**Beschäftigung und Arbeit an der TU Dresden**

Die Technische Universität Dresden ist eine der größten technischen Universitäten in Deutschland und zeichnet sich unteranderem durch die Forschungs-Schwerpunkte Biomedizin, Bioengineering, Materialwissenschaften, Informationstechnik und Mikroelektronik aus. Mit 18 Fakultäten in fünf Bereichen und 121 Studiengängen bietet sie ein weitgefächertes Angebot an. Seit 2012 gehört die TU Dresden zu den elf deutschen Exzellenz-Universitäten und erhält seit 01. November 2019 eine dauerhafte Förderung im Rahmen der Exzellenzstrategie. 2018 zählte die TU 32.389 Studierende und 8.369 hauptberufliche Beschäftigte.

Um einen Überblick über die Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten zu erhalten wurde im Frühjahr 2019 eine Mitarbeiterbefragung an der TU Dresden durchgeführt. Alle Mitarbeiter (Technik, Verwaltung und Wissenschaft) wurden über eine Rundmail um Teilnahme gebeten. Studentische Hilfskräfte waren nicht Bestandteil der Befragung. Das Ziel dieser Befragung war es, Informationen über Stärken und Schwächen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen zu erhalten, um Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten. Der Fokus lag dabei auf jenen Aspekten, die im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung gesteuert werden können.

Methodologie

Der verwendete Fragenbogen (Online-Fragebogen) wurde von der Universität Bielefeld für den Hochschulkontext entwickelt und wurde auf die Spezifika der TU Dresden angepasst. Erfasst werden verschiedene Themen aus dem Arbeitsalltag wie etwa Arbeitsbedingungen, Führungskultur, Zusammenarbeit oder Kommunikation. Die technische Umsetzung und die wissenschaftliche Auswertung der Online-Befragung erfolgte in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse der TU Dresden (ZQA). Die Mehrzahl der Fragen des Fragebogens war auf einer fünfstufigen Skala zu beantworten (trifft sehr zu – trifft gar nicht zu) zu beantworten. Die befragten Mitarbeiter ordneten sich zunächst selbst in eine Statusgruppe ein, um den jeweils passenden Fragebogen zu erhalten. Die Statusgruppen sind: Professorinnen und Professoren in Bereichen und Zentralen Einrichtungen (einschl. Juniorprof.), Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Bereichen und Zentralen Einrichtungen, Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) in Bereichen und Zentralen Einrichtungen, Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung in Bereichen und Zentralen Wissenschaftlichen und Interdisziplinären Einrichtungen, Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung in der Zentralen Universitätsverwaltung, in Betriebseinheiten sowie anderen Organisationseinheiten (z. B. Rektorat, Beauftragte). Zur Gewährleistung der Anonymität und Vertraulichkeit wurden im Vorfeld verschiedene Maßnahmen ergriffen, wie bspw. die Reduzierung der soziodemographischen Variablen auf ein Minimum, sodass ein Personenbezug ausgeschlossen werden konnte.

Ergebnisse

Die erhobenen Daten wurden bis November 2019 vom Team Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Qualitätsanalyse (ZQA) ausgewertet. Die Ergebnisse wurden auf der Website zur Verfügung gestellt: (<https://tu-dresden.de/karriere/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung/beschaeftigtenbefragung>). Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt durch Items (Frage, Aussage), Skalen oder Benchmark-Werten. Dabei werden die fünfstufigen Skalen in drei Gruppen (positiv, neutral, kritisch) eingeteilt. Zur leichteren Erkennbarkeit wird dabei ein Farbschema („Ampel-Raster“) verwendet. Positive Werte (M ≥ 3,5) werden mit grün, neutrale Werte (M: 2,51-3,49) mit gelb und kritische Werte (M ≤ 2,50) mit rot dargestellt.

**Teilnehmende, Grundgesamtheit und Rückläufe:** Mehr als 2.700 Beschäftigte haben an der Beschäftigtenbefragung der TU Dresden teilgenommen. Nach Abschluss der Befragung wurde der Datensatz um jene Fälle bereinigt, die überwiegend unvollständig waren. Dadurch flossen schlussendlich die Antworten von 2.670 Beschäftigten in die Auswertung ein. Dies entspricht bei einer Grundgesamtheit von 8.369 Beschäftigten einer bereinigten Rücklaufquote von 31,9%. Es gaben knapp 40% der Befragten an, faktisch oder formal Führungskraft zu sein. Darüber hinaus sind 1.368 Teilnehmende befristet (63,7%) und 778 unbefristet (36,3%) angestellt. Die Verteilung der Beschäftigten, die maximal sechs Jahre an der TU Dresden tätig sind und denen, die bereits länger als sechs Jahre an der TU Dresden arbeiten ist mit rund 50% nahezu ausgeglichen.

**Arbeitszufriedenheit und Commitment:** Über die Hälfte der Befragten (54,2%) sind mit ihrer Arbeitssituation an der TU Dresden zufrieden und empfinden ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit (67,6%) zur TU Dresden.

**Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben:** Die Arbeitsbedingungen und die eigenen Arbeitsaufgaben werden ebenfalls überwiegend positiv bewertet. Über die Hälfte der befragten Beschäftigten (51,6%) geben an, dass sie während ihrer Arbeit unter Zeitdruck stehen und zu viele Dinge auf einmal bewältigen müssen. Den größten Handlungsbedarf bezüglich der Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildung äußern Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung dezentral (43,8 %). Die Einarbeitung an der TU Dresden wird von allen Statusgruppen insgesamt positiv bewertet. Jedoch fühlten sich viele Befragte anfangs bei Übernahme der neuen Stelle auf sich allein gestellt.

**Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten:** Die Mehrheit der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit ihren beruflichen Perspektiven innerhalb des Wissenschaftssystems nicht zufrieden (64,5%). 73,5% der befragten, befristeten Beschäftigten geben an, dass ihre Befristung für sie eine Belastung darstellt. Bei Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung zentral ist der Anteil am größten (80,3%).

**Zusammenarbeit und Organisation:** Die Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die Zentrale Universitätsverwaltung wird sehr unterschiedlich innerhalb der einzelnen Statusgruppen bewertet. Eine höhere Zufriedenheit zeigt sich bei den befragten Mitarbeiter/-innen in Technik und Verwaltung zentral. Die dezentrale Universitätsverwaltung erzeugt eine größere Zufriedenheit bei allen befragten Statusgruppen (52,85%).

**Universitätskultur:** Ebenfalls von den einzelnen Statusgruppen unterschiedlich bewertet wird die offene Kommunikationskultur an der TU Dresden. 44,6% der Befragten haben den Eindruck, dass ihre Arbeit an der TU Dresden wertgeschätzt wird.

**Führungskultur:** Nur etwa die Hälfte (49%) aller Führungskräfte fühlt sich ausreichend auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet. Entwicklungspotential zeigt sich hingegen in Bezug auf den Umgang mit Kritik, die Unterstützung bei Arbeitsaufgaben sowie bei der beruflichen Entwicklung.

**Diversität:** Der Einsatz der TU Dresden zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird von allen Statusgruppen positiv bewertet. Etwa zwei Fünftel der Befragten finden, dass die TU Dresden sich aktiv um die Belange von Beschäftigten mit Kindern kümmert. Ein Viertel (21,5%) der befragten Frauen in Führungspositionen hat innerhalb der vergangenen fünf Jahre im Rahmen der Tätigkeit an der TU Dresden Benachteiligung in Zusammenhang mit Geschlecht erfahren. Rund 6% der befragten Frauen haben mindestens einmal innerhalb der vergangenen fünf Jahre im Rahmen ihrer Tätigkeit an der TU Dresden sexuelle Belästigung erfahren.

**Handlungsbedarfe:** Den größten Handlungsbedarf sahen die Befragten in der Unterstützung durch die Zentrale Universitätsverwaltung, der gemeinsamen Vorstellungen zur individuellen Weiterentwicklung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und die gelebte Universitätskultur.

Insgesamt weißt die TU Dresden Im Vergleich mit anderen befragten Universitäten in den meisten Themenfeldern ähnliche Werte aus.

Aus den Ergebnissen (insbesondere der Handlungsbedarfe) der Mitarbeiterbefragung werden infolge Maßnahmen abgeleitet. So sollen die Ergebnisse der Befragung im Personalentwicklungskonzept berücksichtigt werden und das Leitbild der TU Dresden in einem partizipativen Prozess aktualisiert werden. Zudem soll ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm eingeführt werden, spezifische Weiterbildungsangebote für das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal weiterentwickelt werden und Richtlinien zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt eingeführt und umgesetzt werden. In Zukunft sollen aus den ergebenden Handlungsbedarfen verschiedenen verantwortlichen Akteurinnen und Akteure weitere Maßnahmen konzipieren, die sich dafür eignen, Verbesserungen in den jeweiligen Handlungsfeldern zu erzielen. Des Weiteren sollen im Zuge der Analysen, vertiefender Befragungen sowie universitätsöffentlicher Workshopformate entwickelt werden. Es ist geplant, die Befragung in einem Abstand von drei bis vier Jahren zu wiederholen, um Veränderungen über die Zeit festzustellen.