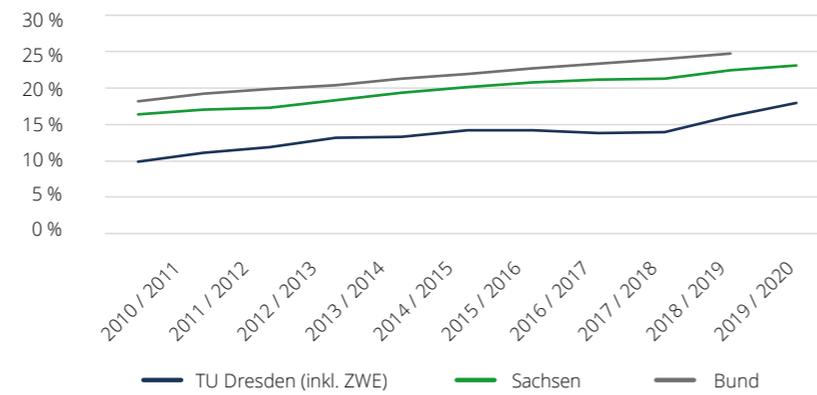


Tabelle 4:
Anteil der Professor:innen, männlich und weiblich, mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren seit 2017, Stichtag ist jeweils der 01.12., im Jahr 2020 der 01.07. Quelle: TUD/Dezernat 2.

Jahr	Anteil Professor:Innen mit Kindern ≤18 J.
2017	37,8 %
2018	37,7 %
2019	37,4 %
2020	34,1 %

Die Alterspyramide in **Abbildung 14** zeigt die Altersverteilung bei den Professor:innen zum Stichtag 01.12.2019 unterteilt nach Geschlecht.

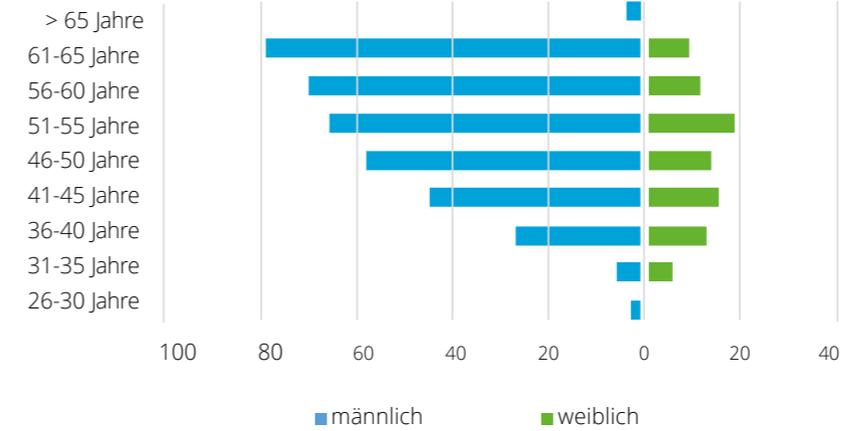


Abbildung 14:
Altersverteilung der Professor:innen an der TU Dresden zum Stichtag 01.12.2019.
Quelle: TUD/Dezernat 6.

Altersgruppe	Frauenanteil
> 65 Jahre	0 %
61-65 Jahre	9 %
56-60 Jahre	14 %
51-55 Jahre	23 %
46-50 Jahre	19 %
41-45 Jahre	25 %
36-40 Jahre	32 %
31-35 Jahre	50 %
26-30 Jahre	0 %

Wie bereits aus Abbildung 12 bekannt, ist der überwiegende Anteil der Professor:innen über alle Altersgruppen hinweg männlich. Auch wenn der Frauenanteil in allen Altersgruppen niedrig ist, zeigt sich, dass in den niedrigeren Altersgruppen der Frauenanteil etwas höher liegt als in höheren Altersgruppen.

Fokus: Wissenschaftliches Personal

Die Grafiken in **Abbildung 15 und 16** zeigen die Entwicklung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal an der TU Dresden und eine Aufschlüsselung der Zahlen nach Bereichen im Wintersemester 2019/2020.

Wie Abbildung 10 zu entnehmen ist, ist der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2010 am stärksten gestiegen und zwar von 10,5% im Jahr 2010 auf 18,8% im Jahr 2019.

Abbildung 15:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der TUD (Haushaltsmittel und Drittmittel) zum Stichtag 01.11.2019.
Quelle: TUD/Dezernat 6.

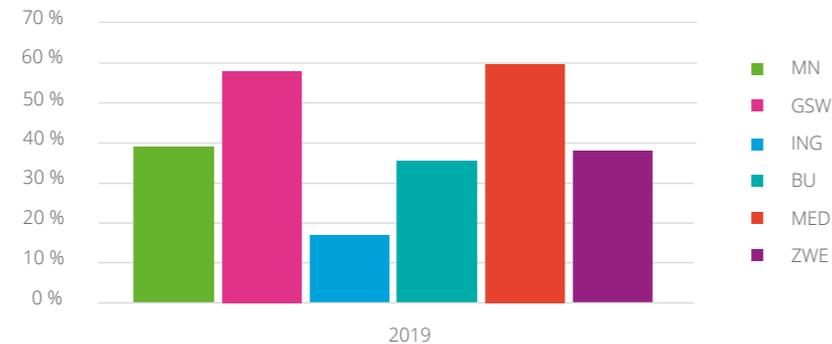


Tabelle 5 zeigt, dass der Anteil an wissenschaftlichen Beschäftigten mit Kindern sich zwischen 2017 und 2020 kaum verändert hat und jeweils bei rund 30% liegt. Damit ist er etwas geringer als der Anteil an Professor:innen mit Kindern.

Die Alterspyramide in **Abbildung 17** zeigt die Altersverteilung bei den wissenschaftlich Beschäftigten zum Stichtag 01.12.2019:

Ein großer Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten (weiblich wie männlich) findet sich in den Altersgruppen der 26- bis 35-Jährigen, wobei der Anteil der männlichen Beschäftigten durchweg höher ist.

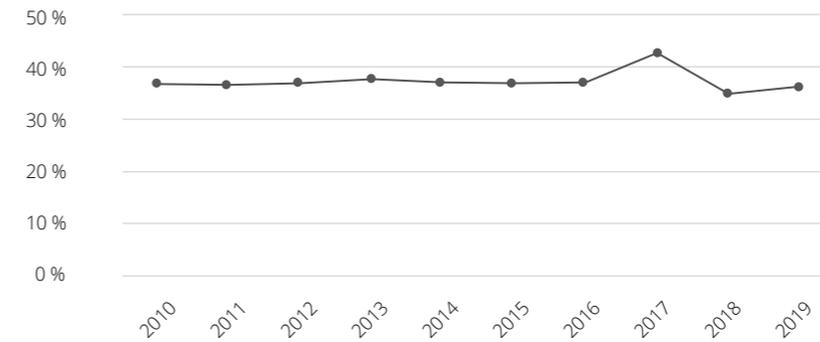


Abbildung 16:
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der TUD (Haushaltsmittel und Drittmittel) im zeitlichen Verlauf zum Stichtag 01.12. seit 2010. Quelle: TUD/Dezernat 6.

Jahr	Anteil wiss. Beschäftigte mit Kindern ≤ 18 J.
2017	30,2 %
2018	31,7 %
2019	31,5 %
2020	29,8 %

Tabelle 5:
Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren, Stichtag ist jeweils der 01.12. bzw. im Jahr 2020 der 01.07.
Quelle: TUD/Dezernat 2.

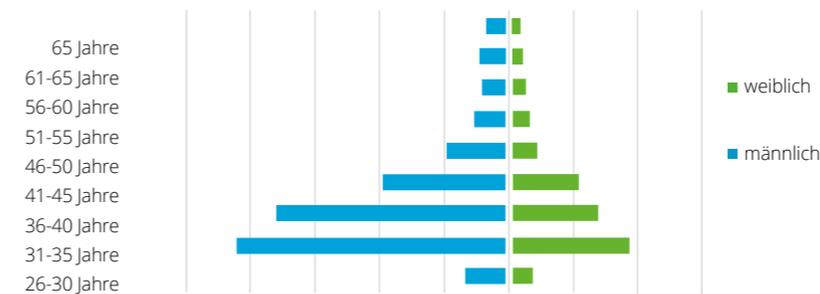


Abbildung 17:
Altersverteilung bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zum Stichtag 01.12.2019. Quelle: TUD/Dezernat 2.

Fokus: Wissenschaftsunterstützendes Personal

Abbildung 18 zeigt, dass der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal seit 2009 relativ konstant bei rund 66 % liegt. Gleichzeitig, wie schon Abbildung 10 gezeigt hat, liegt der Anteil an Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit relativ gering zwischen 1,1% im Jahr 2010 und 2,4 % im Jahr 2019.

Tabelle 6 ist zu entnehmen, dass der Anteil wissenschaftsunterstützender Beschäftigter mit Kindern unter 18 Jahren zwischen 2018 und 2020 jeweils über 30 % betragen hat und damit leicht über dem Anteil bei wissenschaftlichen Beschäftigten.

Abbildung 18:
Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal der TU Dresden im Zeitverlauf seit 2010 jeweils zum Stichtag 01.12.
Quelle: TUD/Statistischer Jahresbericht.

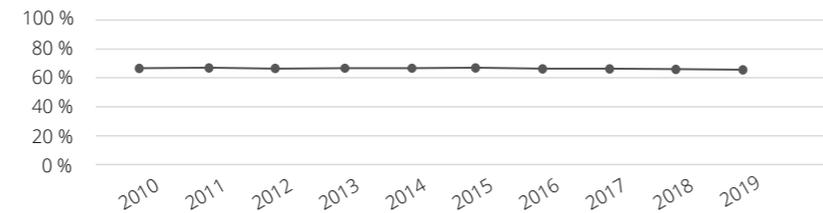


Tabelle 6:
Anteil wissenschaftsunterstützender Beschäftigter mit Kindern unter oder gleich 18 Jahren, Stichtag ist jeweils der 01.12. bzw. im Jahr 2020 der 01.07.
Quelle: TUD/Dezernat 2.

Jahr	Anteil wissenschaftsunterstützender Beschäftigter mit Kindern ≤ 18 J.
2017	28,6 %
2018	30,6 %
2019	34,3 %
2020	33,9 %

Abbildung 19 zeigt die Altersverteilung beim wissenschaftsunterstützenden Personal unterteilt nach Geschlecht zum Stichtag 01.12.2019:

Der Frauenanteil beim wissenschaftsunterstützenden Personal liegt in fast allen Altersstufen über dem Männeranteil. Nur in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen liegt der Männeranteil über dem der Frauen. Besonders groß ist der Frauenanteil in der Altersgruppe der 31- bis 45-Jährigen.

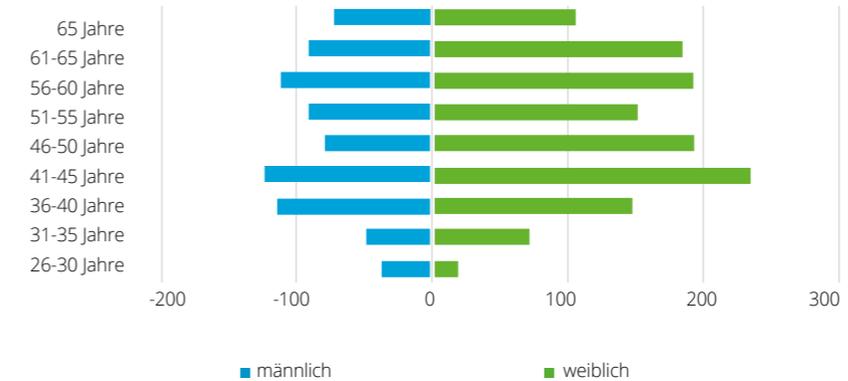


Abbildung 19
Altersverteilung beim wissenschaftsunterstützenden Personal unterteilt nach Geschlecht zum Stichtag 01.12.2019.
Quelle: TUD/Dezernat 2.

Altersgruppe	Frauenanteil
> 65 Jahre	0 %
61-65 Jahre	59 %
56-60 Jahre	67 %
51-55 Jahre	63 %
46-50 Jahre	62 %
41-45 Jahre	71 %
36-40 Jahre	65 %
31-35 Jahre	56 %
26-30 Jahre	60 %
20-25 Jahre	31 %
< 20 Jahre	0 %

Fokus: Erfahrungen mit Benachteiligung und Zufriedenheit mit bestehenden Angeboten

Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung 2019 an der TU Dresden wurden Angaben zu erfahrener Benachteiligung im Kontext der Tätigkeit an der TU Dresden abgefragt. Im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht haben dabei 21,5 % der Befragungsteilnehmerinnen angegeben, mindestens einmal Benachteiligung erlebt zu haben, bei den Teilnehmern waren es 5,2 %. Knapp 6 % der befragten weiblichen Beschäftigten haben angegeben, mindestens einmal sexuell belästigt worden zu sein. 32,5 % der Mitarbeiterinnen mit Familienaufgaben gaben an, mindestens einmal wegen ihrer Aufgaben im familiären Kontext benachteiligt worden zu sein. Bei den männlichen Beschäftigten liegt der Anteil mit 20,5 % darunter. Im Zusammenhang mit der Herkunft haben 23,5 % der Befragungsteilnehmer:innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit angegeben, bereits mindestens einmal Benachteiligung erfahren zu haben.¹² Rund 7 % der Befragten gaben an, schon mindestens einmal wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung benachteiligt worden zu sein. Das entspricht circa dem Anteil derer, die angegeben haben, im Zusammenhang mit dem Alter benachteiligt worden zu sein.

Anhand der Beschäftigtenbefragung können wir zudem nachvollziehen, wie die Beschäftigten die Familienfreundlichkeit an der TU Dresden einschätzen, wie die **Abbildungen 20 und 21** zeigen.

Wie die **Abbildung 22** abschließend zeigt, fühlen sich 42,3 % der befragten Beschäftigten gut informiert über Angebote im Bereich Chancengleichheit an der TU Dresden. Das heißt allerdings auch, dass mehr als die Hälfte der Befragten (57,8 %), nur teilweise oder nicht mit den Angeboten im Themenfeld vertraut ist.

¹² Allerdings verweist der Abschlussbericht auf den recht geringen Anteil an Befragungsteilnehmer:innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, sodass diese Angaben nicht repräsentativ sind.

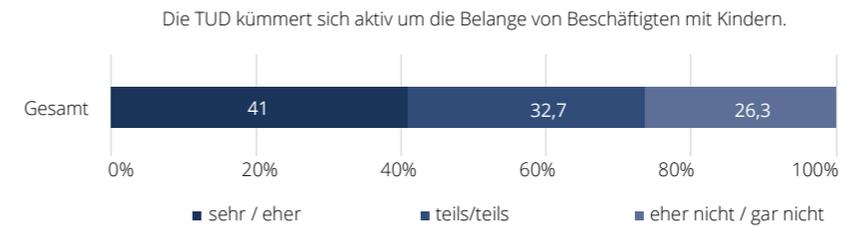


Abbildung 20
Zustimmung zur Aussage: Die TUD kümmert sich aktiv um die Belange von Beschäftigten mit Kindern. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung.

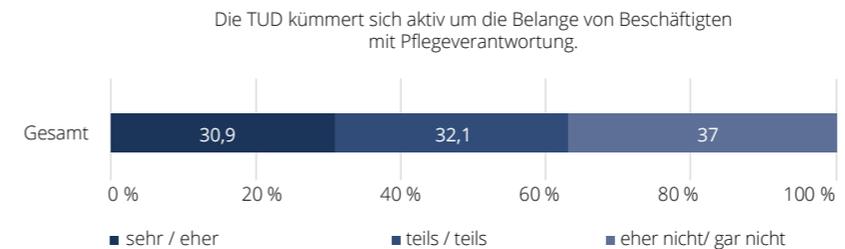


Abbildung 21
Zustimmung zur Aussage: Die TUD kümmert sich aktiv um die Belange von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung.

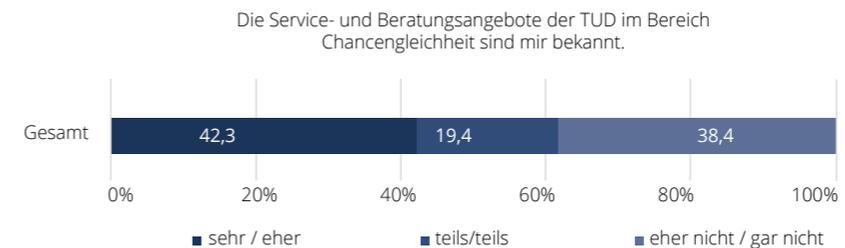
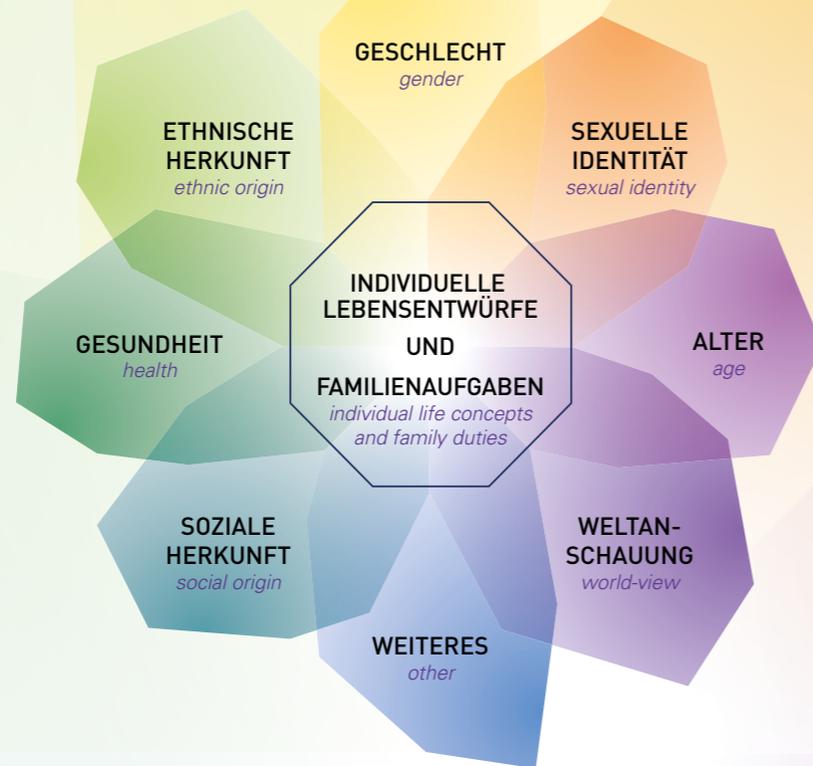


Abbildung 22
Zustimmung zur Aussage: Die Service- und Beratungsangebote der TUD im Bereich Chancengleichheit sind mir bekannt. Quelle: TUD/Beschäftigtenbefragung.

4 Ausblick



4 Ausblick

Mit diesem Factbook wurde der Versuch eines intersektionalen Blickes auf die vorhandenen Datenlagen zum Thema Diversity an der TU Dresden gewagt.¹³ Auffällig ist, dass es für viele der in der Diversity Strategie aufgeführten Kerndimensionen bisher kaum verlässliche Datenerhebungen gibt – auch weil diese oft aus Datenschutzgründen nicht erfasst werden können. Doch die Erarbeitung dieses Factbooks hat auch gezeigt, dass viele Daten bereits erhoben werden und deren Darstellung wesentlich zu einem besseren Verständnis der Vielfalt unserer Universität beitragen kann. Die in dieser Printversion aufgezeigten Themenkomplexe stellen nur eine prägnante Auswahl dar, um die Kompaktheit dieses Factbooks zu gewährleisten. Um dem Bedürfnis nach Ausführlichkeit und Aktualisierung Rechnung tragen zu können, entsteht als Ergänzung zu diesem analogen Factbook eine webbasierte Aufbereitung der vorhandenen Daten. Diese soll mehr Details enthalten und so eine noch größere Transparenz bezüglich der Datenlage ermöglichen. Die Webversion wird laufend, die Printversion alle zwei Jahre aktualisiert.

Mit diesen Grundlagen soll künftig die Entwicklung der Diversität an der TU Dresden transparenter werden und die Nachverfolgung der Entwicklung einfach zugänglich sein. Das Factbook lädt seine Leser:innen zu einer kritischen Reflexion über Diversity und seine Kerndimensionen ein und möchte zur Diskussion über Vielfalt in allen Einrichtungen der Universität anregen. Es liefert regelmäßig die Kenntnis über den Status quo und ist somit Basis für die Entwicklung exzellenter Strategien für gelebte Vielfalt und Weltoffenheit sowie Ausgangspunkt für die Konzeption zielgruppenspezifischer und intersektionaler Angebote, die sich mit dem Themenfeld Diversity auseinandersetzen.¹⁴

¹³ Anhand des Konzepts der Intersektionalität können Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen sozialen Normierungskategorien wie beispielsweise Geschlecht und geschlechtliche Identität, Nationalität, Migrationshintergrund, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung untersucht werden. Ein intersektionaler Blick nimmt folglich nicht eine, sondern mehrere dieser Kategorien in den Blick, da diese sich häufig bedingen. Vgl. hierzu Walgenbach, Reher (2012). Auch die Diversity Strategie 2030 der TU Dresden folgt einem intersektionalen Ansatz.

¹⁴ Dazu gehören derzeit: Die Diversity Strategie 2030, das Gleichstellungskonzept 2018, der Frauenförderplan 2019, der Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK, das Handlungsprogramm des audit familiengerechte hochschule sowie die Internationalisierungsstrategie.

Alle Informationen zum Factbook sowie die webbasierte und erweiterte Darstellung der Daten finden Sie online unter:

<https://tu-dresden.de/diversity-management/diversity-monitor>

Abkürzungsverzeichnis

BU	Bereich Bau und Umwelt
GSW	Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften
ING	Bereich Ingenieurwissenschaften
MED	Bereich Medizin
MN	Bereich Mathematik und Naturwissenschaften
TUD	TU Dresden
ZWE	Zentrale Wissenschaftliche Einrichtungen

Quellenverzeichnis

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

- Dezernat 2 Personal
- Dezernat 6 Planung und Organisation
- Dezernat 8 Studium und Weiterbildung
- Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA).

Wir danken den Verantwortlichen herzlich für die gute Zusammenarbeit!

Weitere Quellen

Engel, C.: Bericht zum Diversity Monitoring an der TU Dresden 2018. Dresden 2020. Online verfügbar unter: https://tu-dresden.de/ing/informatik/ai/mci/ressourcen/dateien/forschung/diversitymonitoring/Diversity_Monitoring_Daten-deutsch.pdf?lang=de (letzter Zugriff: 21.12.2020).

Lenz, K.; Winter, J.; Stephan, C; Herklotz, M; Gaaw, S: Dritte Sächsische Studierendenbefragung. Dresden 2018. Online verfügbar unter: https://tu-dresden.de/zqa/ressourcen/dateien/ssb/Bericht_SSB3.pdf?lang=de (letzter Zugriff: 21.12.2020).

Middendorff, E.; Apolinarski, B.; Becker, K.; Bornkessel, P; Brandt, T; Heißenberg, S. und Poskowsky, J.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016/21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin 2017. Online verfügbar unter: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf (letzter Zugriff: 21.12.2020).

Schirmer, H. und Bröker, L.-M.: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Sachsen. Regionalbericht zur 21. Sozialerhebung durchgeführt vom DZHW für die Studentenwerke in Sachsen im Erhebungszeitraum 2016. Dresden 2018. Online verfügbar unter: https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff: 21.12.2020).

Statistisches Bundesamt: Bildung, Forschung, Kultur. Hochschulen. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html (letzter Zugriff: 21.12.2020).

Statistisches Landesamt Sachsen: Hochschulen. Eckdaten für Sachsen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik.sachsen.de/html/hochschulen.html> (letzter Zugriff: 21.12.2020).

TU Dresden: Statistische Jahresberichte. Jahrgänge 2009 bis 2018. Online verfügbar unter: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten/statjb> (letzter Zugriff: 21.12.2020).

TU Dresden: Ergebnisbericht Beschäftigtenbefragung 2019. Dresden 2019. Online verfügbar unter: <https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/beschaeftigtenbefragung> (letzter Zugriff: 21.12.2020).
Walgenbach, K. und Reher, F.: Konzept Portal Intersektionalität. Online verfügbar unter: <http://portal-intersektionalitaet.de/konzept/> (letzter Zugriff: 22.01.2021).