



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Gender Monitoring



Zahlen, Fakten, Analysen X

INHALT

1	EINLEITUNG	4
1.1	Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger	4
1.2	Hintergrundinformation	4
2	DATEN UND FAKTEN	5
2.1	Überblick	5
2.1.1	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	5
2.1.2	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	6
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	14
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2022	14
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2018	15
2.2.3	Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz	21
2.2.4	Quoten bei Dienstverhältnissen	22
2.2.5	Quoten im Dienstleistungsbereich von Leitungspositionen	26
2.2.6	Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen	27
2.2.7	Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten	32
2.3	Studium an der TU Wien	40
2.3.1	Studierende an der TU Wien	40
2.3.2	Studienabschlüsse	43
2.4	Strategie und Maßnahmen	65
3	ANHANG	66
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	66
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	66
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	67
3.1.3	Lohnbestandteile	69
3.1.4	Tabellen zu Abbildungen	70
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	89

1 Einleitung

1.1 Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger

Als technische Universität verstehen wir uns als fortschrittsgeleitete und zukunftsorientierte Institution und als solche als Vorreiterin in vielen Aspekten, auch in jenem der Geschlechterinklusion. An der TU Wien bleiben wir dabei, Gleichstellung aller Geschlechter sehen wir als wichtigen Schritt zu einer gerechteren, faireren Welt. Und wir halten uns Jahr für Jahr einen Spiegel vor und schauen uns ganz genau an, wo Handlungsbedarf besteht, um dieses Ziel zu erreichen. Wir richten den Brennpunkt auf die Zahlen und Fakten, die uns genau beschreiben, wo wir in der Gleichstellung der Geschlechter stehen. Auch in diesem Jahr müssen wir feststellen, dass wir noch nicht dort sind wo wir hinwollen. Aber mit jedem Jahr nähern wir uns dem Ziel, einer inklusiven TU, in der „Gender“ keine Rolle spielt.

Gleichstellung zu ermöglichen ist unser aller Verantwortung. Unterstützt werden wir dabei mit innovativem Fachwissen und immerwährendem Optimismus und Enthusiasmus von der TU Abteilung Genderkompetenz.

Und daher an dieser Stelle und nach 12 Jahren großartiger Zusammenarbeit ein großes Dankeschön an Brigitte Ratzer und Dinah Gaffal und das gesamte Team der Abteilung Genderkompetenz: Ruth Strobl, Anna Winkler, Daniil Makhmudov, Marie-Therese Filip, Samira Beer!

1.2 Hintergrundinformation

Der vorliegende Bericht analysiert die Geschlechterzusammensetzung an der TU Wien und berichtet über den Anteil von Geschlechtern in allen erhobenen Teilbereichen. Die Abteilung Genderkompetenz ist vom Rektorat mit der Berichtslegung nach dem Frauenförderungsplan §§12, 13, 14 beauftragt (siehe Annex 1). In Zusammenarbeit mit dem Controlling (Harald Kleiner) wurde auf Grundlage dieser Vorgabe das vorliegende Gender Monitoring der TU Wien erstellt.

Bei den Personaldaten wurden Jahresdurchschnittswerte erhoben. Nahezu alle Studierendendaten wurden in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe „Studienbezogene Daten und Reporting“ (Markus Reismann) erstellt. Nur für die Studierendenzahlen in Bezug auf die Studienabschlüsse im Kapitel „Studium an der TU Wien“ wurden Studiensemester als Berichtsbasis herangezogen. Dafür wurden Absolvent_innen-Statistiken aus dem TISS (im Verlauf der Jahre 2013 bis 2022) für die jeweilige Fakultät dargestellt. Die Darstellung dient zur Orientierung, wie hoch der Frauen- bzw. Männeranteil im Pool jener Personen war, die für Anstellungen in wissenschaftlichen Positionen (v.a. Prae Doc und Post Doc) zur Verfügung stehen.

Der Frauenförderungsplan (FFP) der TU Wien sieht vor, dass die bestehende Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll. Frauen gelten dann als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil in der jeweiligen Personengruppe weniger als 50% beträgt. Bei den meisten Grafiken wurden 50 %-Linien eingezeichnet, um die Verteilung der Geschlechter im Sinne der Gleichstellungspolitik besser zu veranschaulichen.

2 Daten und Fakten

2.1 Überblick

Dargestellt werden Männer- & Frauenanteile nach Qualifikationsstufen sowohl in einer Gesamtbetrachtung der TU Wien als auch nach einzelnen Fakultäten.

2.1.1 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

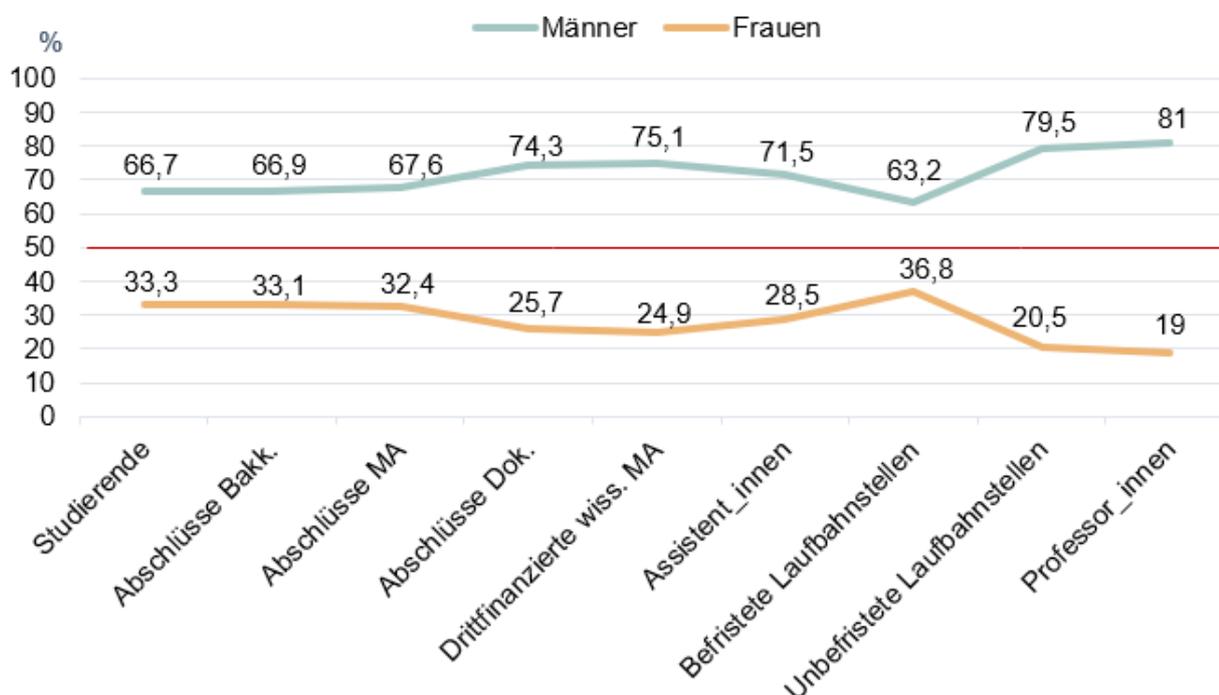


Abbildung 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22; Studierende: prüfungsaktiv; Personaldaten: TU Insight 2022; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	875,1	290,3
Assistent_innen	469,2	187,4
Befristete Laufbahnstellen	42,9	25
Unbefristete Laufbahnstellen	51	13,2
Professor_innen	151,9	35,7

Tabelle 1: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: TU Insight 2022

2.1.2 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Fakultät für Architektur und Raumplanung

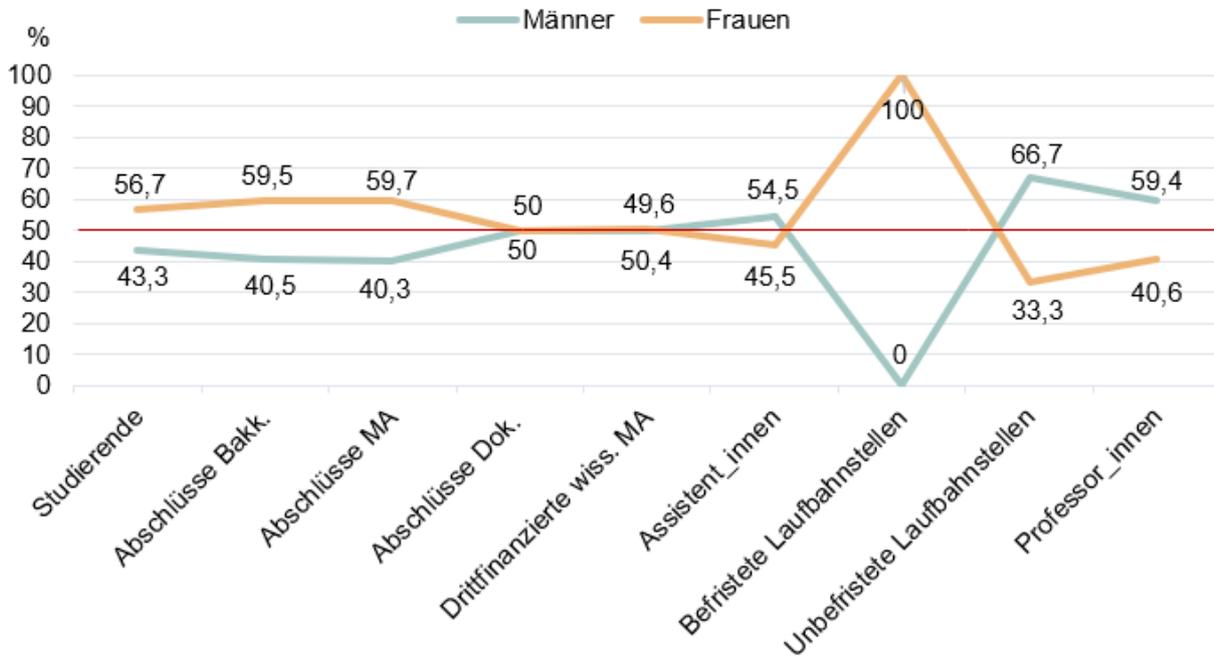


Abbildung 2: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	22,3	22,6
Assistent_innen	51,3	42,8
Befristete Laufbahnstellen	0	3
Unbefristete Laufbahnstellen	4	2
Professor_innen	15,8	10,8

Tabelle 2: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen

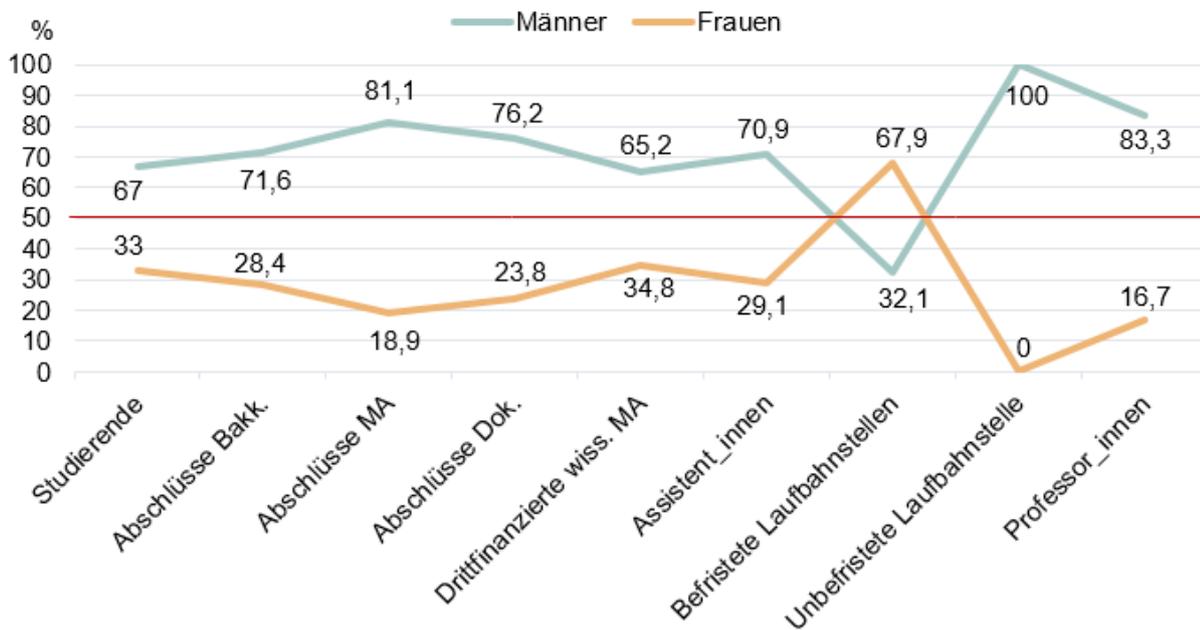


Abbildung 3: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	41,9	22,4
Assistent_innen	59,4	24,4
Befristete Laufbahnstellen	2,3	4,8
Unbefristete Laufbahnstellen	3,9	0
Professor_innen	14,9	3

Tabelle 3: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

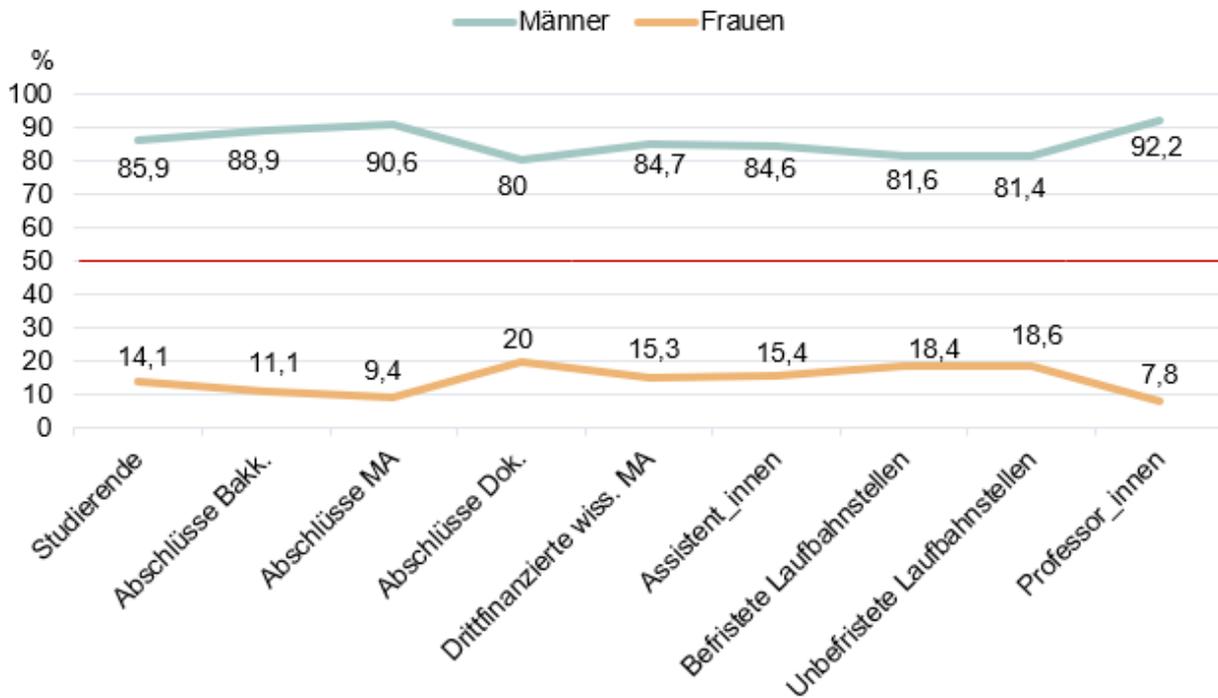


Abbildung 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	173	31,2
Assistent_innen	74,6	13,5
Befristete Laufbahnstellen	7	1,6
Unbefristete Laufbahnstellen	8,8	2
Professor_innen	20,8	1,8

Tabelle 4: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Informatik

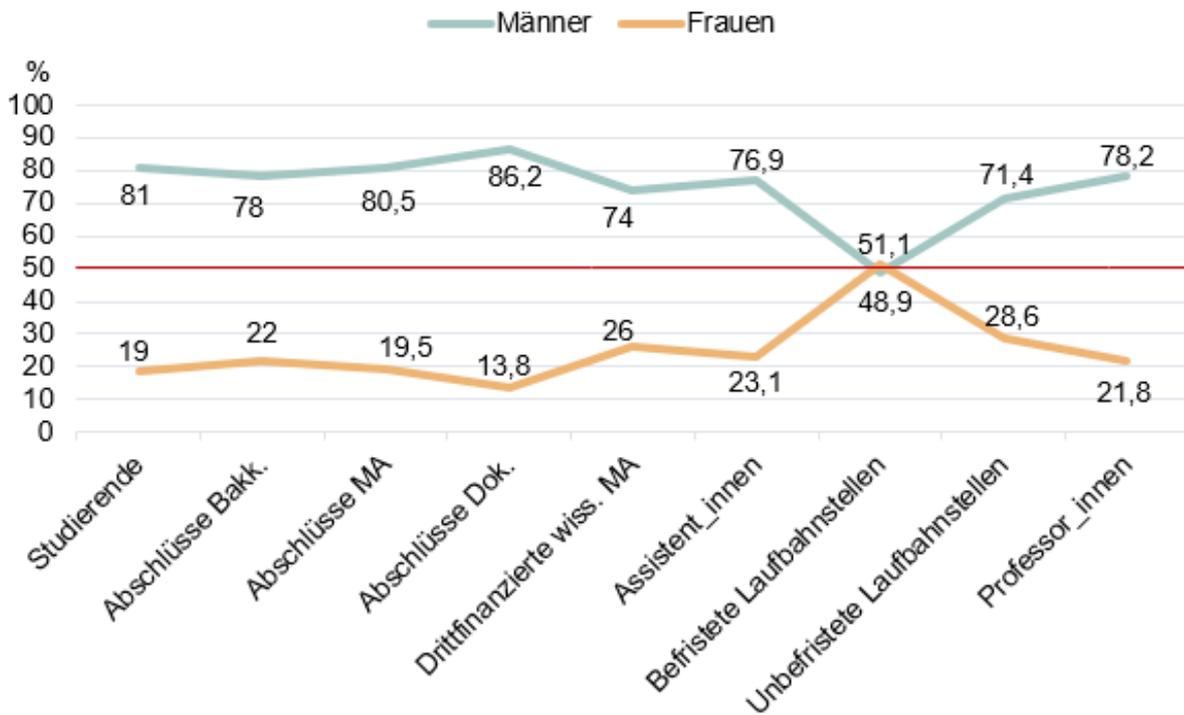


Abbildung 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	147,2	51,6
Assistent_innen	80,9	24,3
Befristete Laufbahnstellen	5,3	5,5
Unbefristete Laufbahnstellen	4,5	1,8
Professor_innen	22,8	6,3

Tabelle 5: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

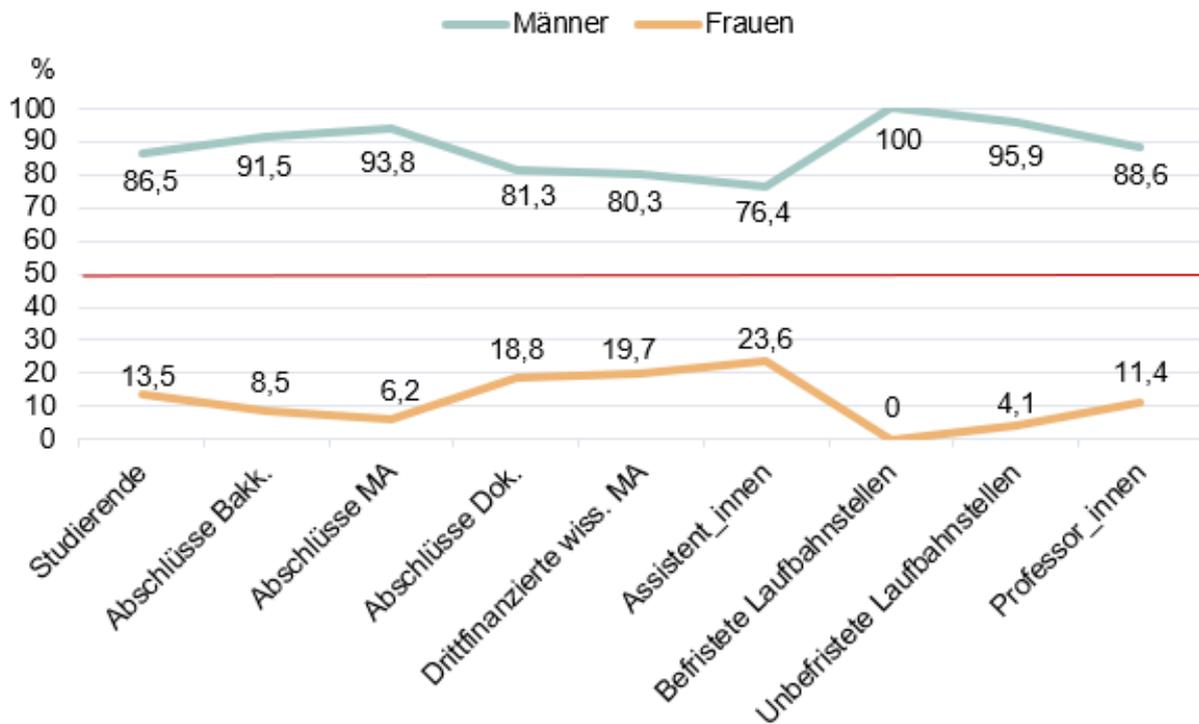


Abbildung 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	122,6	30,1
Assistent_innen	73,7	22,8
Befristete Laufbahnstellen	5	0
Unbefristete Laufbahnstellen	5,9	0,3
Professor_innen	23,3	3

Tabelle 6: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Mathematik und Geoinformation

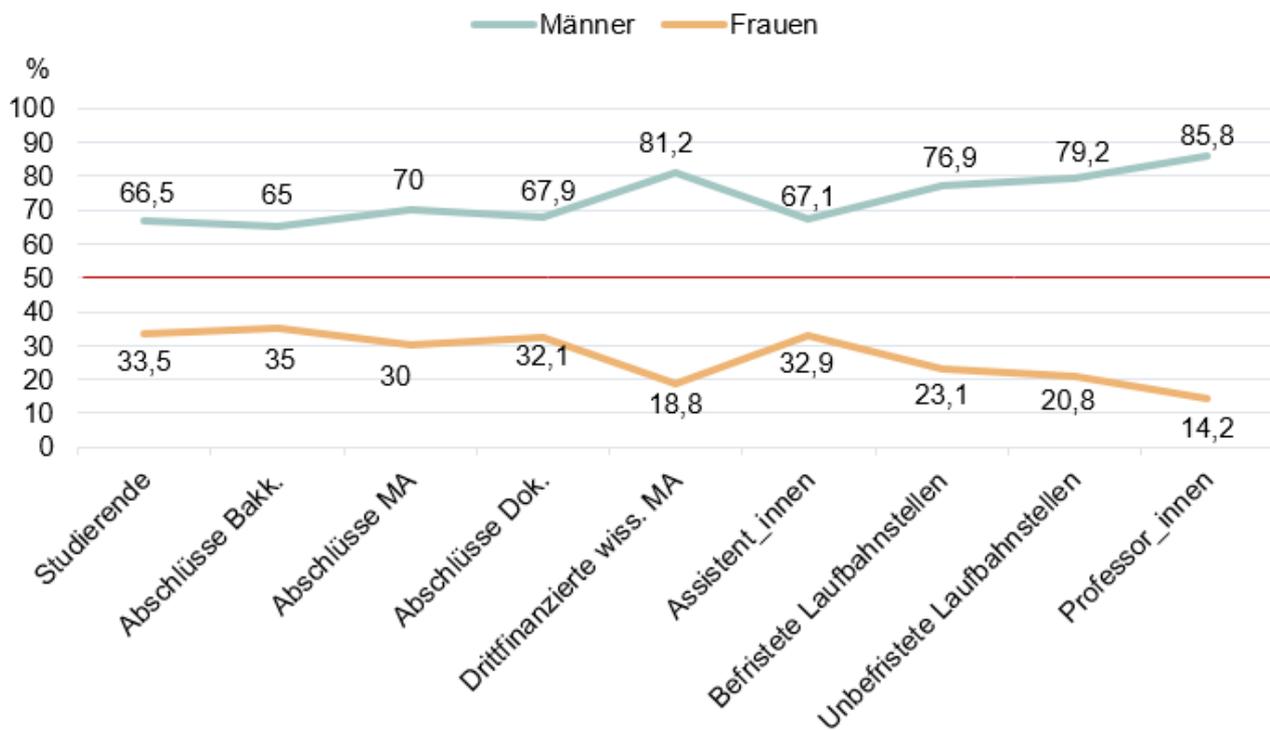


Abbildung 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	93,4	21,6
Assistent_innen	39,3	19,3
Befristete Laufbahnstellen	7,7	2,3
Unbefristete Laufbahnstellen	7,9	2,1
Professor_innen	23,2	3,8

Tabelle 7: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Physik

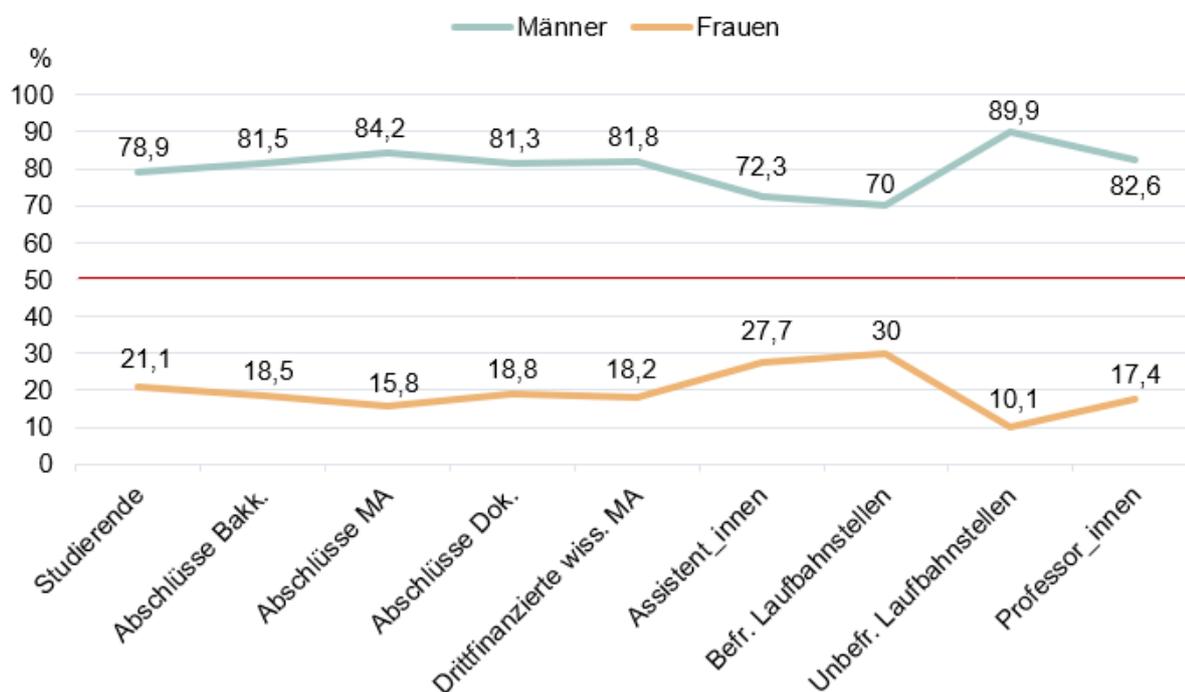


Abbildung 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	139,2	31
Assistent_innen	29,5	11,3
Befristete Laufbahnstellen	6,6	2,8
Unbefristete Laufbahnstellen	8,9	1
Professor_innen	14,3	3

Tabelle 8: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Technische Chemie

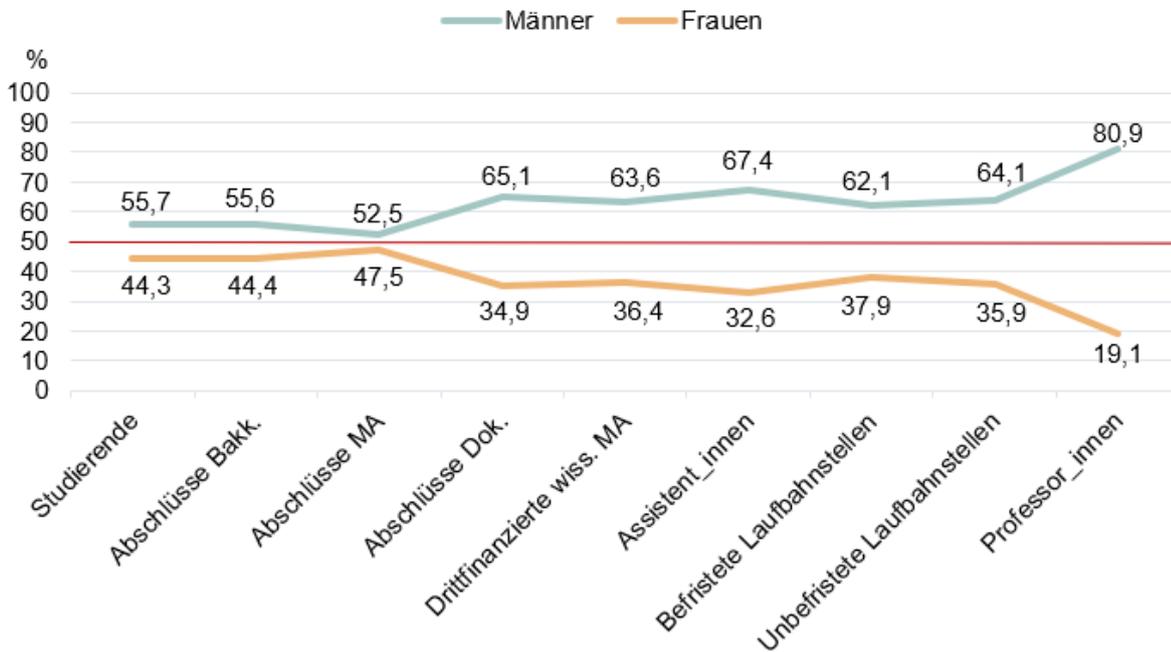


Abbildung 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: Unidata Studienjahr 2021/22 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert. Personaldaten; TU Insight 2022 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	131,1	75
Assistent_innen	58	28
Befristete Laufbahnstellen	8,1	5
Unbefristete Laufbahnstellen	7,1	4
Professor_innen	16,9	4

Tabelle 9: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2022; Inkl. zentral finanziertem Personal

2.2 Beschäftigte an der TU Wien

2.2.1 Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2022

Personal, Vollzeitäquivalente jährlich

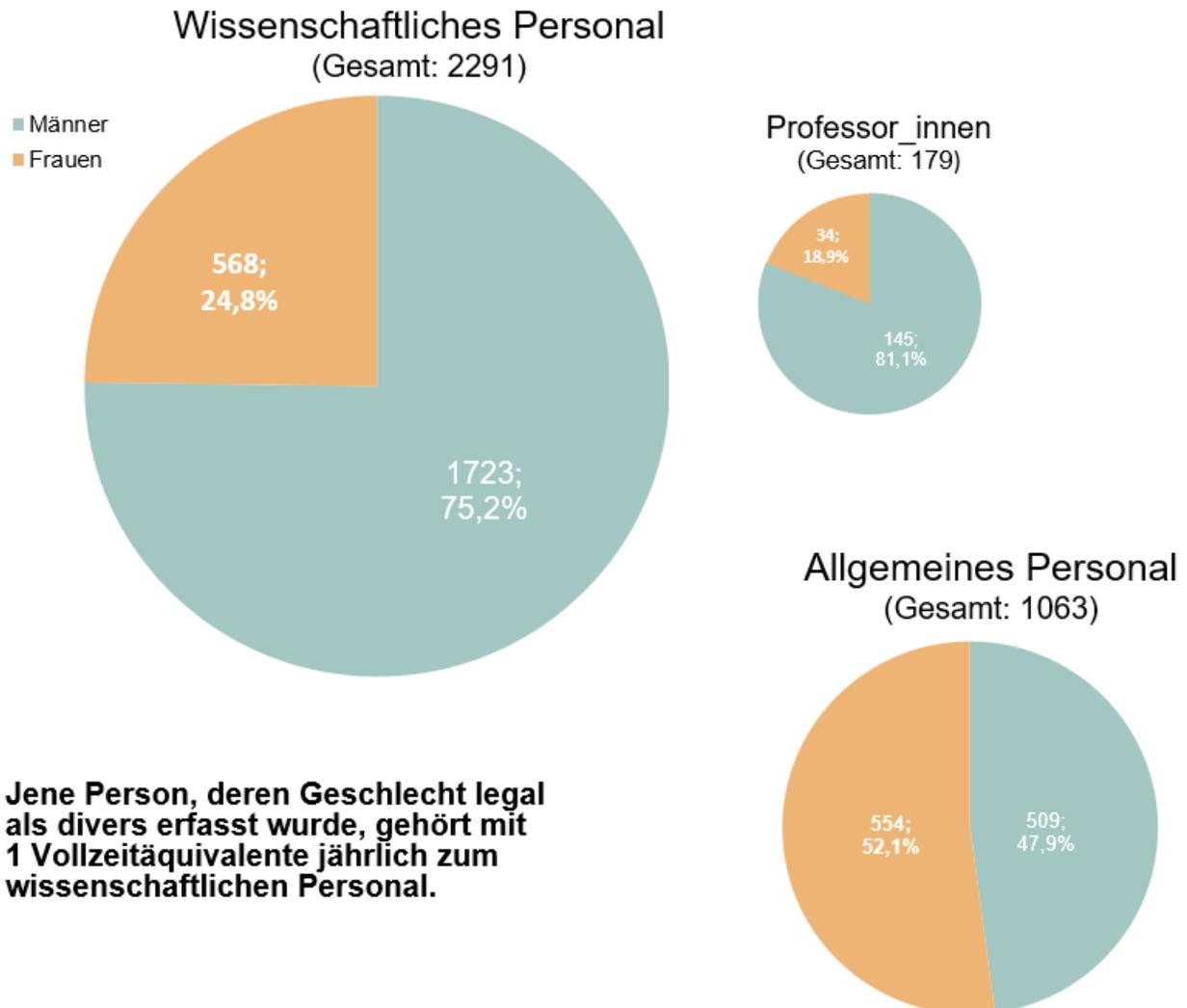


Abbildung 10: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2022; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistent_innen, Prae Doc, Projektassistent_innen Post Doc, Projektassistent_innen Prae Doc, Studentische Mitarbeiter_innen, VB des wiss. Dienstes, Freie Dienstnehmer_innen

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2018

Personal global finanziert (§28): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich

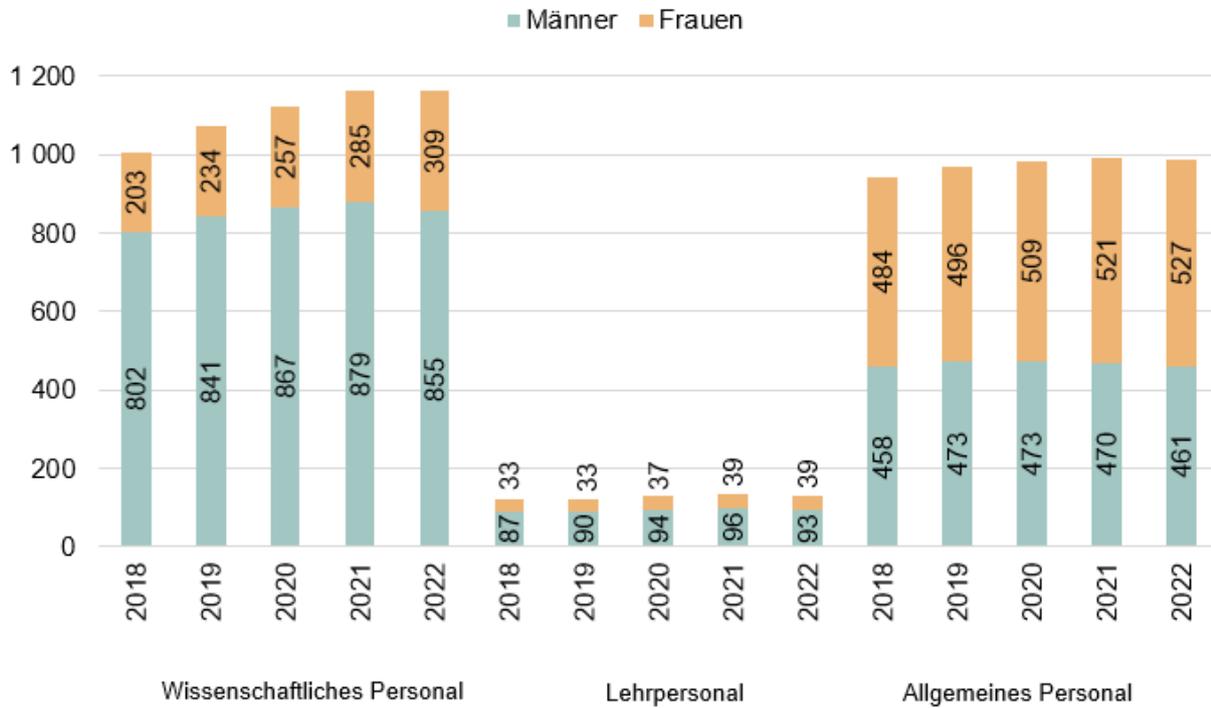


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

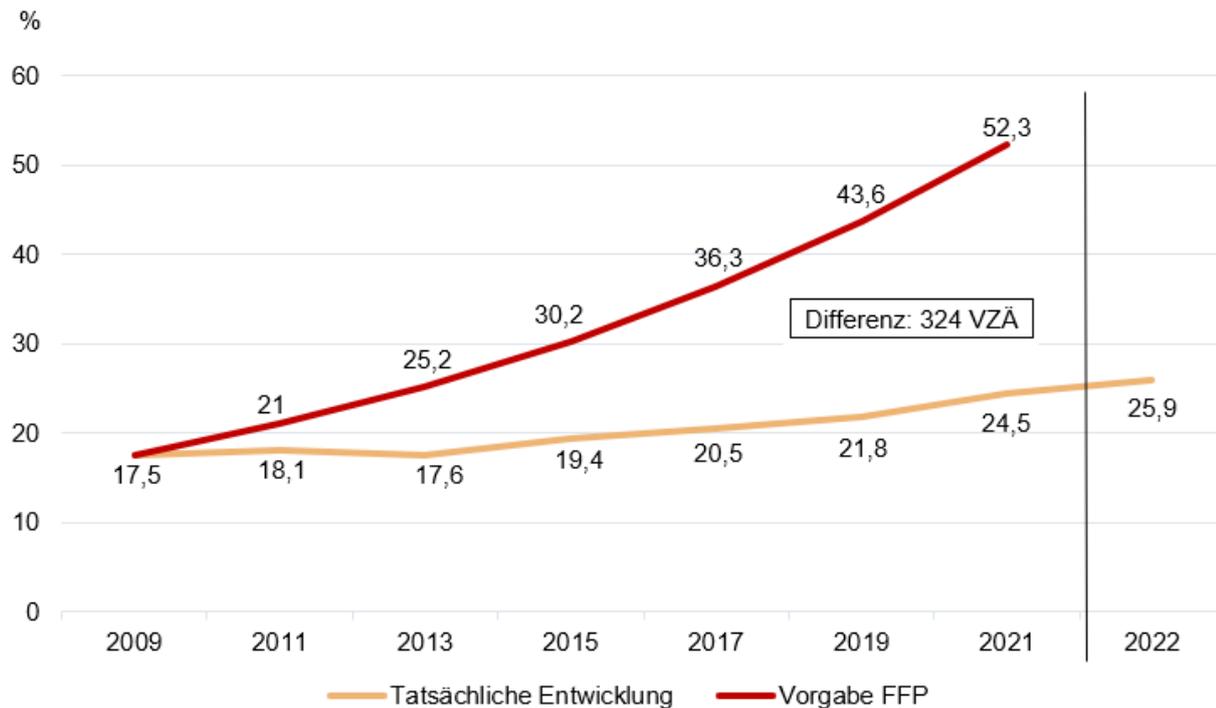


Abbildung 12: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Es ist anzumerken, dass im betrachteten Zeitraum 2009 bis 2022 der Anteil an Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal vorerst gestiegen, im Jahr 2013 gesunken, danach wieder leicht gestiegen ist. Die Ziele des FFP wurden jedenfalls deutlich verfehlt. Rechnet man die im §6 FFP vorgesehenen Steigerungsraten von 20% alle 2 Jahre (siehe Annex 1), müssten – ausgehend von der Basis 2009 – im Jahr 2021 auf Frauen 609 VZÄ entfallen (tatsächlich: 285) und auf Männer 555 VZÄ (tatsächlich 879). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 324 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal.**

Personal drittmittel-finanziert (§26 und §27): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich

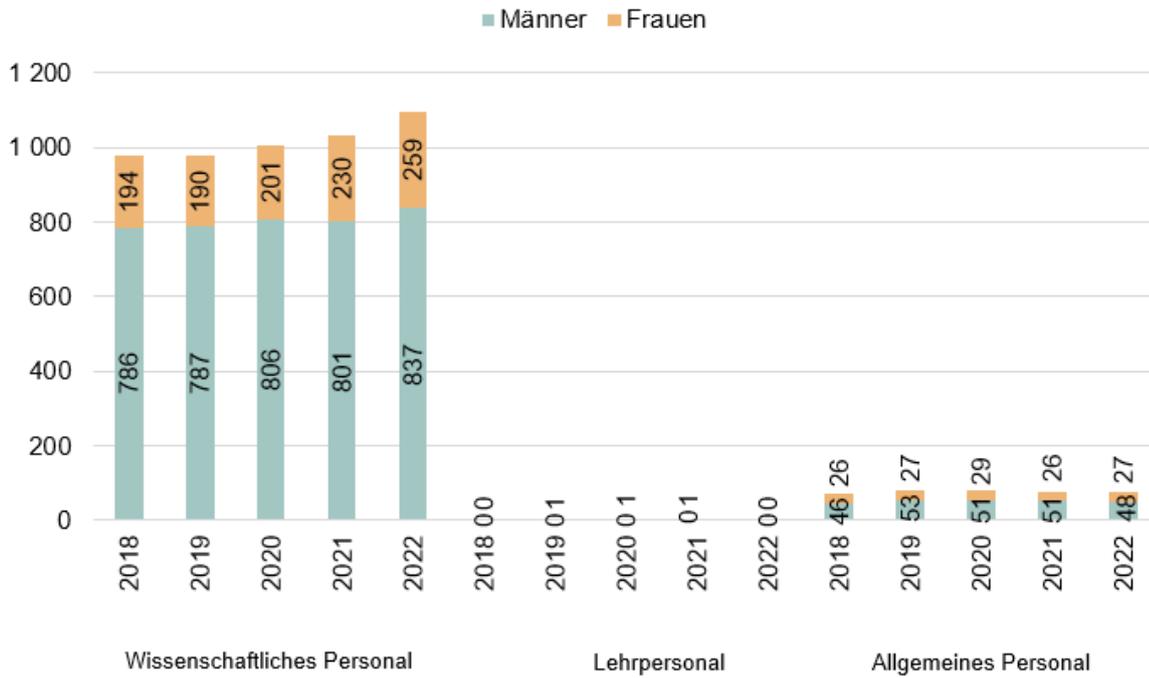


Abbildung 13: Entwicklung Frauenquote, §26 & §27; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

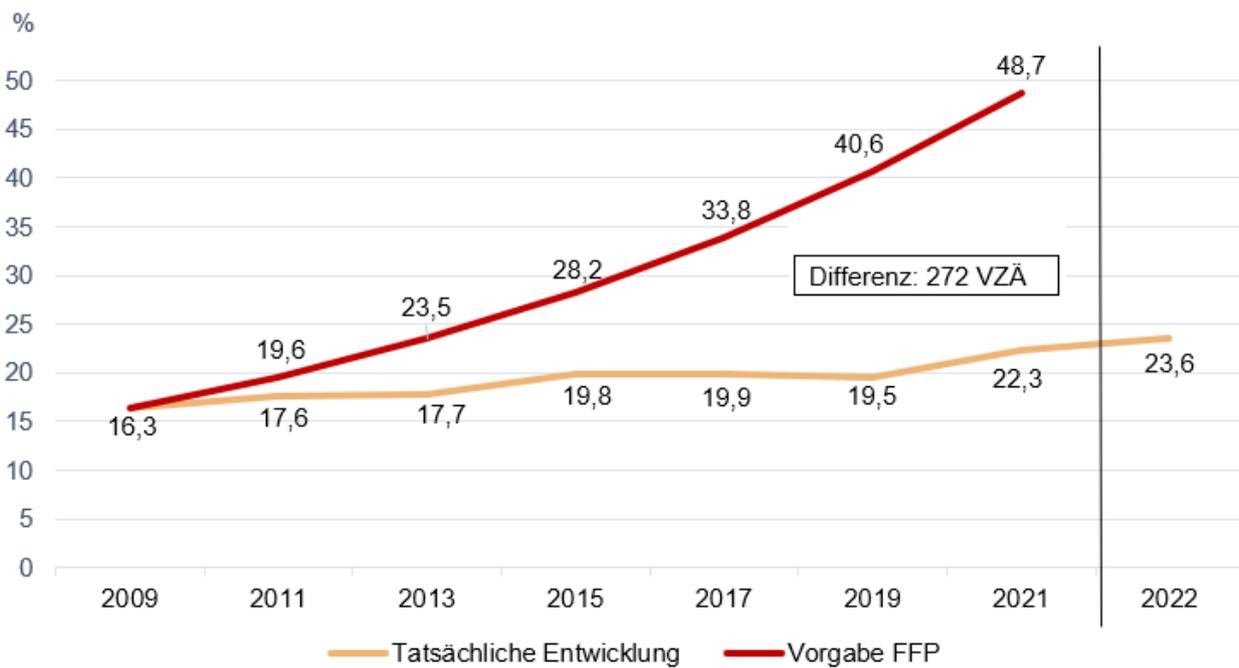


Abbildung 14: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Im Bereich der drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Anstellungsverhältnisse wurden die Ziele des §6 FFP nicht erreicht. Rechnet man auch hier wieder mit Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile aus, so müssten im Jahr 2021 bereits 502 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 230) und 529 VZÄ auf Männer (tatsächlich 801). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 272 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal.**

Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich

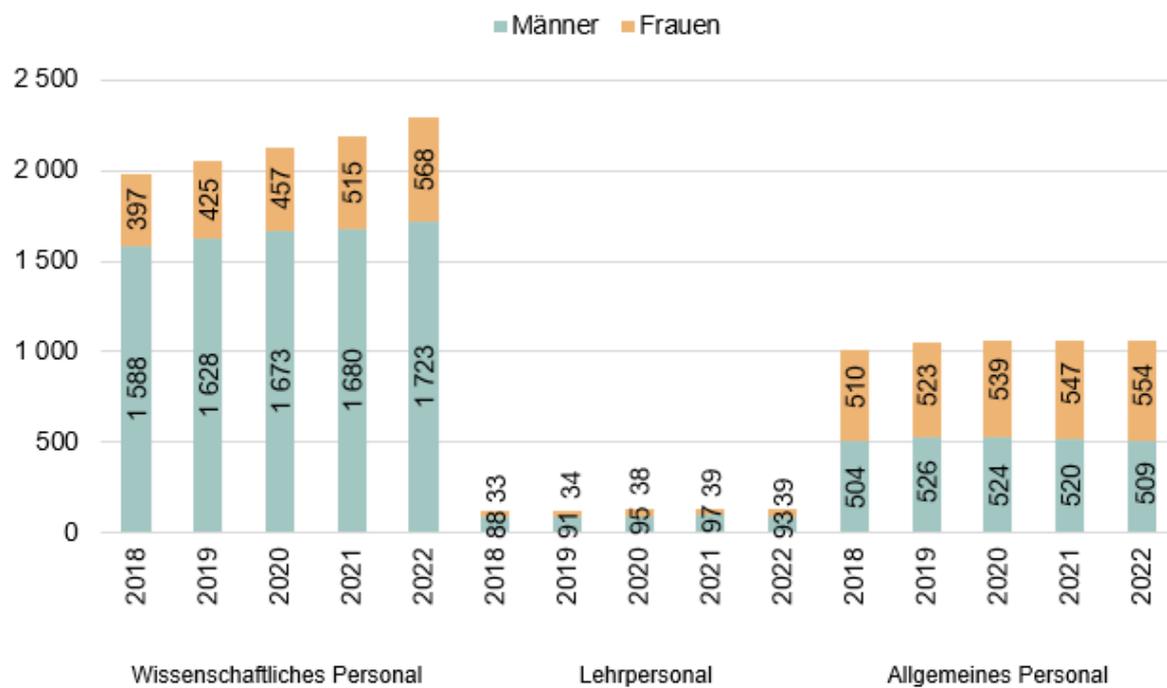


Abbildung 15: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

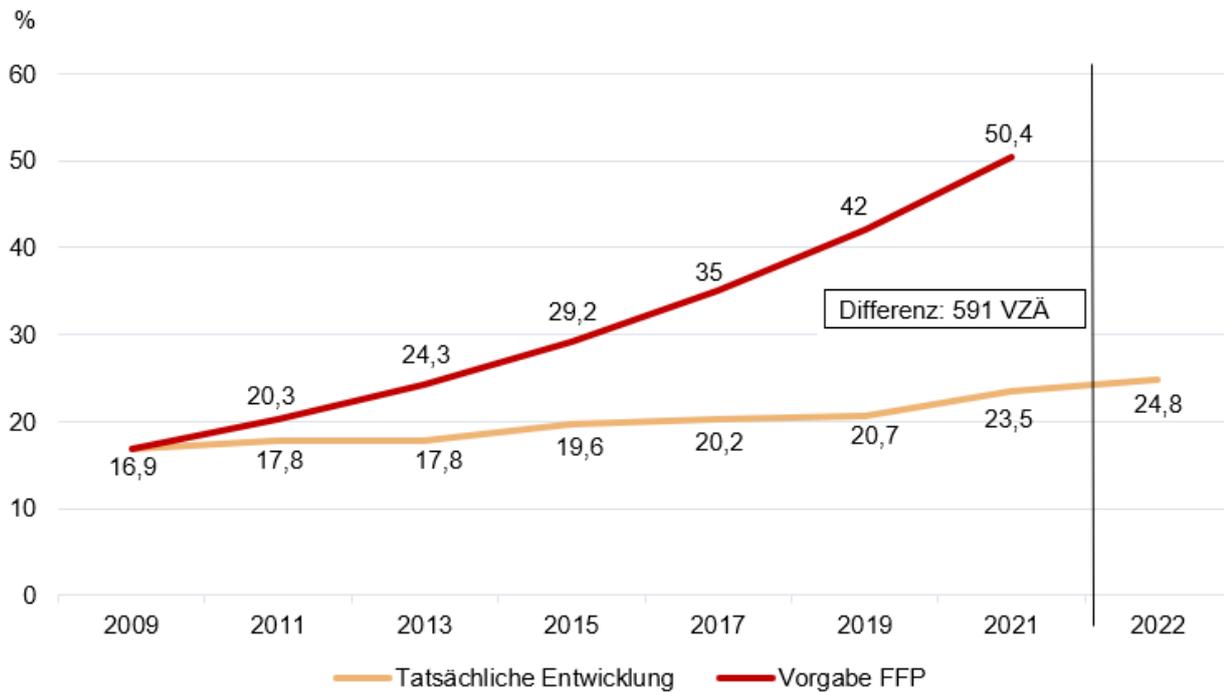


Abbildung 16: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2021 bereits 1106 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 515) und 1089 VZÄ auf Männer (tatsächlich 1680). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 591 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im wissenschaftlichen Personal**.

2.2.3 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz

	Ø Frauenanteil in %	Kopfzahlen		
		Frauen	Männer	Gesamt
Berufungskommission	28,4	30	79	109
Gutachter_innen	27	13	35	48
Bewerber_innen	19,9	44	207	251
Hearing	24,7	15	43	58
Berufungsvorschlag	25,8	7	22	29
Berufung	27,3	3	8	11
				Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)
Selektionschance für Frauen – Hearing				1,24
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				1,30
Berufungschance für Frauen				1,37

Tabelle 10: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2022

2.2.4 Quoten bei Dienstverhältnissen

Überblick Personal Köpfe, global finanziert (§28)

Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Personen (=Köpfe), die im Kalenderjahr 2022 in einem §28 Dienstverhältnis zur TU Wien (= global finanziert) beschäftigt waren.

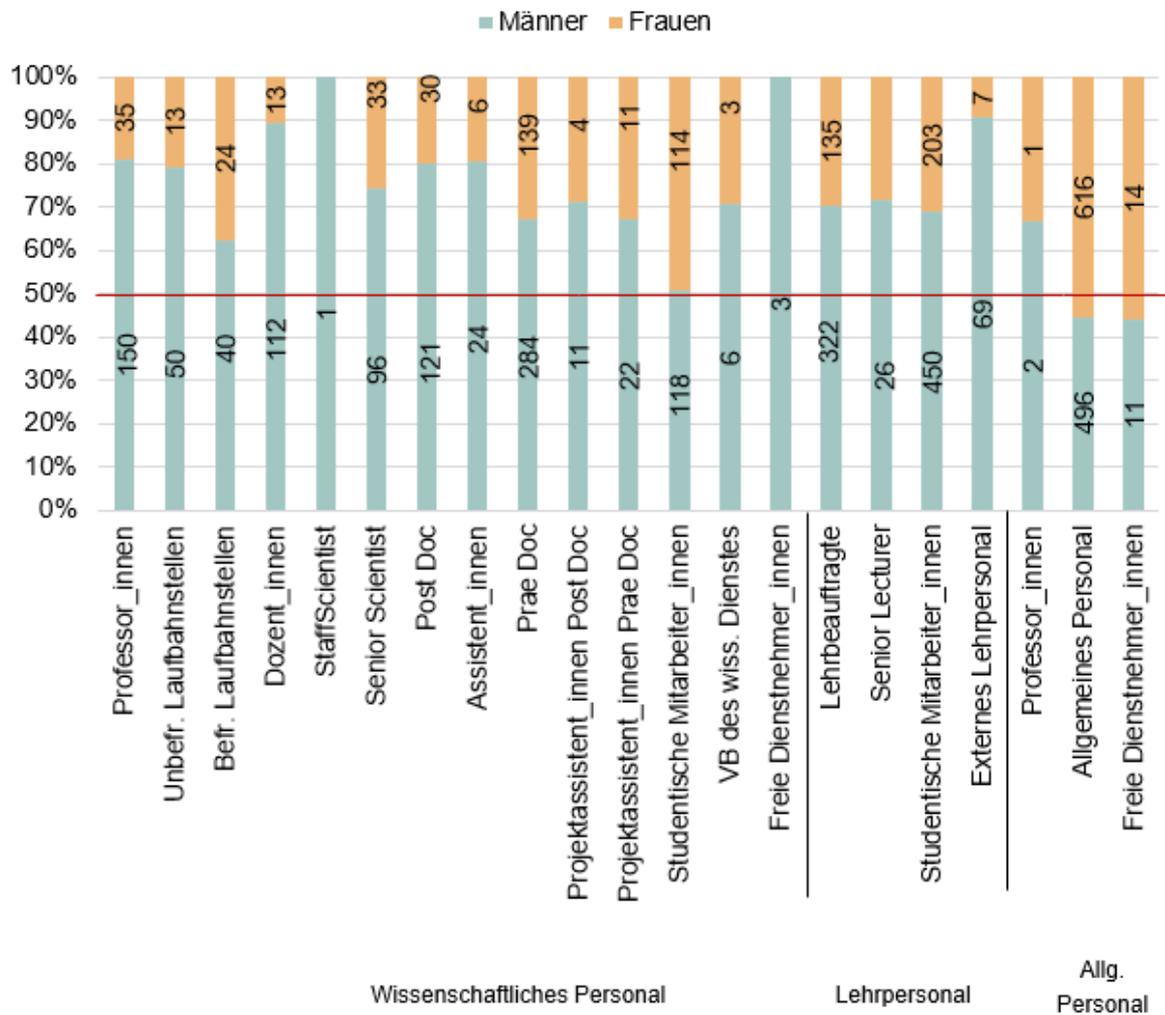


Abbildung 17: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die Zahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente der an der TU Wien beschäftigten Personen.

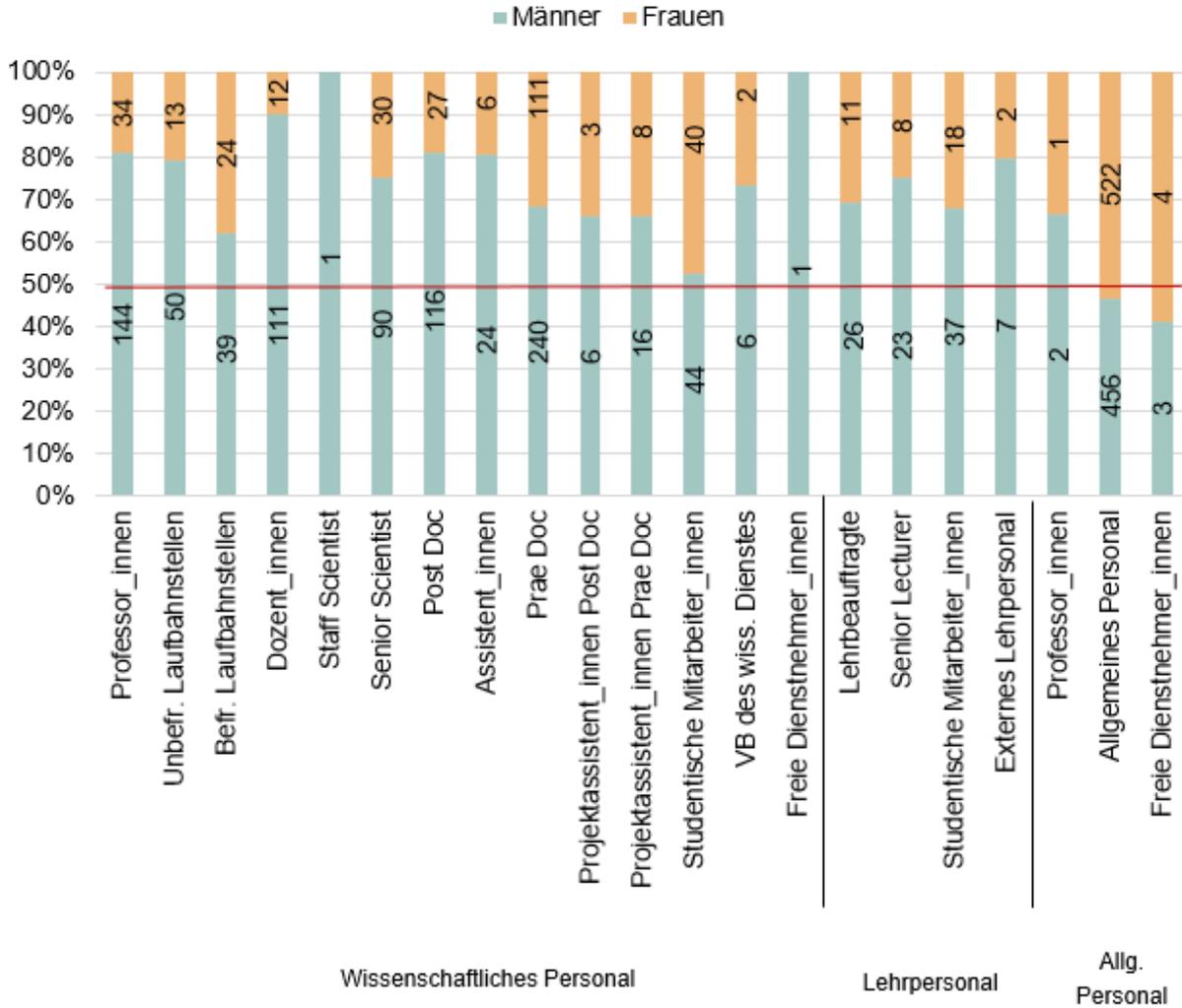


Abbildung 18: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28);
Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Personal Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27)

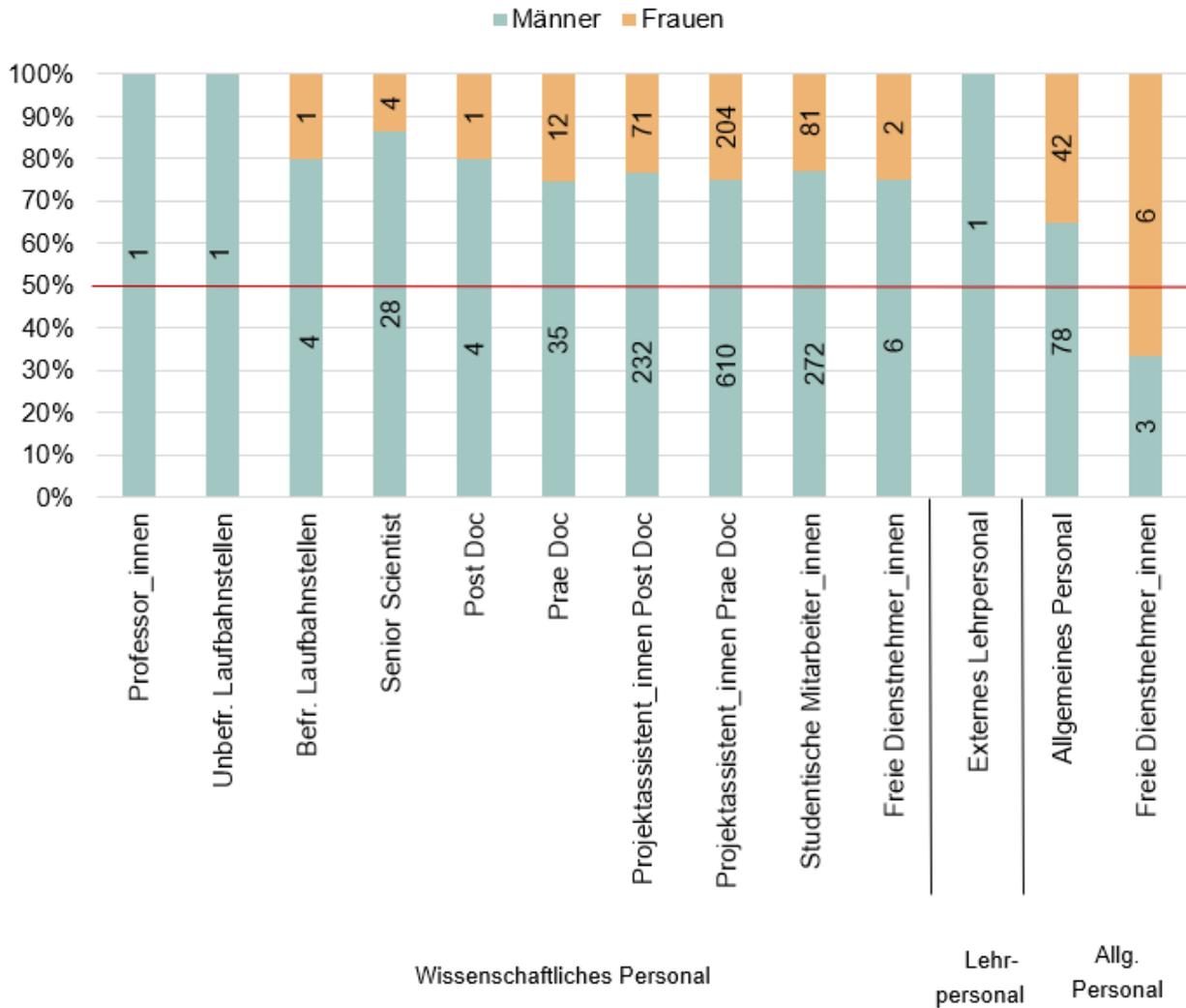


Abbildung 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27);
 Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Personal Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27)

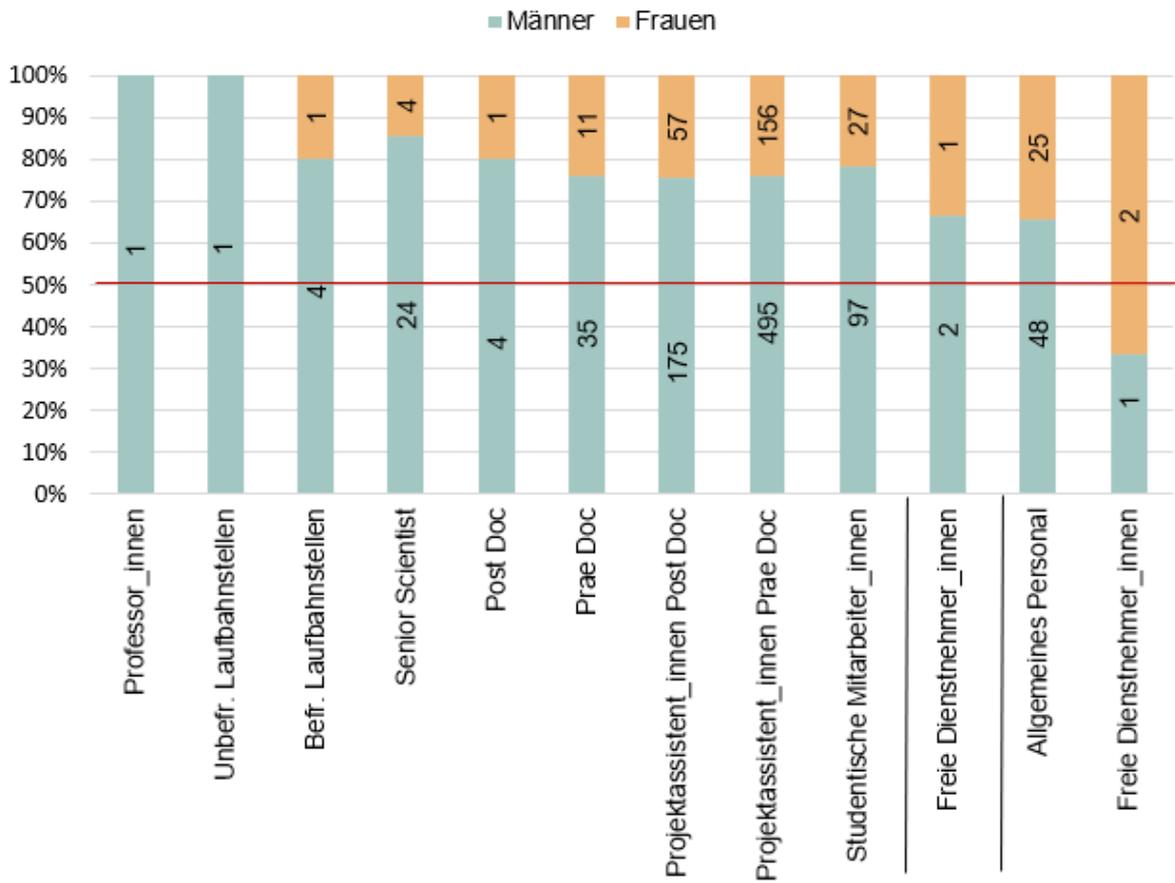


Abbildung 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27);
Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

2.2.5 Quoten im Dienstleistungsbereich von Leitungspositionen

Vollzeitäquivalente

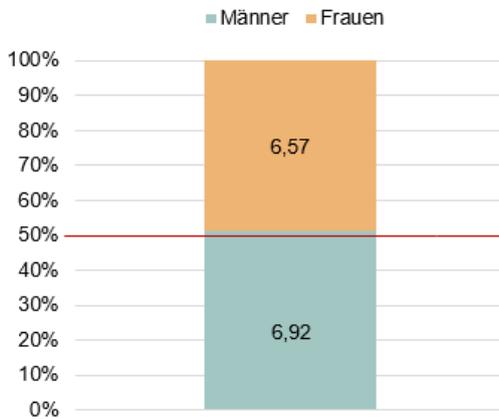


Abbildung 21: Quote im Dienstleistungsbereich bei Leitungspositionen; Quelle: TU Insight 2022; Folgende Personen wurden ausgewählt: Alle Leitungspositionen der zentralen Dienstleister_innen, außer es handelt sich um ein Rektoratsmitglied. Diese Personen wurden ausgefiltert und für die betreffende Organisationseinheit jeweils die nächste Ebene eingefügt.

2.2.6 Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen

Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

Die Gehaltsauswertung erfolgte für alle an der Universität beschäftigten Personen. Grundlage der in den folgenden Tabellen aufgelisteten Beträge sind sämtliche Kosten exklusive Dienstgeberbeitrag, die der TU Wien entstanden sind. Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittlichen Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils nominiert auf ein Vollzeitäquivalent, ausbezahlt wurde. Sie stellt dar, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung insgesamt verdient hat.

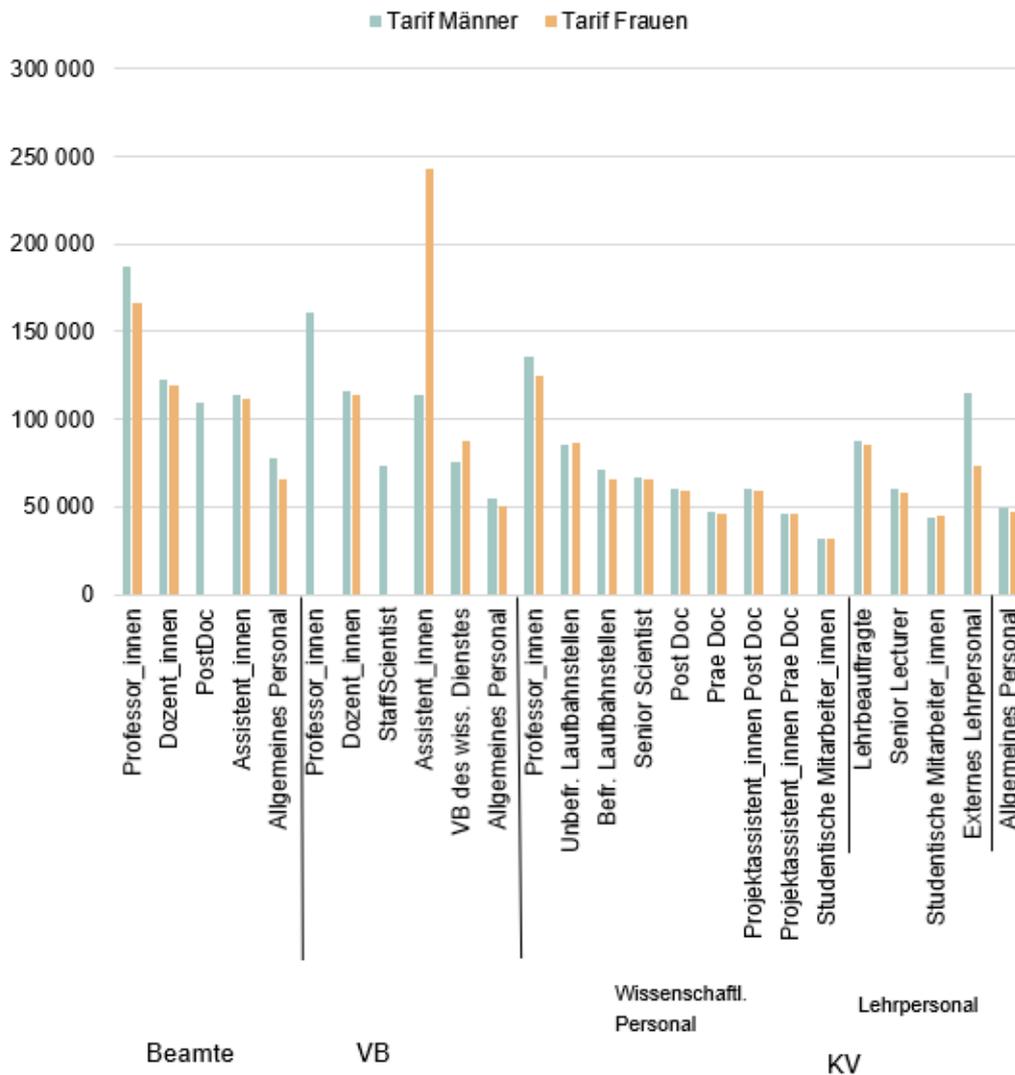


Abbildung 22: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Große Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 9,26% mehr als Frauen. Ebenso zeigen sich größere Unterschiede bei den befr. Laufbahnstellen (Männer verdienen durchschnittlich 8,82% mehr) und den Senior Lectures (Männer verdienen durchschnittlich 3,71% mehr als Frauen).

Um nachvollziehbar zu machen, woher die Differenzen in der ersten Tabelle kommen, sind die Gehälter im Folgenden in einzelne Bestandteile zerlegt ausgewertet.

Einkommen: Gehälter

Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die für Gehälter in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurde.

Es handelt sich um durchschnittliche Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils nominiert auf ein Vollzeit-äquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung als Grundgehalt verdient.

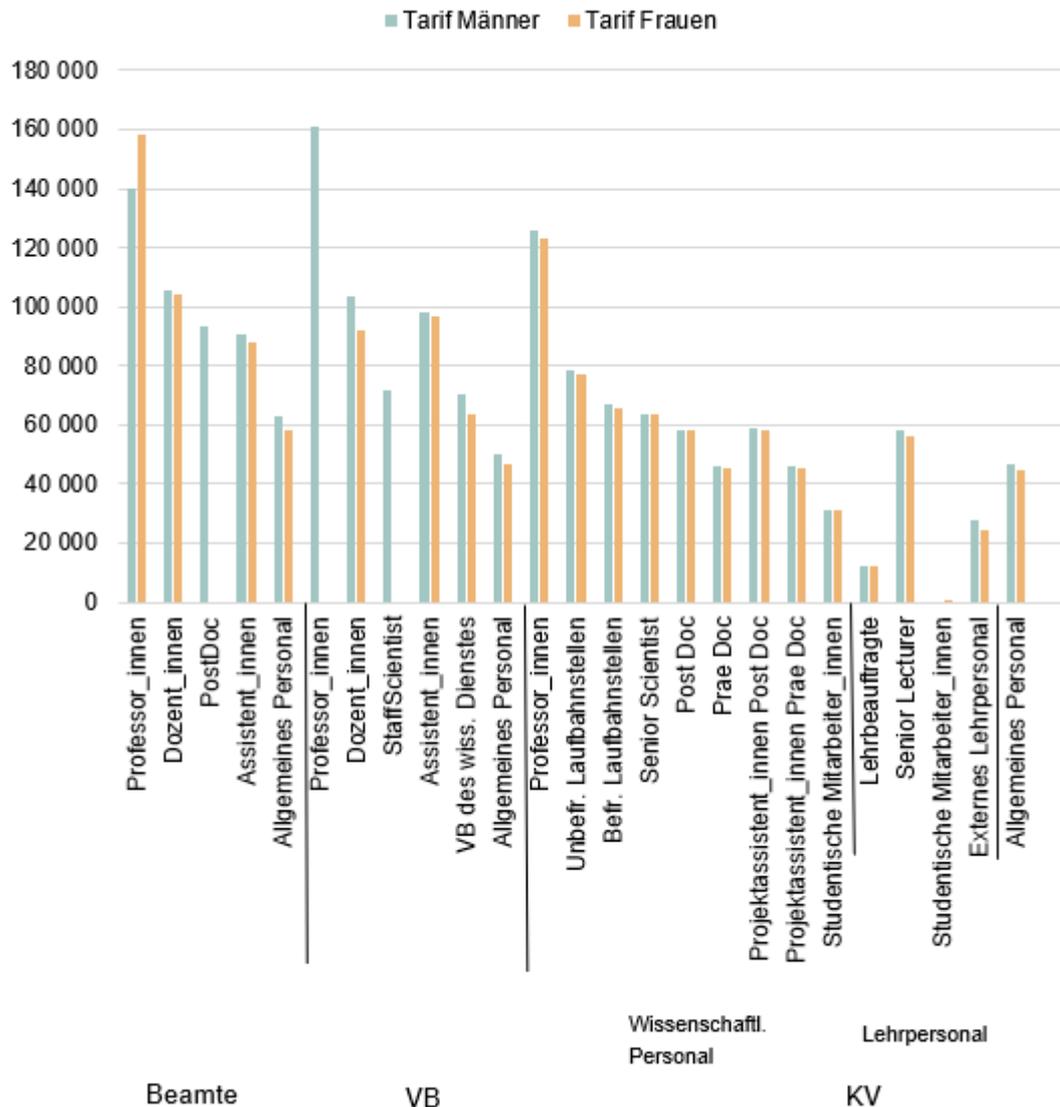


Abbildung 23: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Werden lediglich die Gehälter betrachtet, so zeigt sich, dass zwar Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, diese aber ganz überwiegend ältere Dienstverhältnisse betreffen. Bei den neueren Anstellungsverhältnissen, den Anstellungen nach Kollektivvertrag, zeigen sich kaum Einkommens-Differenzen zwischen Männern und Frauen. Lediglich in der Personengruppen Professor_innen (2,49%), befr. Laufbahnstellen (2,91%), und Senior Lecturer (3,30%) bestehen Differenzen zu Gunsten der Männer. Die Differenz entsteht durch Unterschiede bei der Überzahlung, und durch unterschiedliche Vertragsdauer.

Einkommen – Lehre

Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die für Lehre in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurde.

Es handelt sich um durchschnittliche Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils nominiert auf ein Vollzeit-äquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung für Lehre verdient.

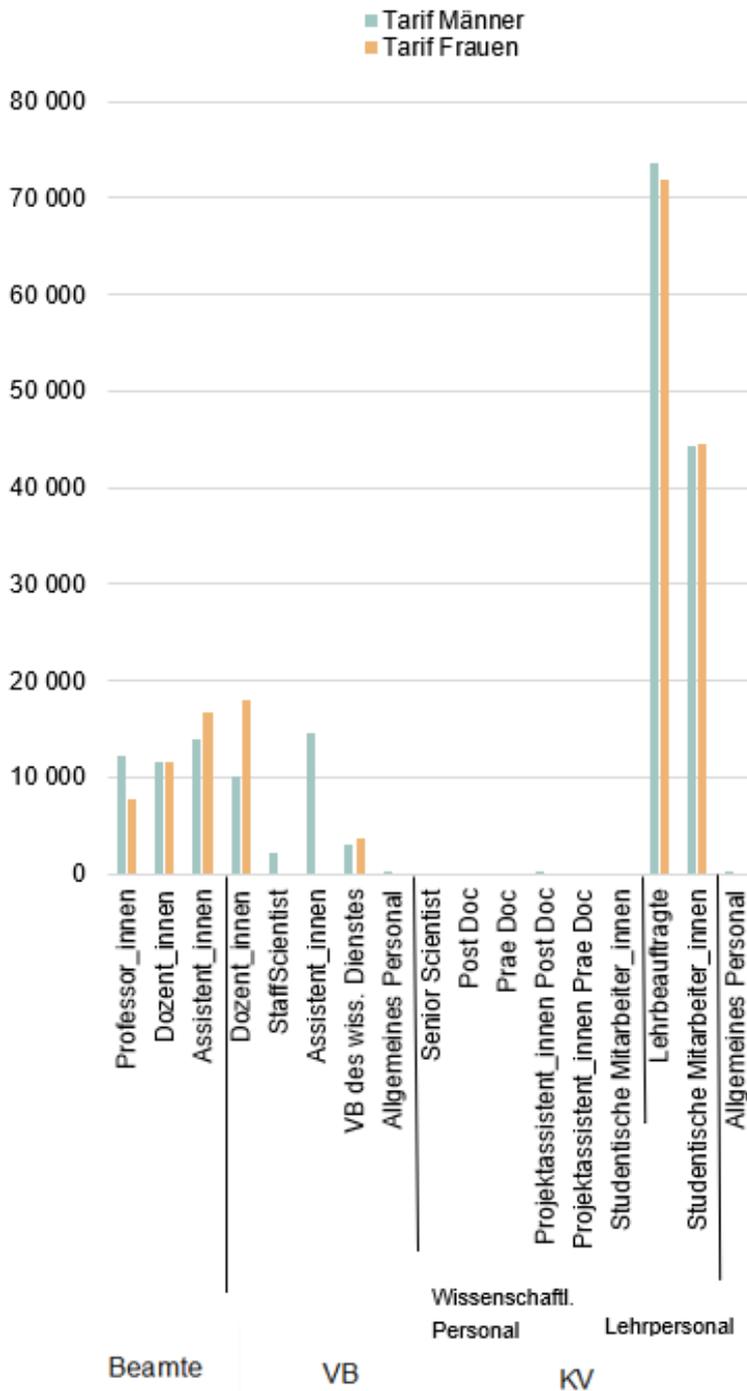


Abbildung 24: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Einkommen – Nebentätigkeiten

Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die für Nebentätigkeiten in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurden.

Es handelt sich um durchschnittliche Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils nominiert auf ein Vollzeitäquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung für Nebentätigkeiten verdient.

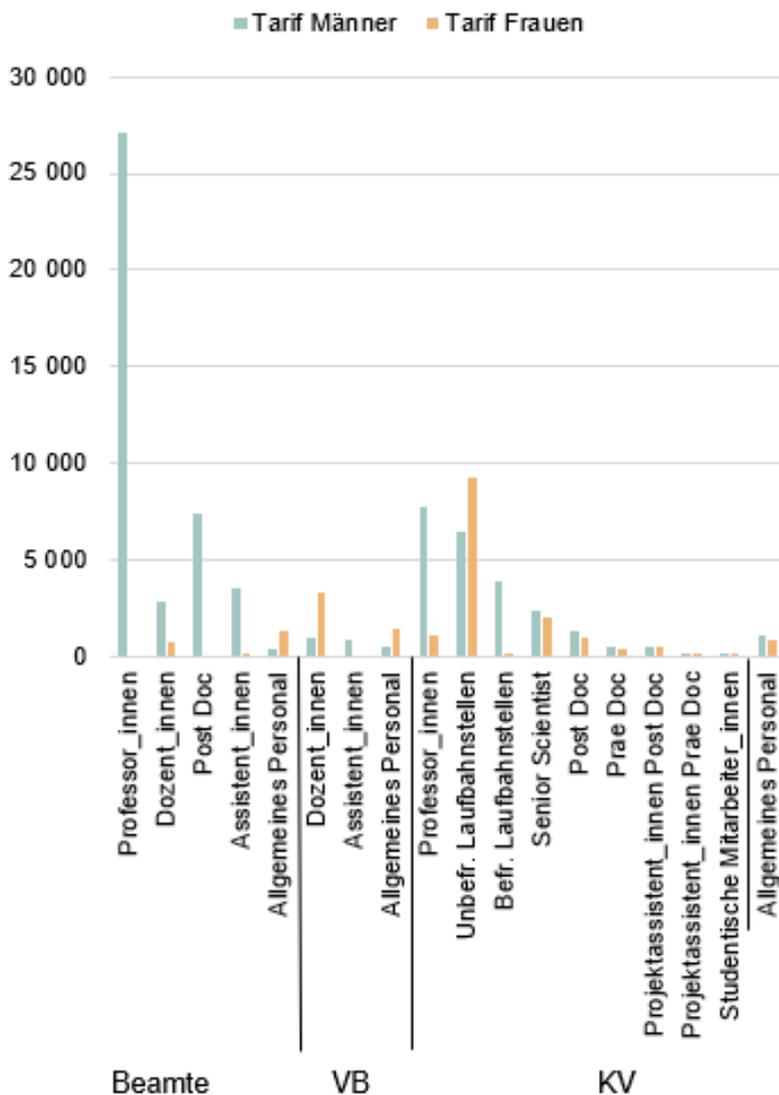


Abbildung 25: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Während die Gehalts-Einstufungen und die Lehrentgelte wenig Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufweisen, zeigt sich bei den Nebentätigkeiten ein deutlicher Gender Gap. Größere Einkommensunterschiede aus Nebentätigkeiten finden sich in beinahe allen beamteten Dienstverhältnissen (hier haben einzelne wenige Personen sehr hohe Einnahmen aus Nebentätigkeiten) sowie in manchen Bereichen des Kollektivvertrages. Unverändert haben sehr viele Männer bei KV-Professuren und kaum Frauen bei KV-Professuren Nebentätigkeiten.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind, wie schon in den letzten Jahren, zum größten Teil auf die Unterschiede bei den Nebentätigkeiten zurückzuführen.

Einkommen – sonstige Lohnbestandteile

Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die in den Lohnkategorien Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurde.

Es handelt sich um durchschnittliche Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils nominiert auf ein Vollzeit-äquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung aus sonstigen Lohnbestandteilen verdient.

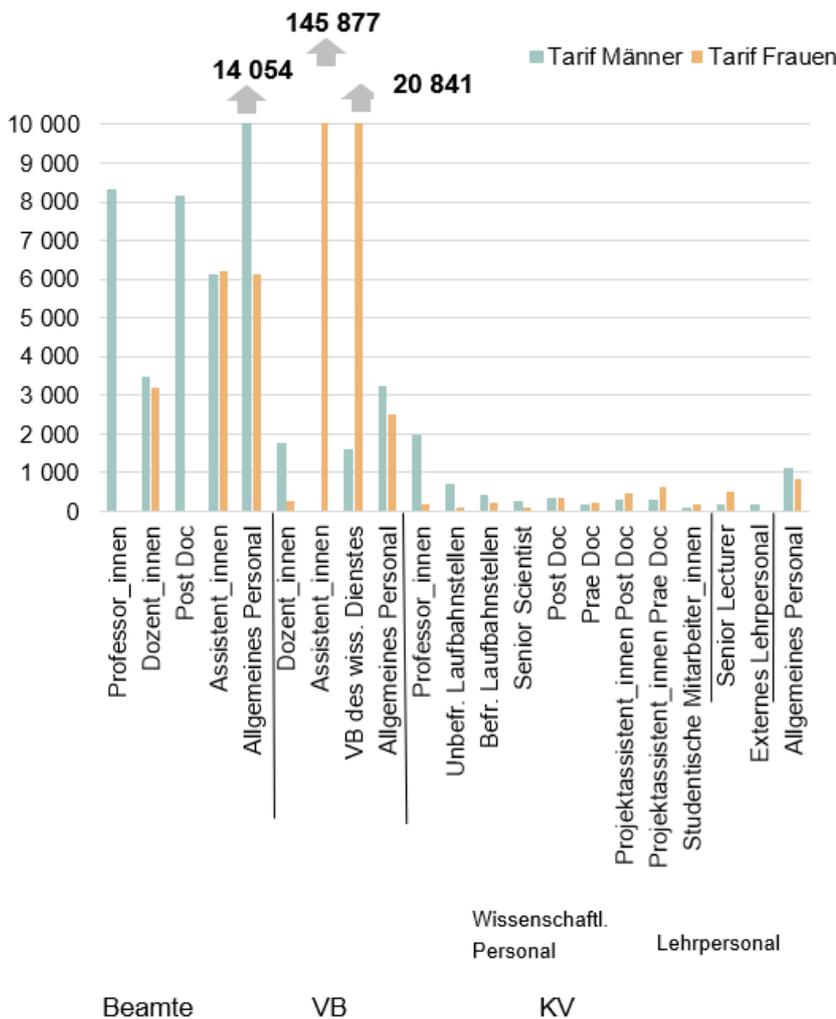


Abbildung 26: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

In der Personengruppe Beamte allgemeines Personal haben Männer wie in den Vorjahren mehr Überstundenauszahlungen und Mehrleistungszulagen als Frauen (obwohl mehr Frauen in der Gruppe sind als Männer).

Die Zahlungen bei Männern in der Personengruppe KV-Professuren setzen sich zusammen aus Urlaubersatz, Jubiläumsgeld, Abfertigungszahlungen und Prämien für Diensterfindungen.

Bei den VB des allg. Personals profitieren Männer von Abfertigung und Jubiläumsgeld.

Bei der Personengruppen beamtete Post Docs handelt es sich bei den Männern um Jubiläumsgelder.

Bei der Personengruppe Unbefristete Laufbahnstellen (KV) handelt es sich bei den Männern um Jubiläumsgelder sowie Prämien für Diensterfindungen bei den befristeten Laufbahnstellen (KV) um Urlaubsauszahlung.

In der Personengruppe VB des wiss. Dienstes und Assistent_innen handelt es sich bei den Frauen um Abfertigung und Jubiläumsgeld.

2.2.7 Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten

Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2022 an der Fakultät für Architektur beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

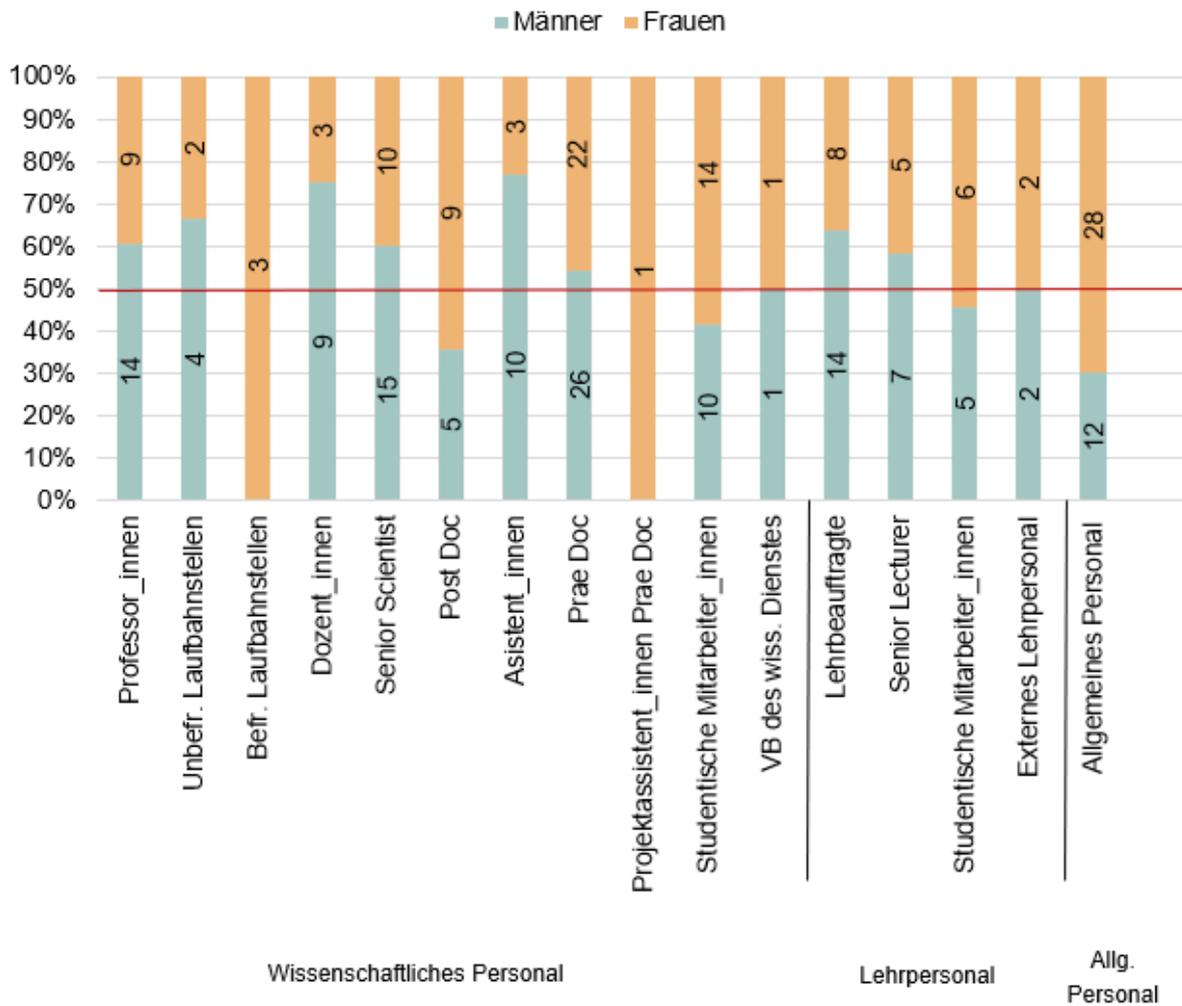


Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Bau- und Umweltingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

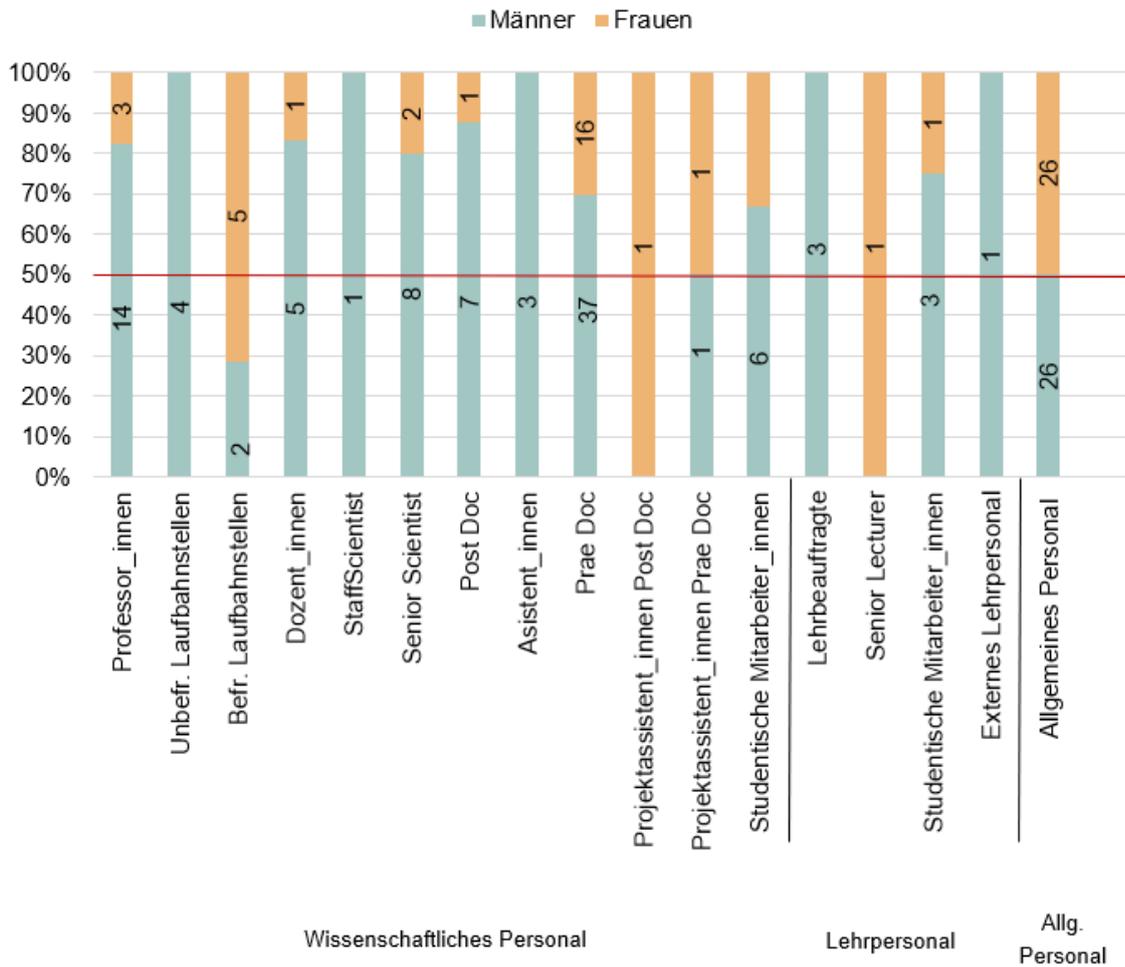


Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022 (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

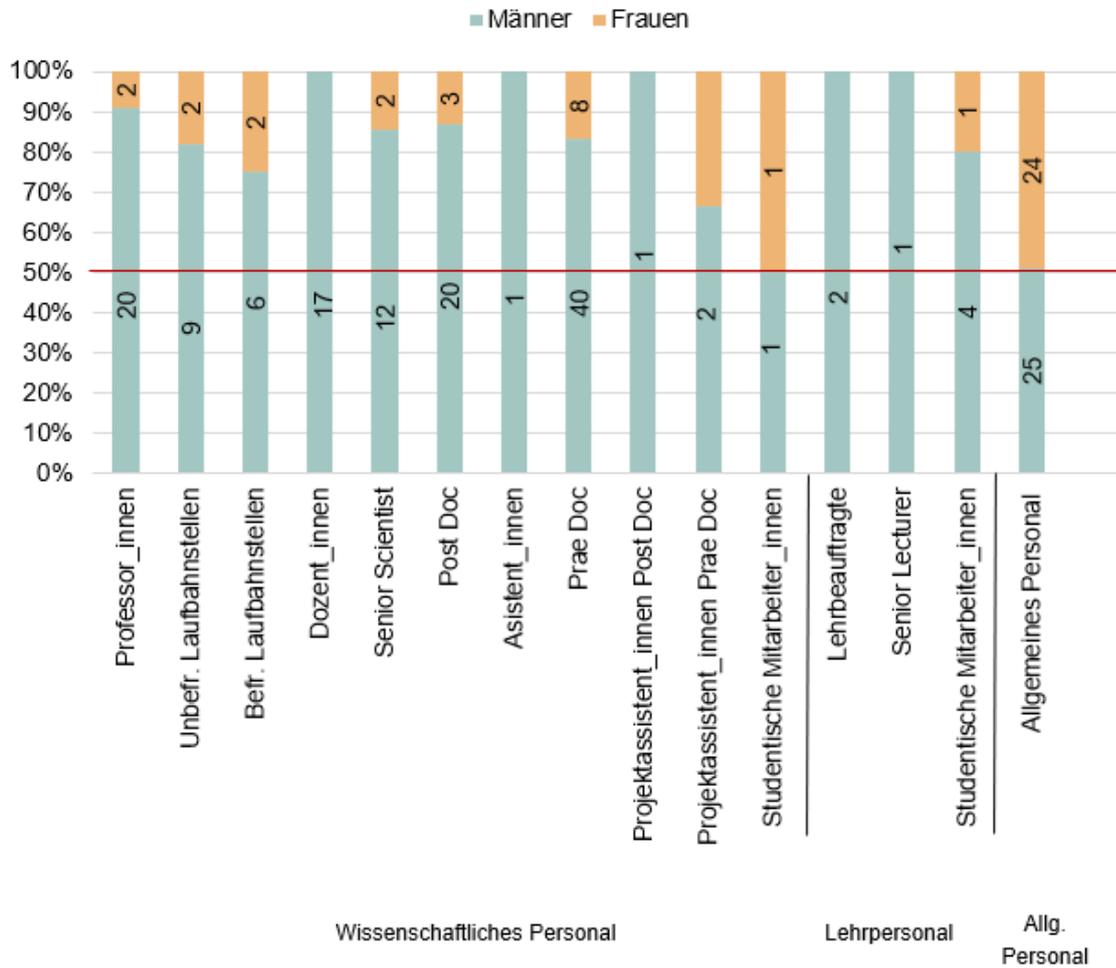


Abbildung 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

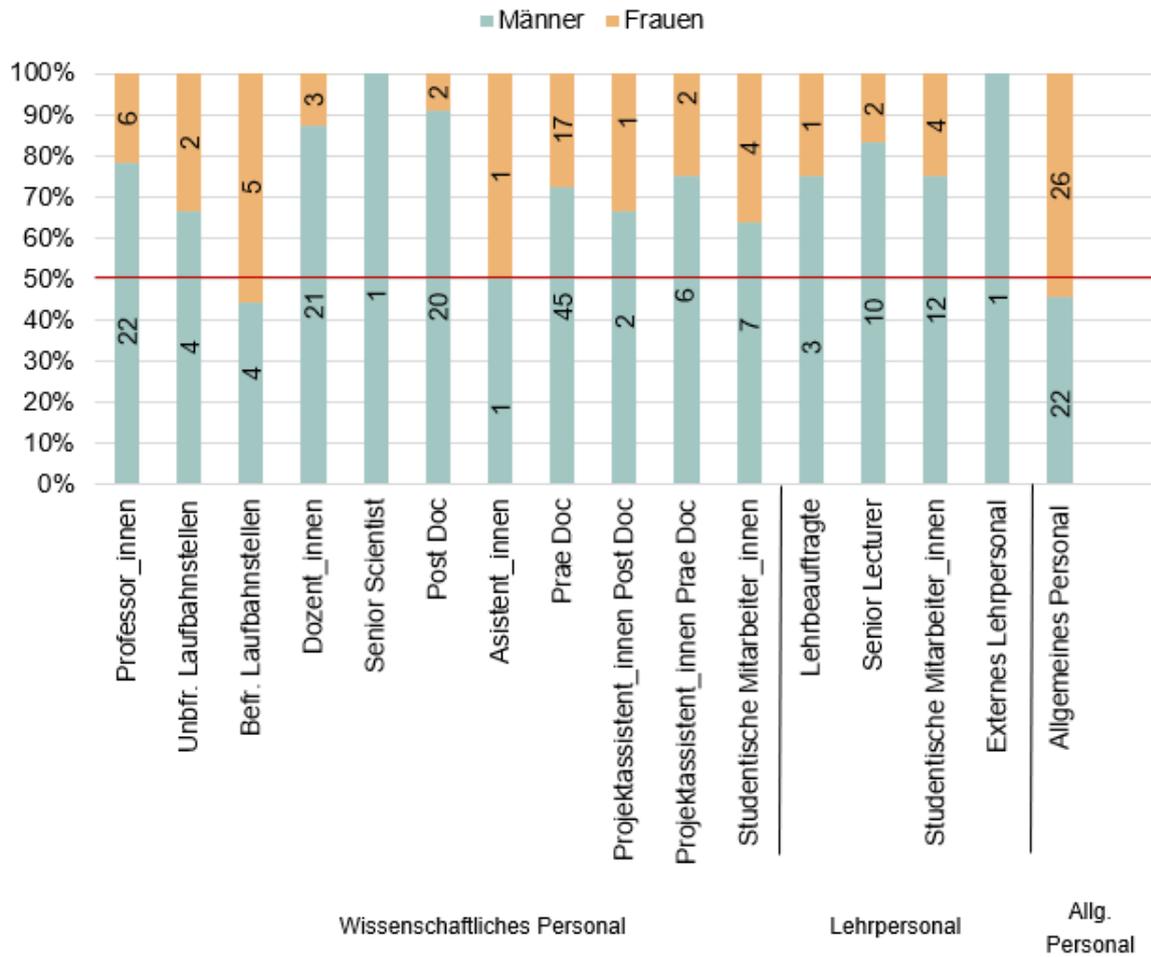


Abbildung 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

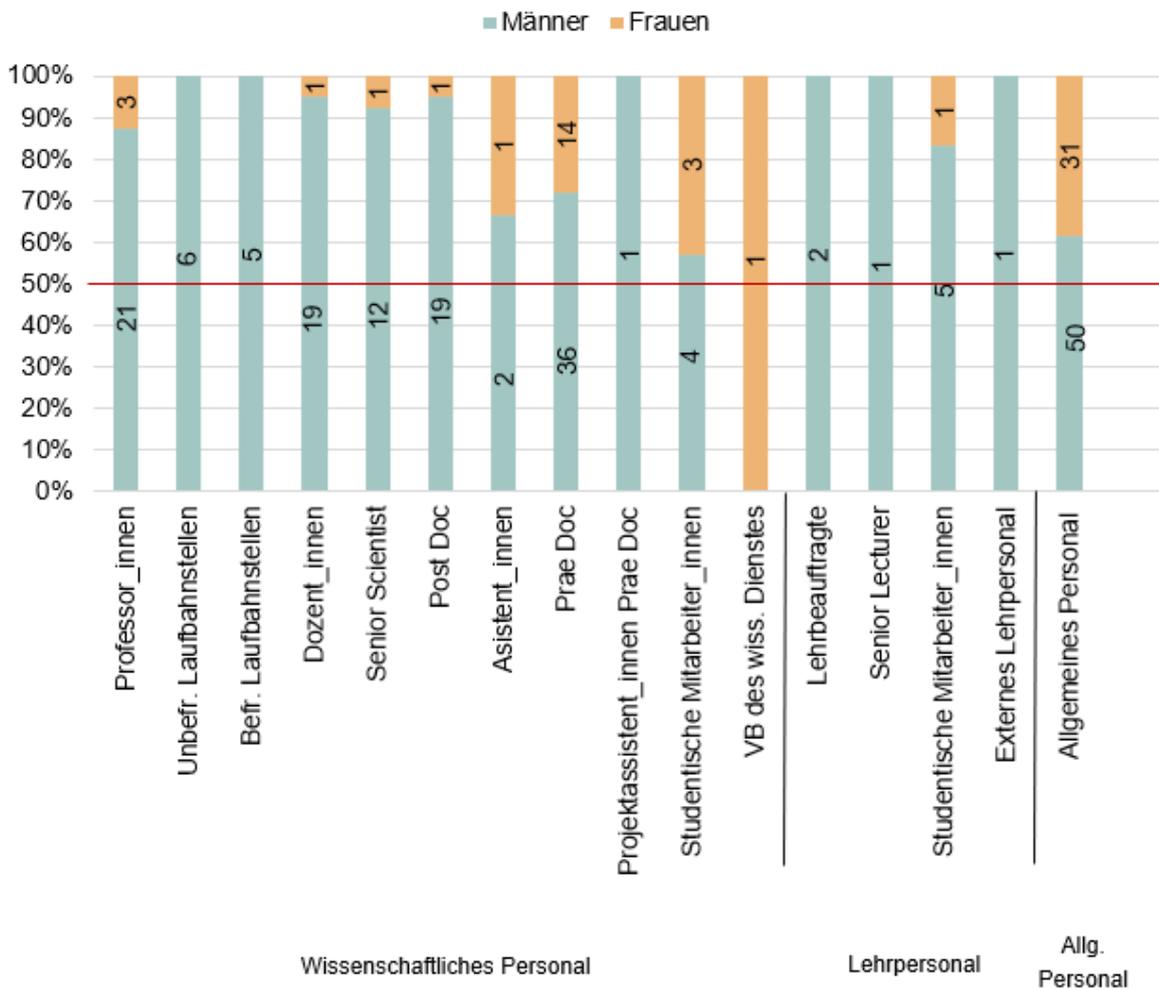


Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenbau und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

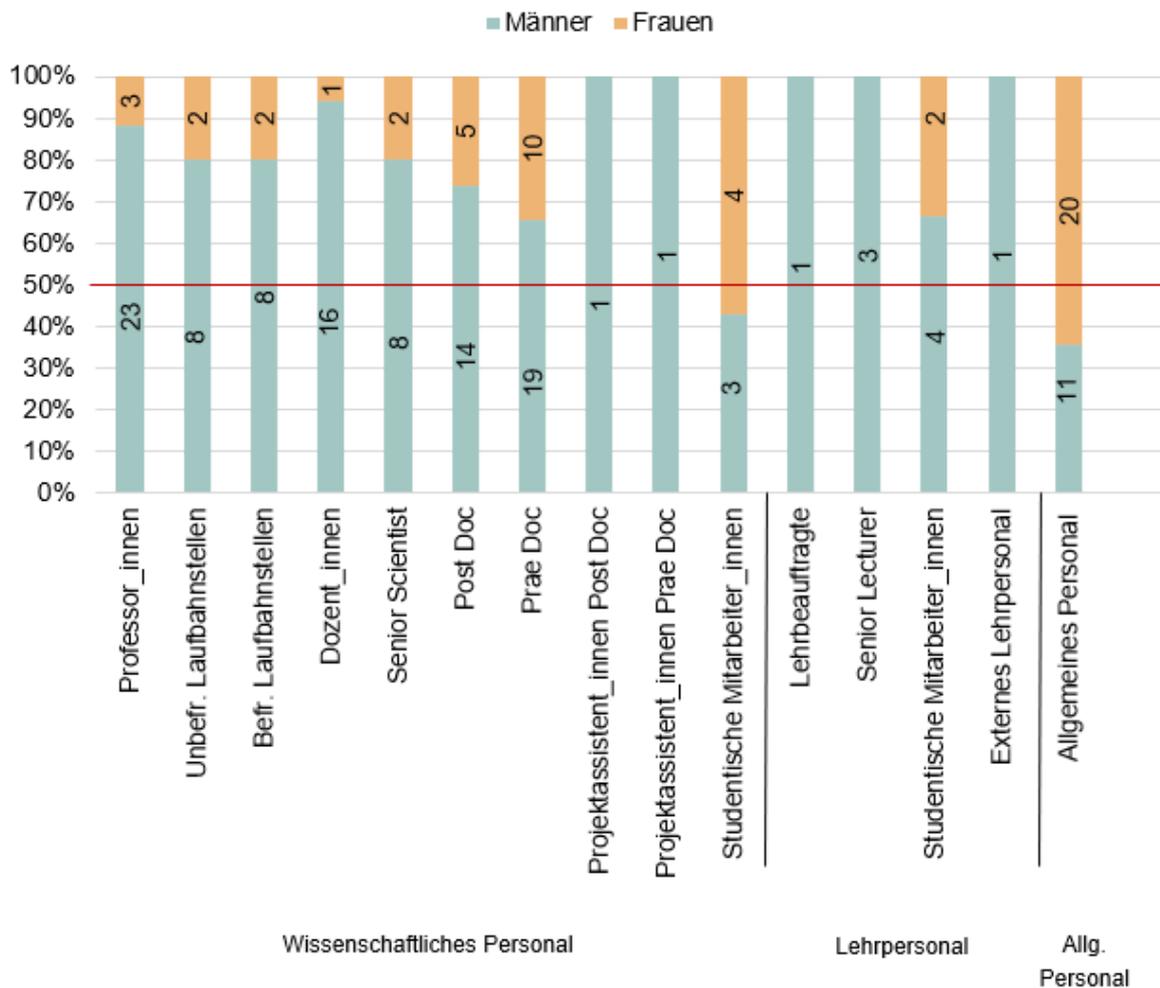


Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

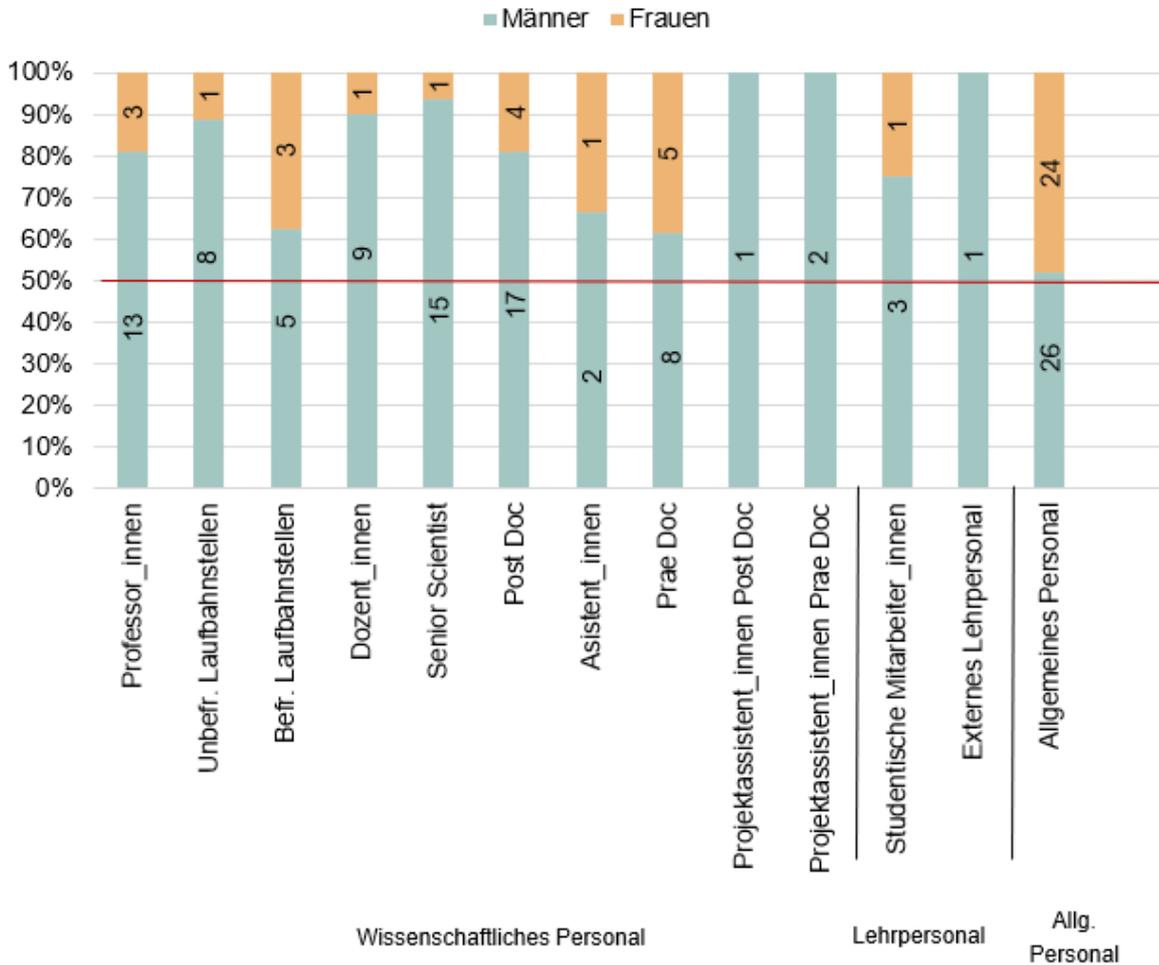


Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)



Abbildung 34: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

2.3 Studium an der TU Wien

2.3.1 Studierende an der TU Wien

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2022, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 2022: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

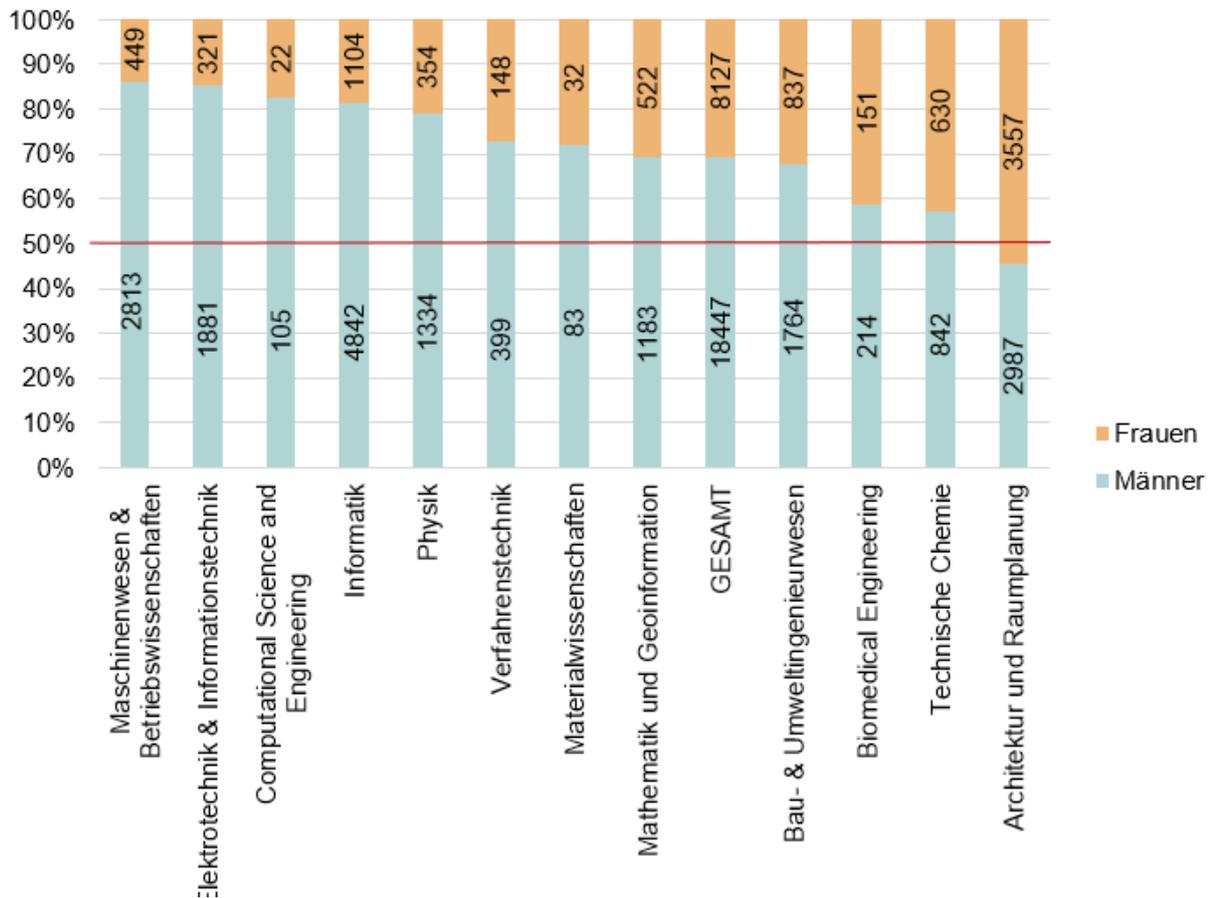


Abbildung 35: Ordentliche Studien im WS 2022: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata

Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2022 zum ersten Mal an der TU Wien inskribierten Bachelorstudien. Die Zahlen geben die Anzahl der inskribierten Studien wieder, das entspricht nicht der Anzahl (Köpfe) der Studierenden, da eine Person mehrere Studien gleichzeitig inskribieren kann.

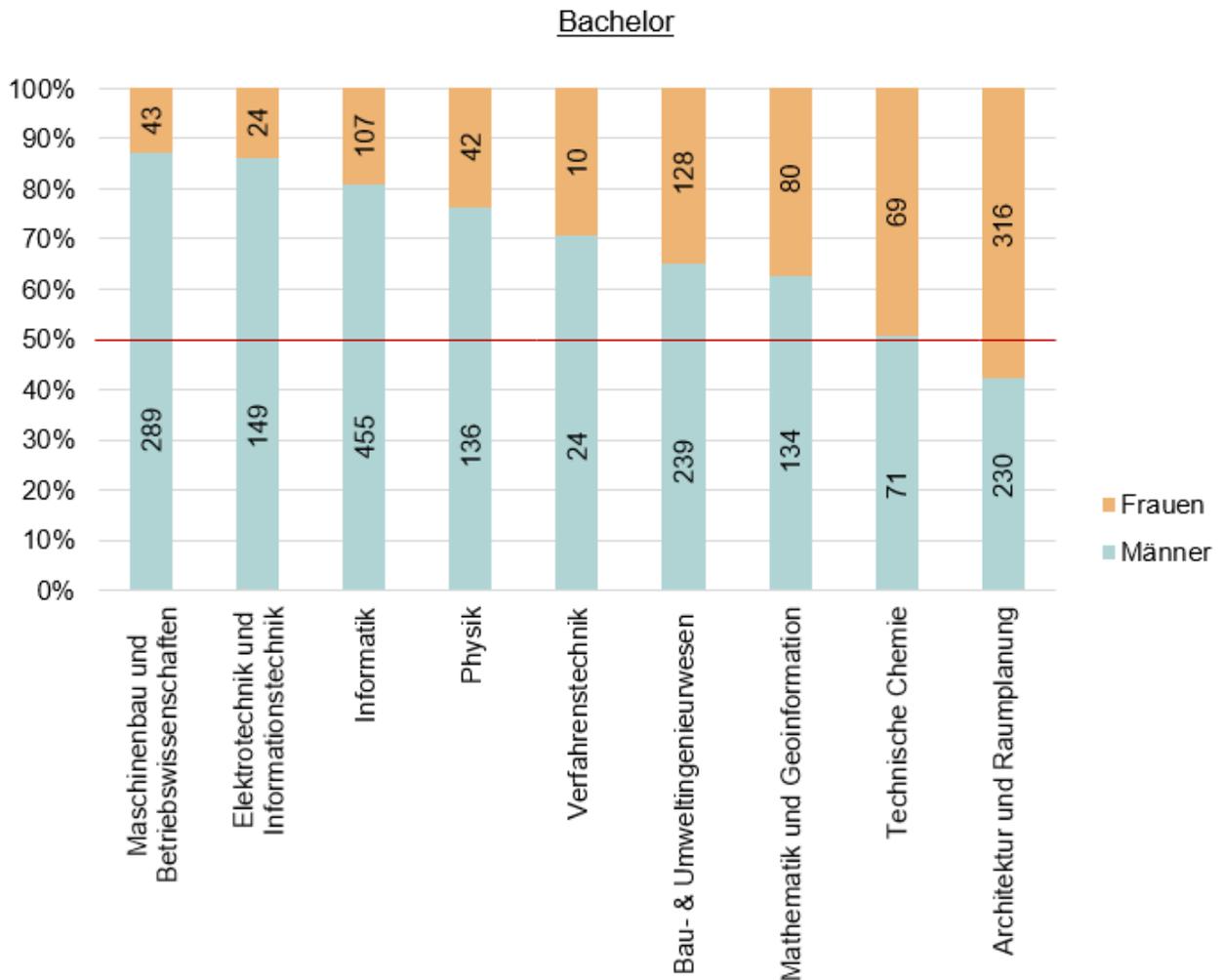


Abbildung 36: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2022; Quelle: Unidata

Prüfungsaktive Studierende lt. Wissensbilanz

Die folgenden Darstellungen weisen jene Studierende aus, die im Studienjahr 2021/22 mindestens ein prüfungsaktives Studium im Sinne der Wissensbilanzdefinition betrieben haben. Bei diesen Darstellungen handelt es sich um die Anzahl der Studierenden (Köpfe), nicht wie in den vorangegangenen Tabellen um inskribierte Studien.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

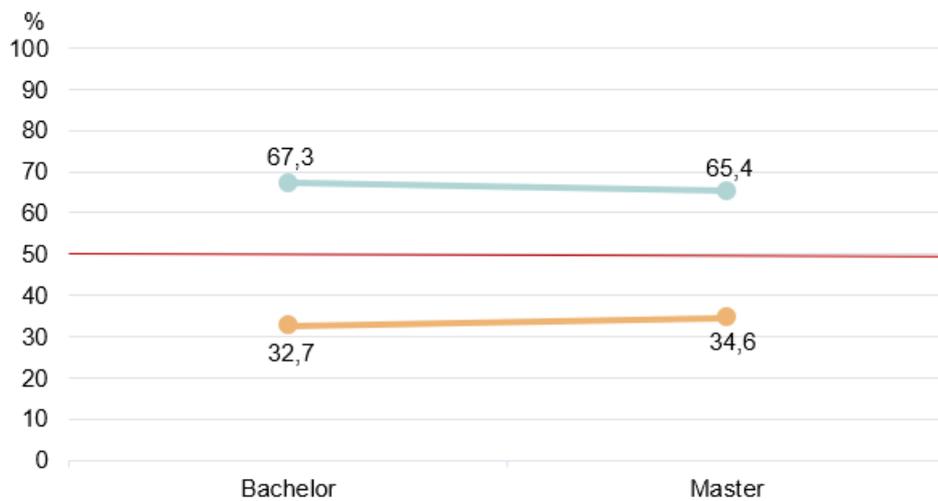


Abbildung 37: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

2.3.2 Studienabschlüsse

Studienabschlüsse detailliert seit 2012

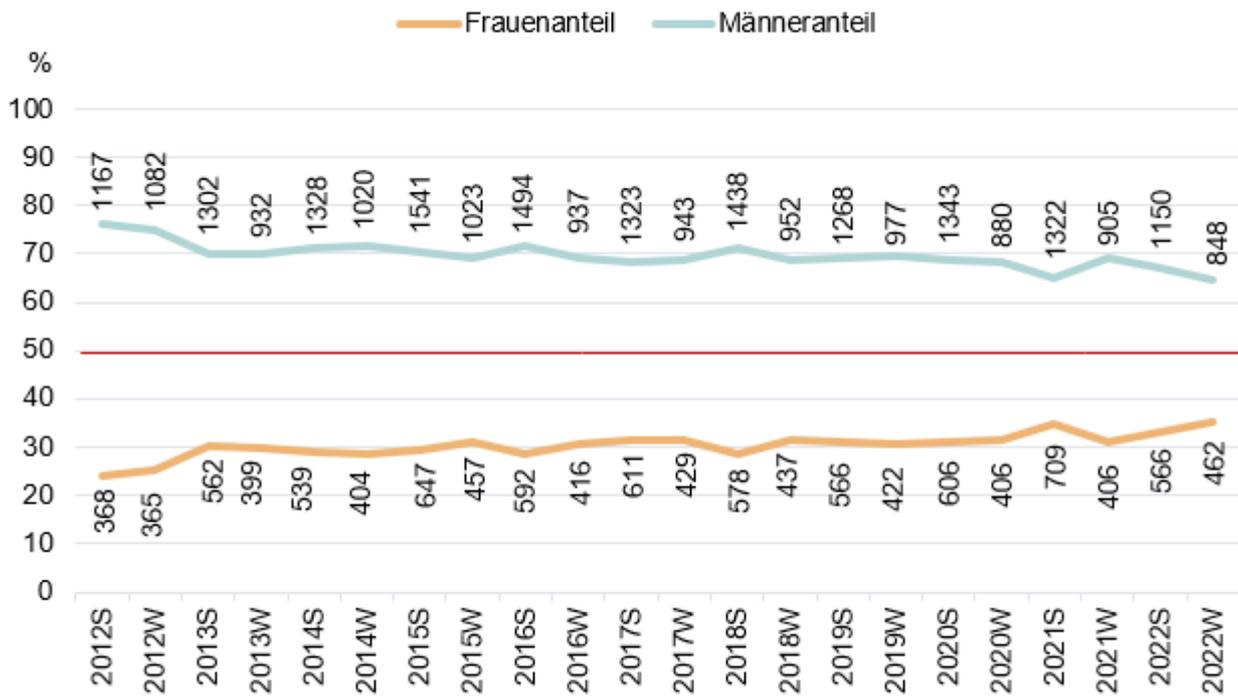


Abbildung 38: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Absolventinnen der TU Wien nach Herkunft

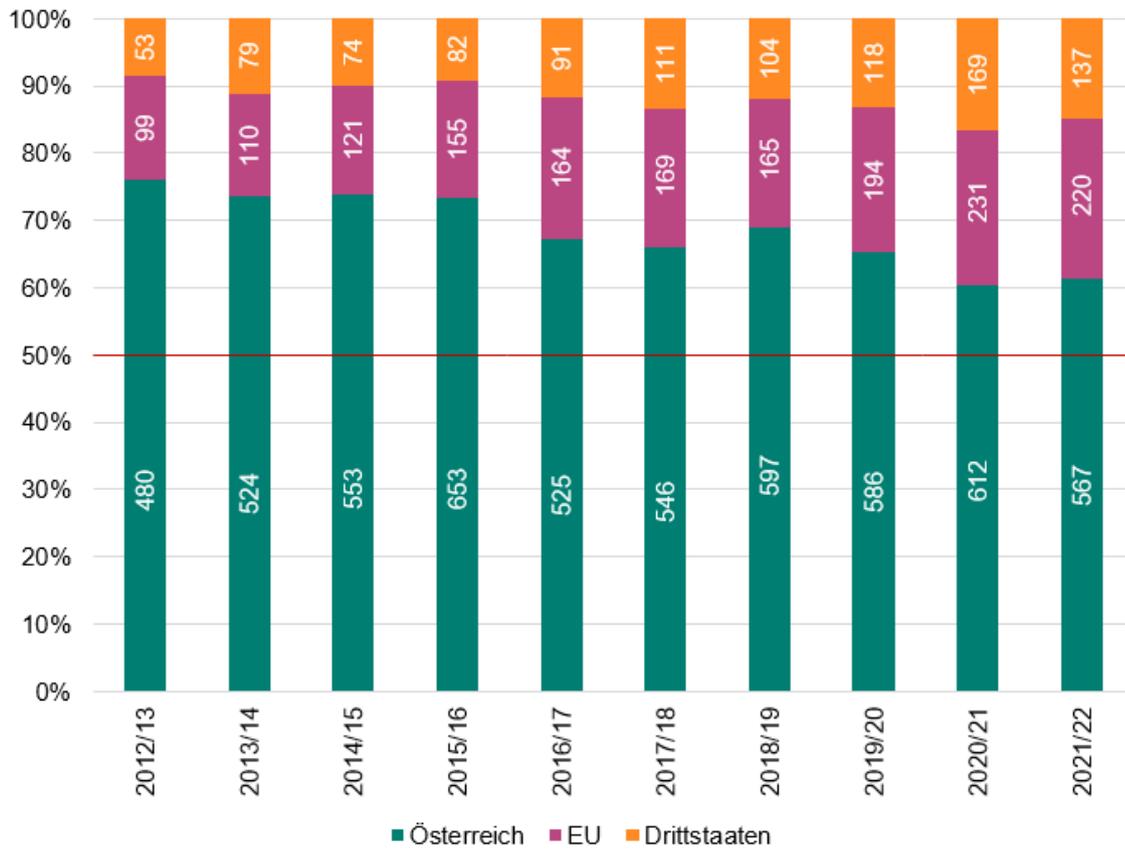


Abbildung 39: Absolventinnen nach Herkunft; Quelle: Unidata

Entwicklung der Studienabschlüsse

Die folgenden Grafiken zeigen die im Studienjahr 2021/22 abgeschlossenen Studien an der TU Wien. Die Darstellung erfolgt nach Studienrichtung und Studienart getrennt. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der Studierenden (Köpfe), die tatsächlich ein Studium absolviert haben.

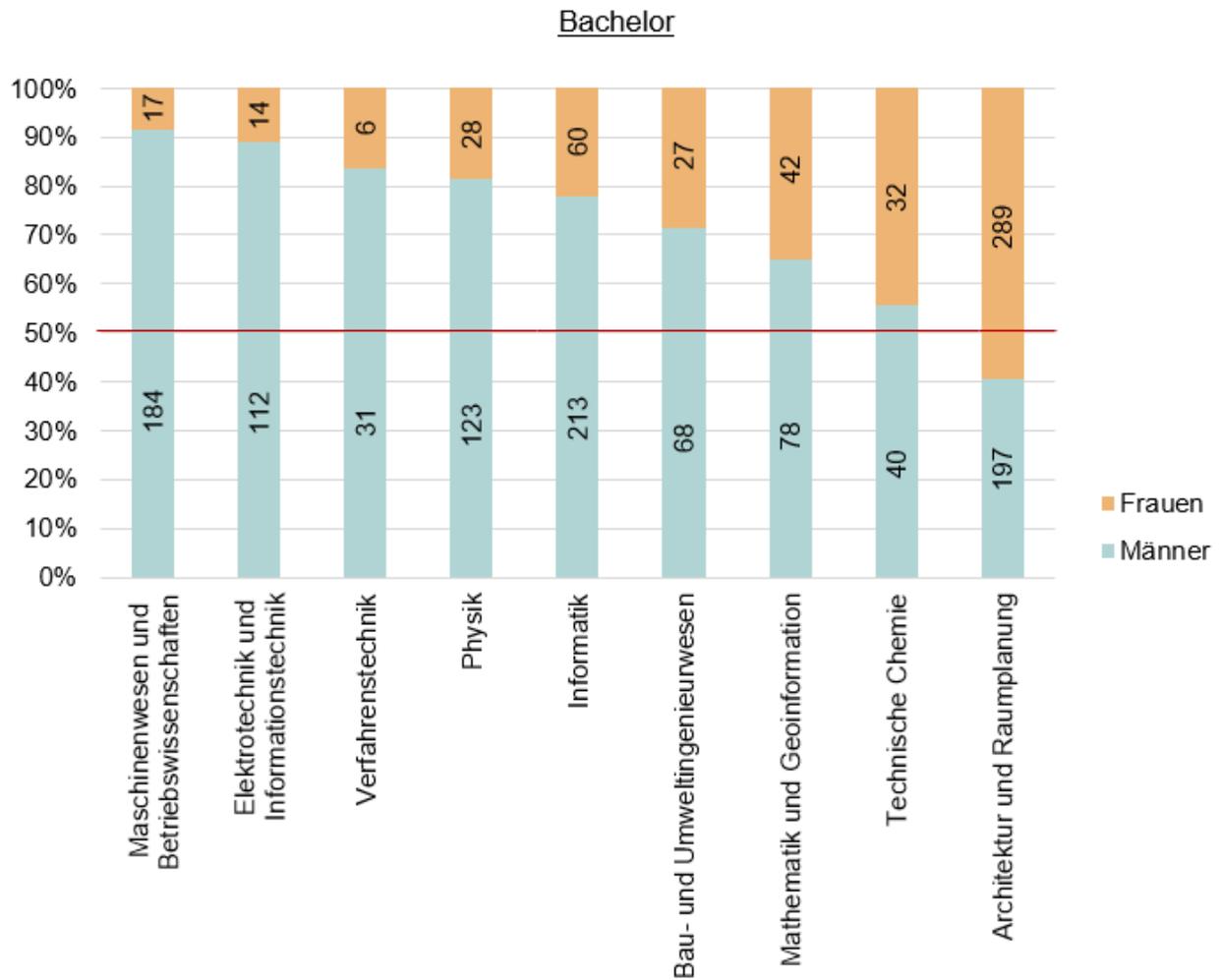


Abbildung 40: Absolvierte Bachelorstudien, Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

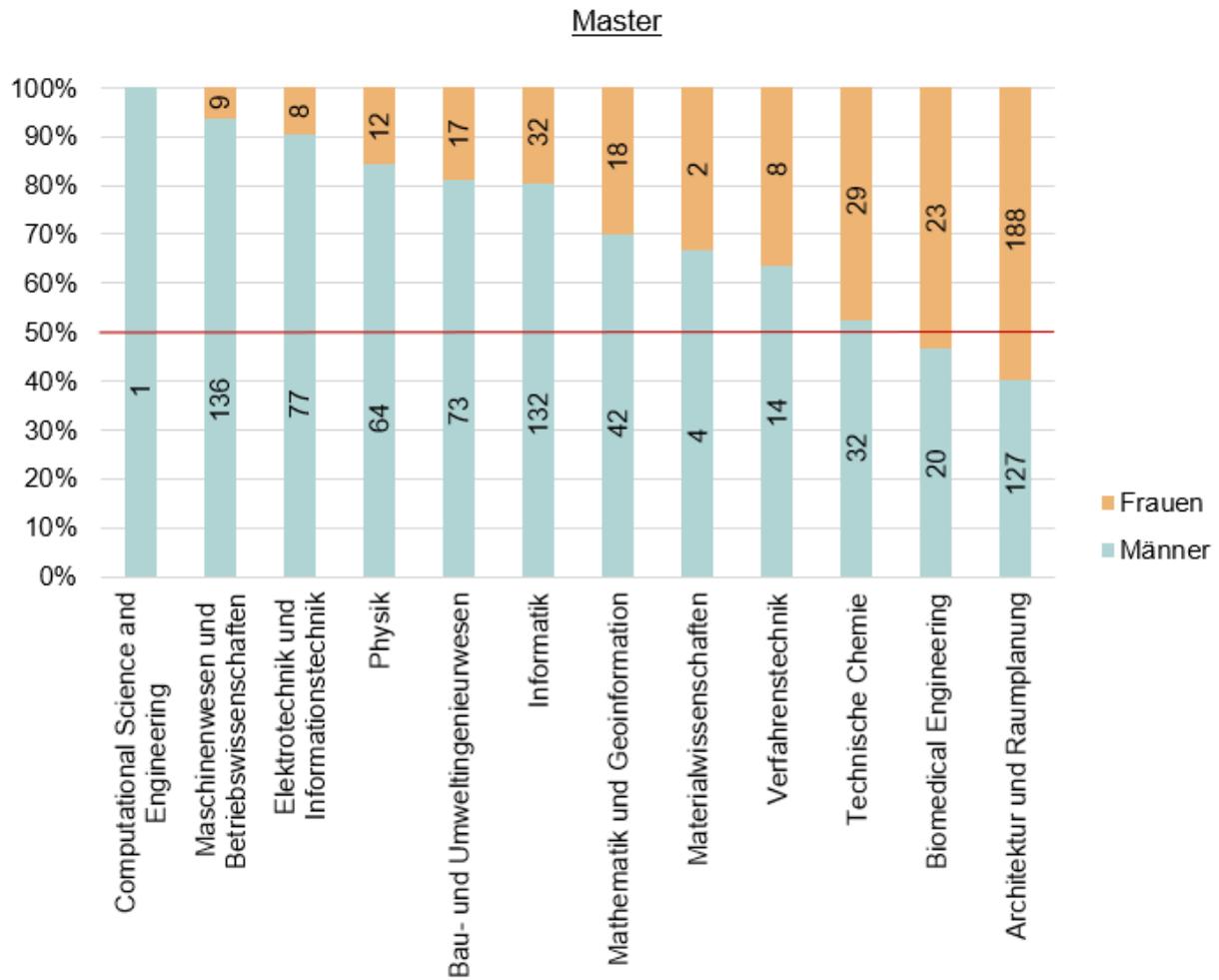


Abbildung 41: Absolvierte Masterstudien, Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

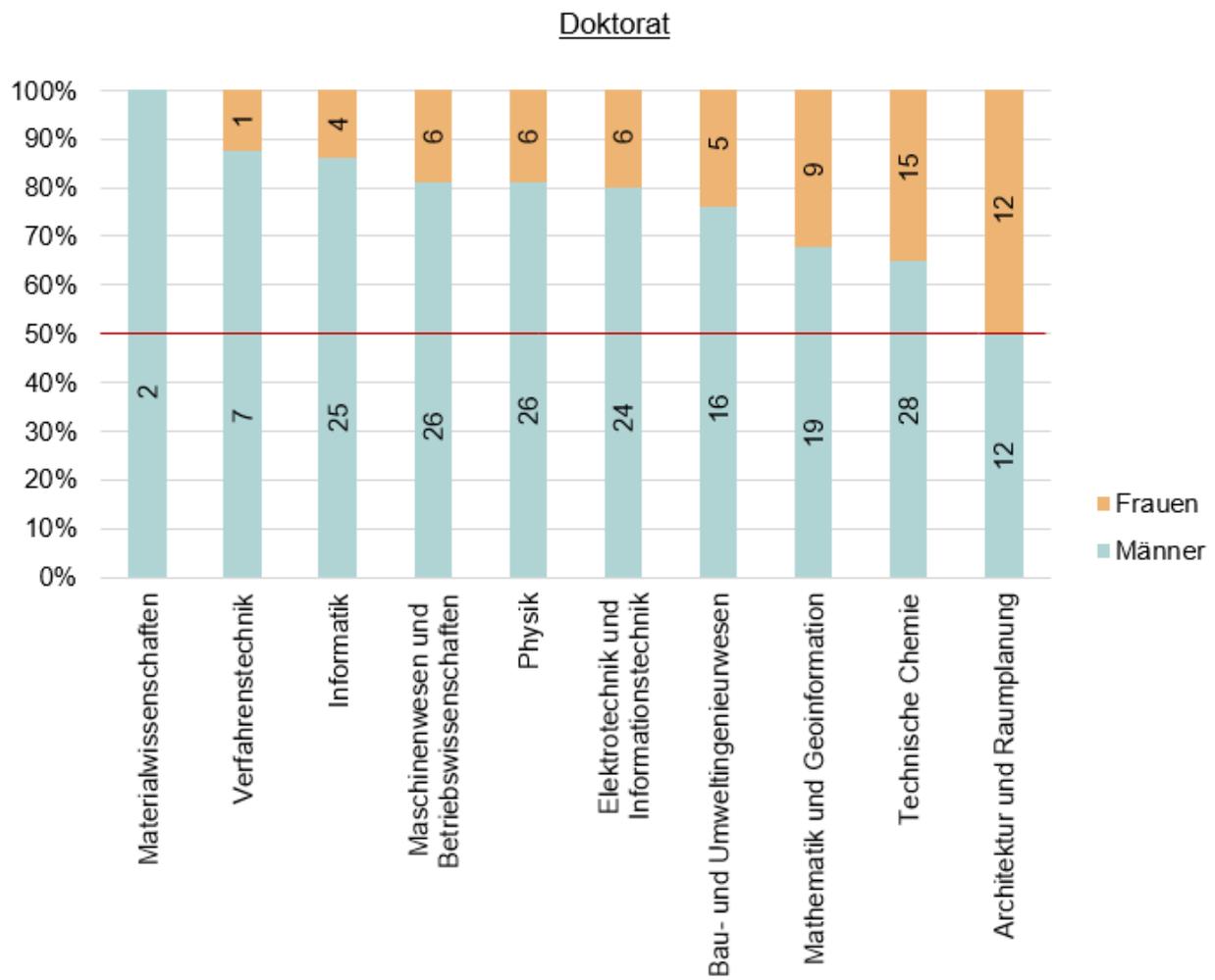
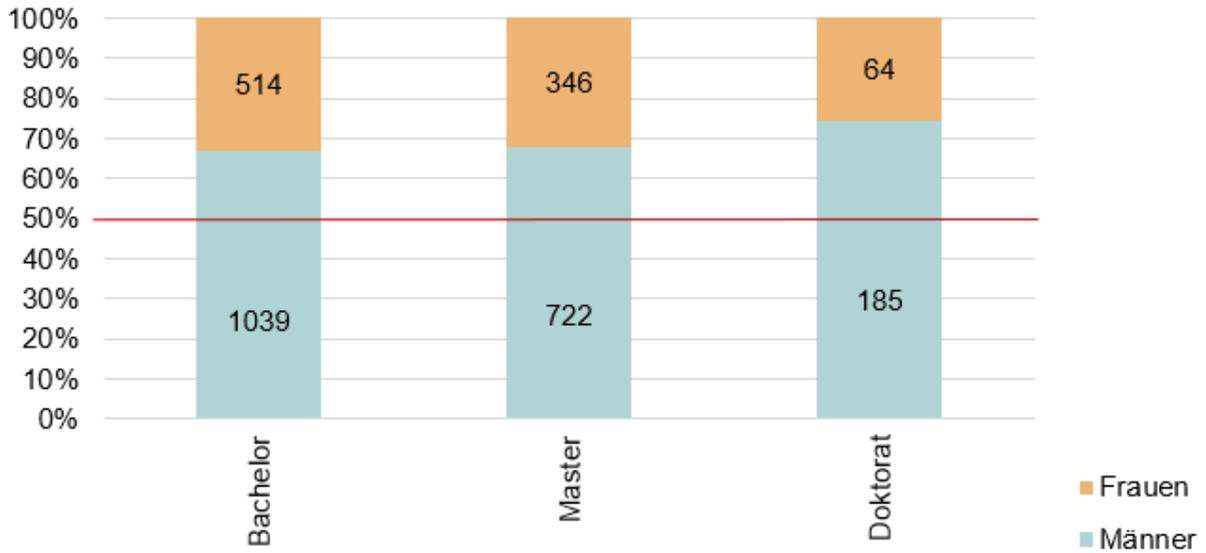


Abbildung 42: Absolvierte Doktoratsstudien, Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

Studienabschlüsse gesamt

Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2021/22 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

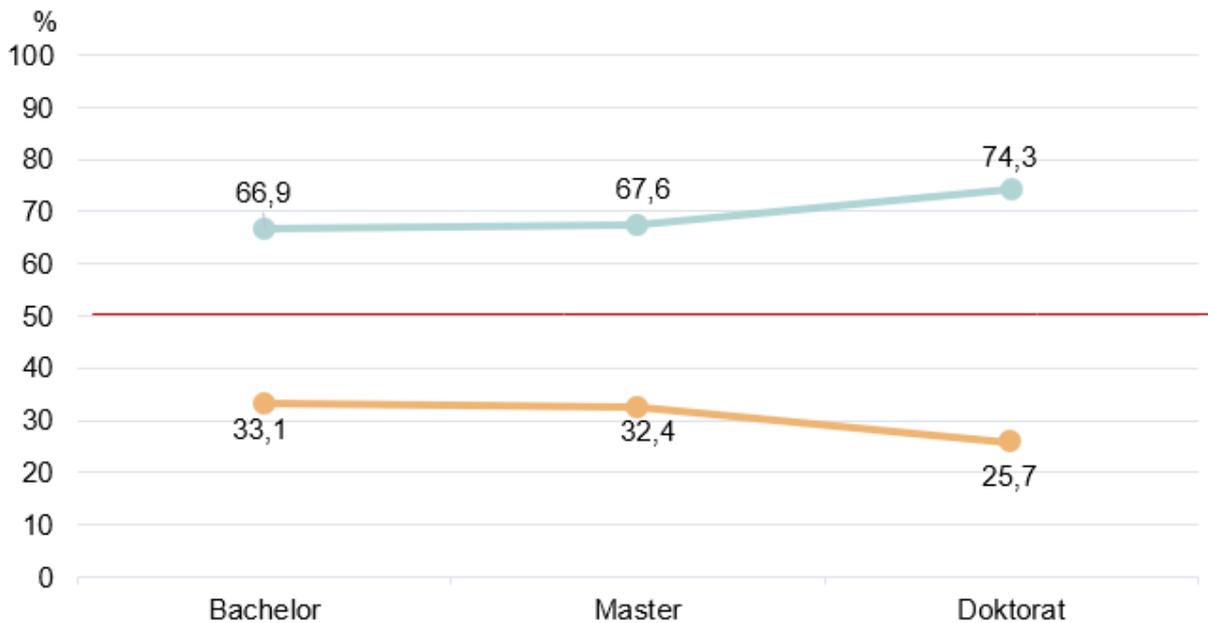


Abbildung 43: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

Studienabschlüsse nach Studienrichtungen

Alle Zahlen beziehen sich auf Studien (nicht Studierende). Studierende die mehrere Studien inskribiert haben werden hier somit auch mehrfach gezählt. Als Datenbasis (Filter 'keine Einschränkung') werden pro Semester alle zugelassenen Studien gewertet, auch wenn sie in durch Nicht-Einzahlung der Studiengebühren noch nicht fortgemeldet wurden oder zum Zeitpunkt der Auswertung bereits abgeschlossen oder abgebrochen wurden.

Studienabschlüsse Fakultät Architektur und Raumplanung

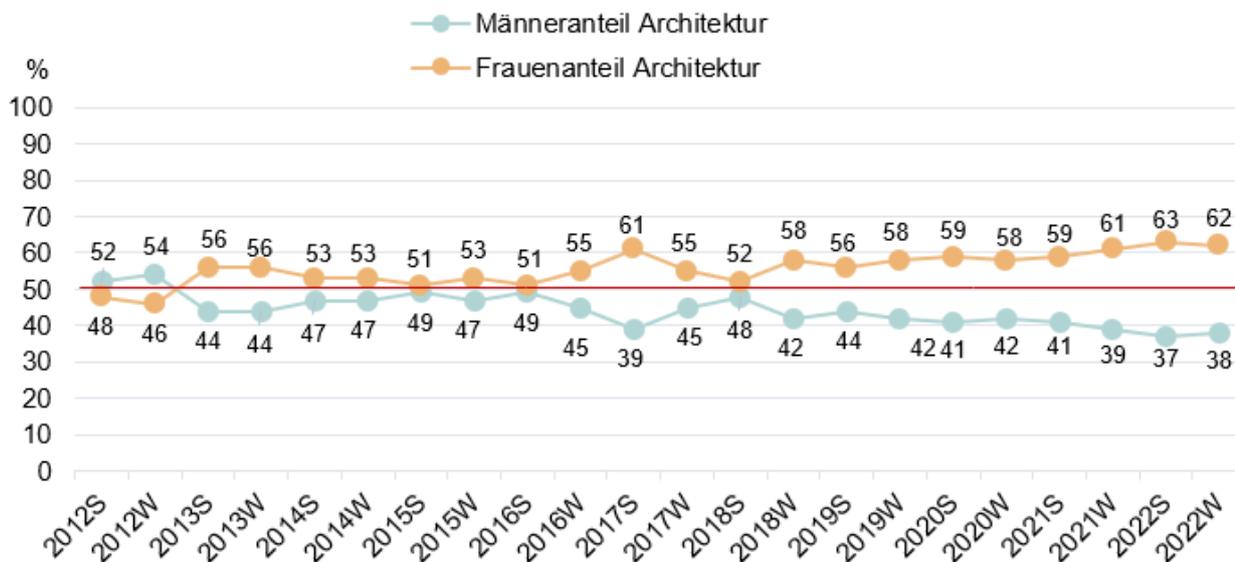


Abbildung 44: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personenzahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	110	119	156	106	136	122	226	139	187	117	149
Frauen	102	101	201	137	153	136	239	155	195	143	230

Personenzahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	125	190	109	160	133	148	149	229	109	130	105
Frauen	154	207	152	205	183	217	203	335	172	221	173

Tabelle 11: Studienabschlüsse Architektur; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

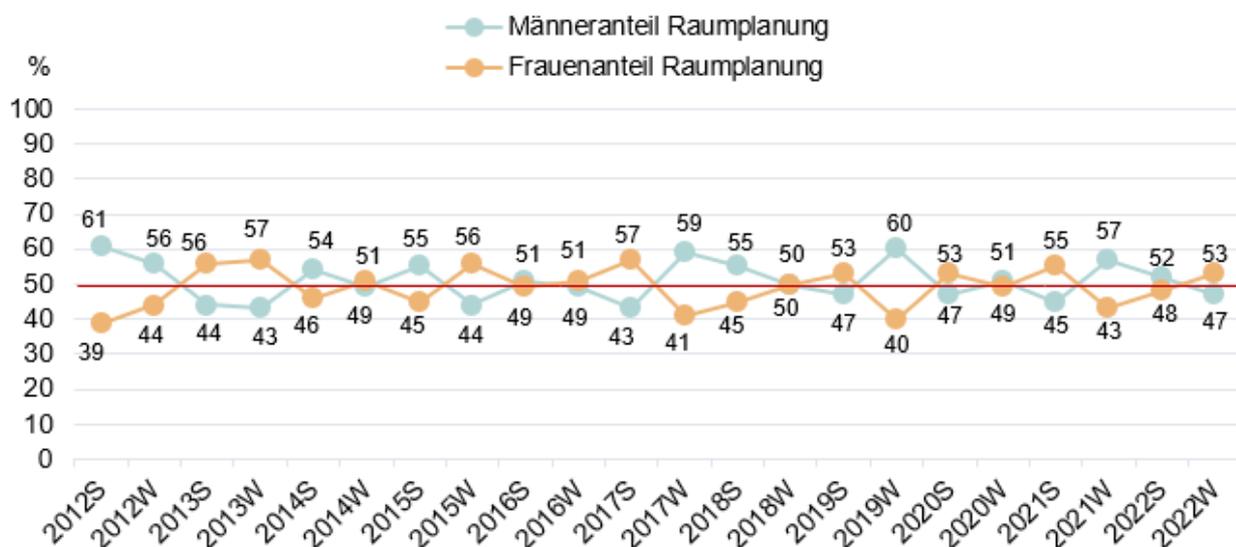


Abbildung 45: Studienabschlüsse Raumplanung; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	45	38	43	25	51	34	48	33	44	31	29
Frauen	29	30	55	33	44	36	40	42	43	32	39

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022S
Männer	34	48	29	40	26	40	26	44	28	50	34
Frauen	24	39	29	46	17	46	25	54	21	46	39

Tabelle 12: Studienabschlüsse Raumplanung; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Bau- & Umweltingenieurwesen

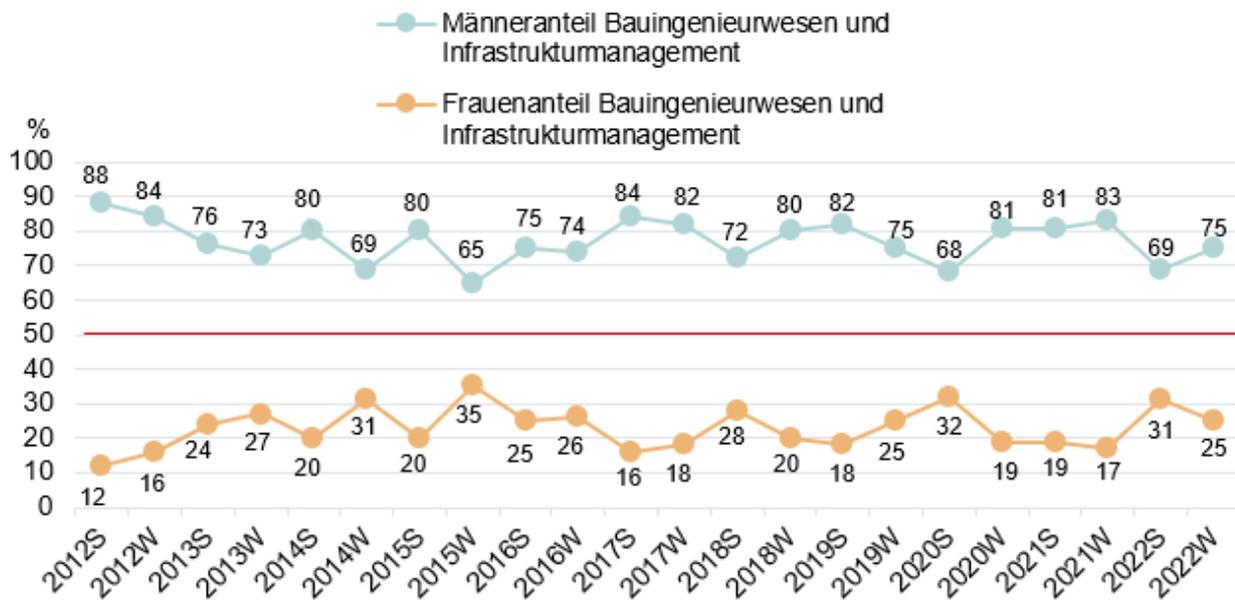


Abbildung 46: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	53	57	50	26	76	42	73	61	67	57	101
Frauen	7	11	16	21	19	19	18	33	29	20	19

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	61	100	98	91	64	87	74	107	68	75	61
Frauen	13	38	25	20	21	41	17	25	14	33	20

Tabelle 13: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung;

Umweltingenieurwesen wird im TISS ab 2022W erhoben:
 Personenzahlen Männer: 5, Frauen: 1;

Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

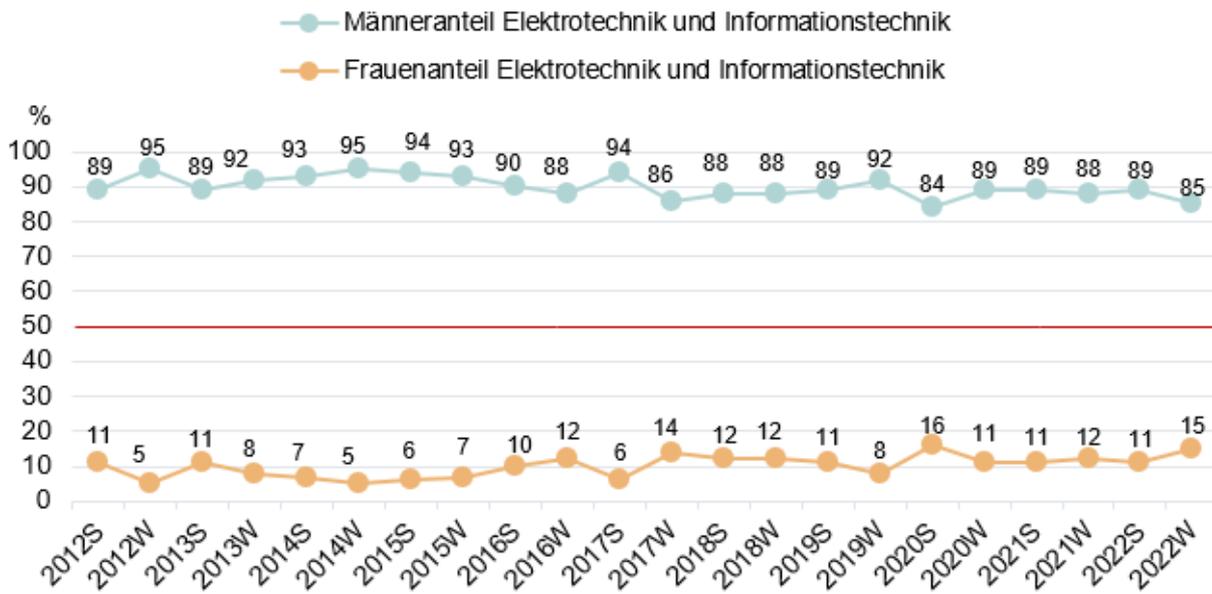


Abbildung 47: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	90	122	111	86	128	93	131	93	128	94	133
Frauen	11	7	14	7	9	5	9	7	14	13	8

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	83	104	97	112	91	116	63	101	97	115	82
Frauen	13	14	13	14	8	22	8	12	13	14	14

Tabelle 14: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Informatik

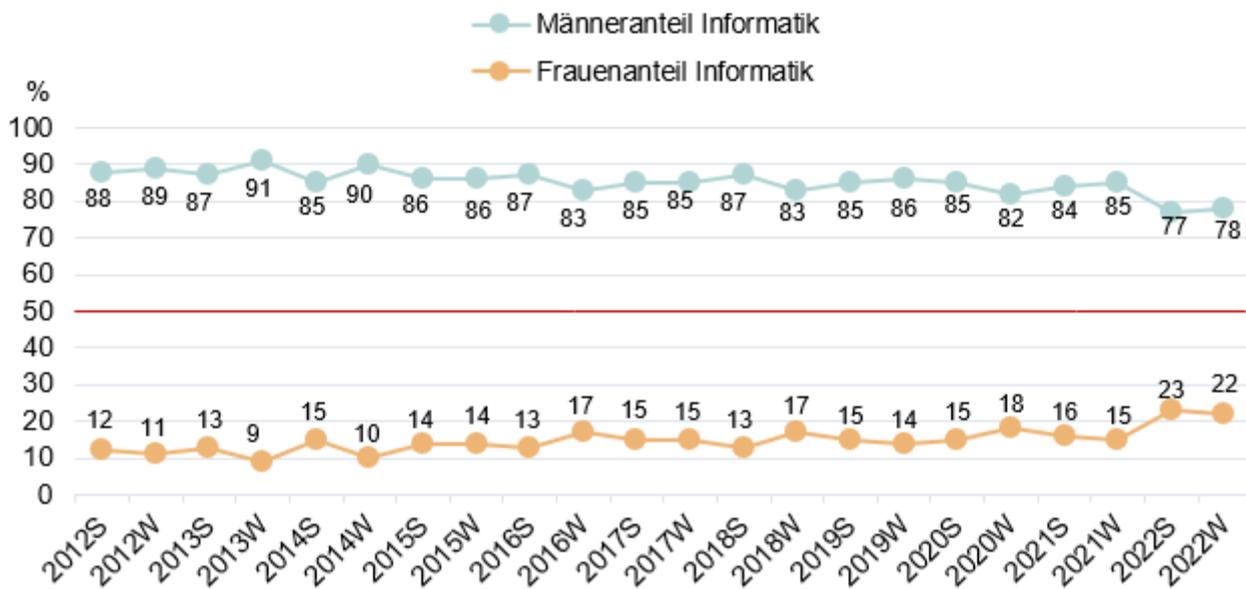


Abbildung 48: Studienabschlüsse Informatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	196	193	219	157	203	175	190	164	197	115	150
Frauen	26	24	32	16	35	20	30	7	30	24	26

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	131	216	130	172	160	214	156	218	135	191	138
Frauen	23	32	27	31	25	39	34	40	23	57	38

Tabelle 15: Studienabschlüsse Informatik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

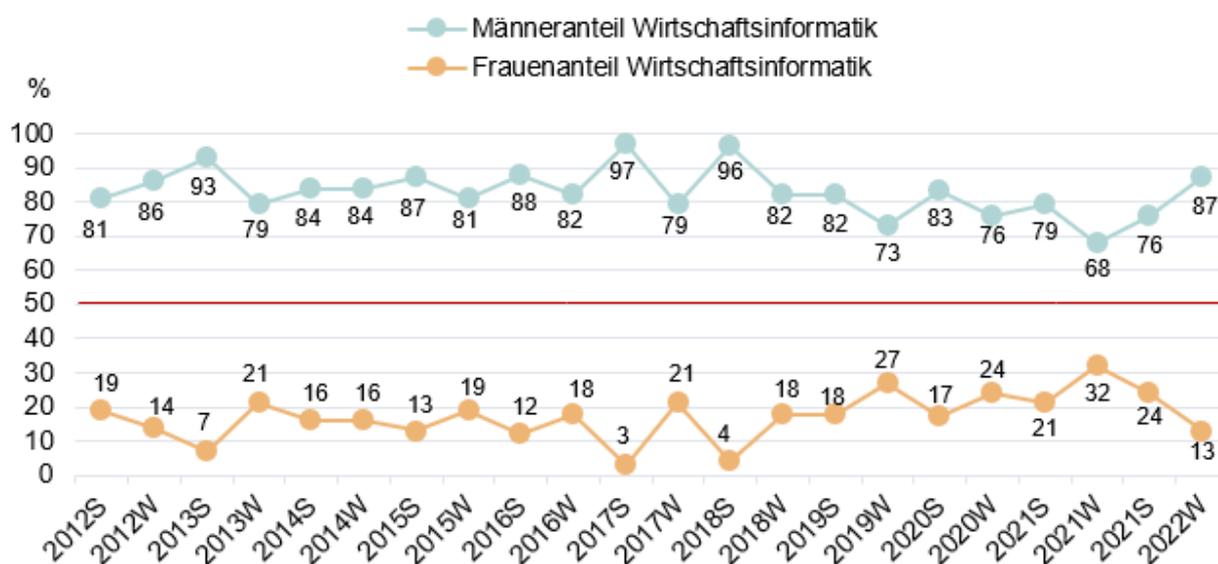


Abbildung 49: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	39	30	43	38	42	26	41	22	36	28	32
Frauen	9	5	3	10	8	5	6	5	5	6	1

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	22	48	14	28	24	43	16	31	15	22	26
Frauen	6	2	3	6	9	9	5	8	7	7	4

Tabelle 16: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Maschinenbau und Betriebswissenschaften

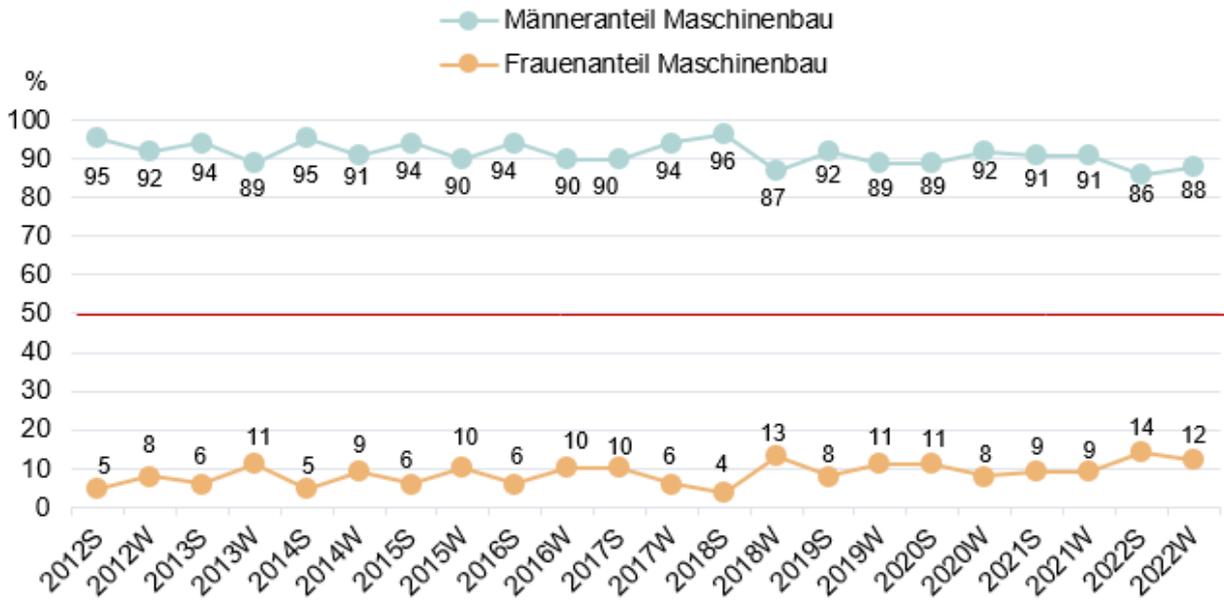


Abbildung 50: Studienabschlüsse Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	87	76	82	63	88	60	115	71	101	65	92
Frauen	5	7	5	8	5	6	7	8	7	7	10

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	75	116	77	116	71	102	71	107	78	68	61
Frauen	5	5	12	10	9	12	6	11	8	11	8

Tabelle 17: Studienabschlüsse Maschinenbau; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

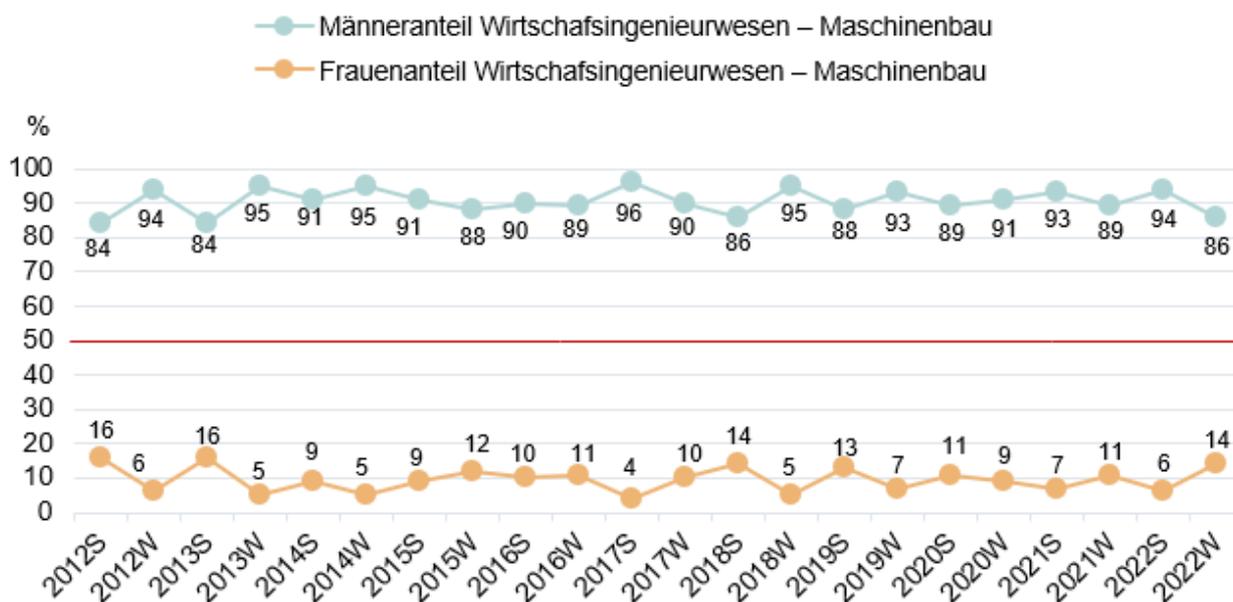


Abbildung 51: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	52	47	69	58	92	72	105	59	113	62	86
Frauen	10	3	13	3	9	4	11	8	12	8	4

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	84	92	70	112	99	121	96	113	84	96	63
Frauen	9	15	4	16	7	15	10	9	10	6	10

Tabelle 18: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

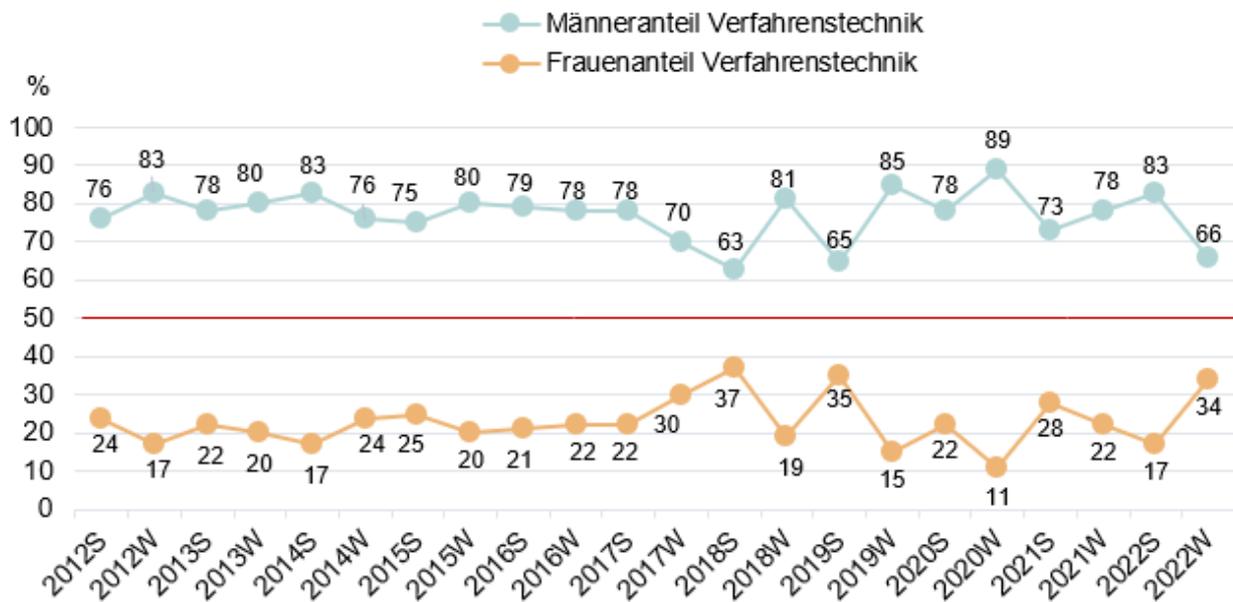


Abbildung 52: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	26	29	32	16	35	26	39	32	50	28	43
Frauen	8	6	9	4	7	8	13	8	13	8	12

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	23	24	35	24	33	38	33	29	25	29	19
Frauen	10	14	8	13	6	11	4	11	7	6	10

Tabelle 19: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

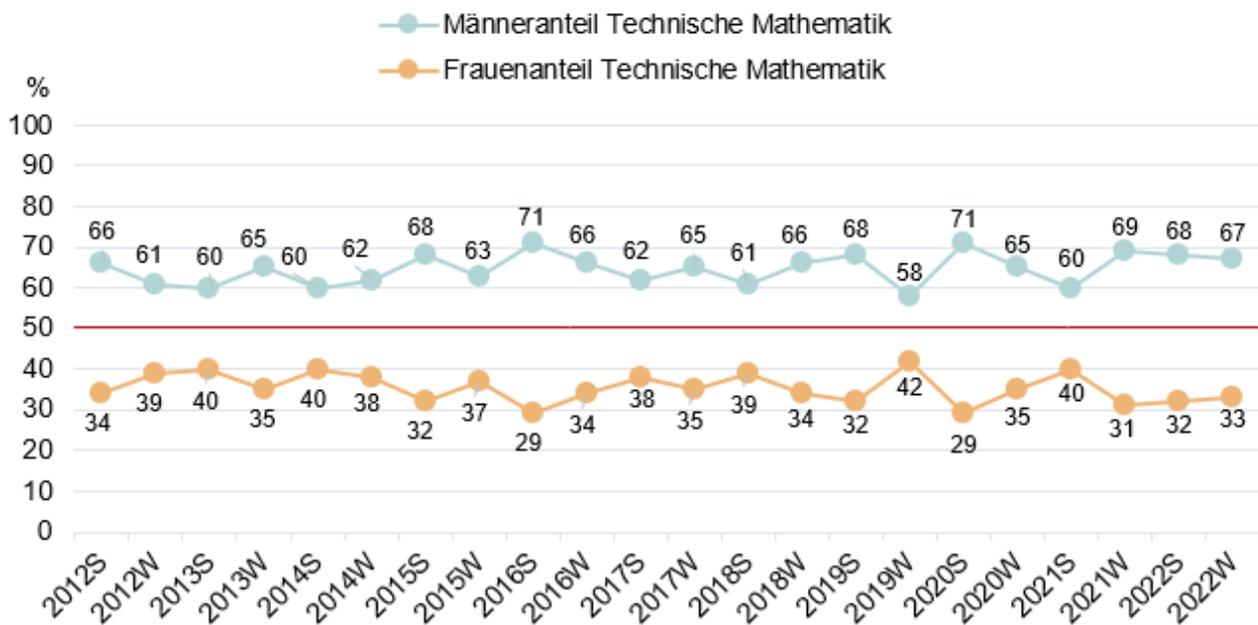


Abbildung 53: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	47	45	49	37	55	52	72	47	53	45	48
Frauen	24	29	32	20	36	32	34	28	22	23	30

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022
Männer	41	56	48	55	28	65	35	44	61	46	37
Frauen	22	36	25	26	20	27	19	29	27	22	18

Tabelle 20: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

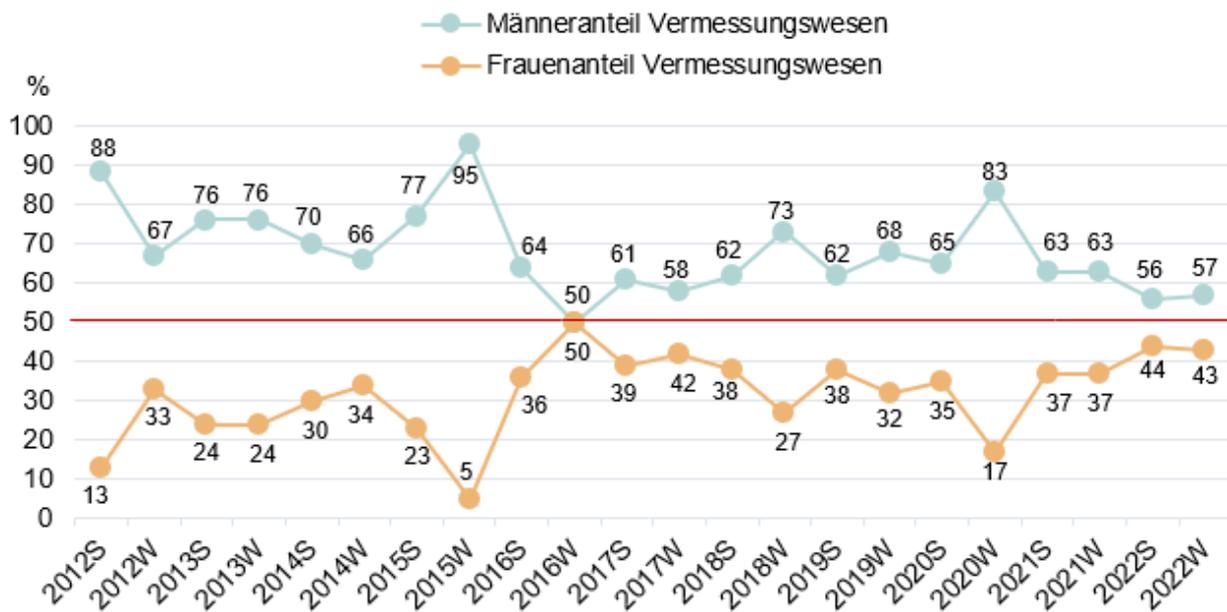


Abbildung 54: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	21	16	19	16	16	21	24	19	21	9	17
Frauen	3	8	6	5	7	11	7	1	12	9	11

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	11	16	16	13	13	13	15	12	10	9	12
Frauen	8	10	6	8	6	7	3	7	6	7	9

Tabelle 21: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie

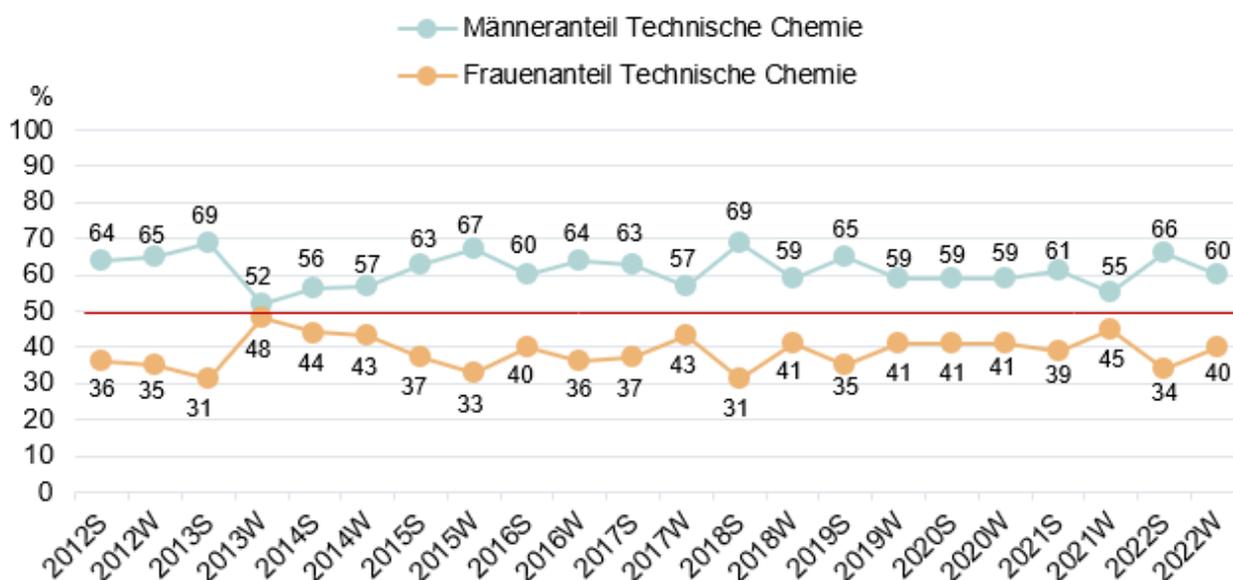


Abbildung 55: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	45	44	63	32	49	35	71	42	58	42	66
Frauen	25	24	28	29	39	26	42	21	39	24	39

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	54	63	51	77	53	66	46	74	42	69	58
Frauen	41	28	35	41	37	46	32	47	35	36	38

Tabelle 22: Studienabschlüsse Technische Chemie; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Physik

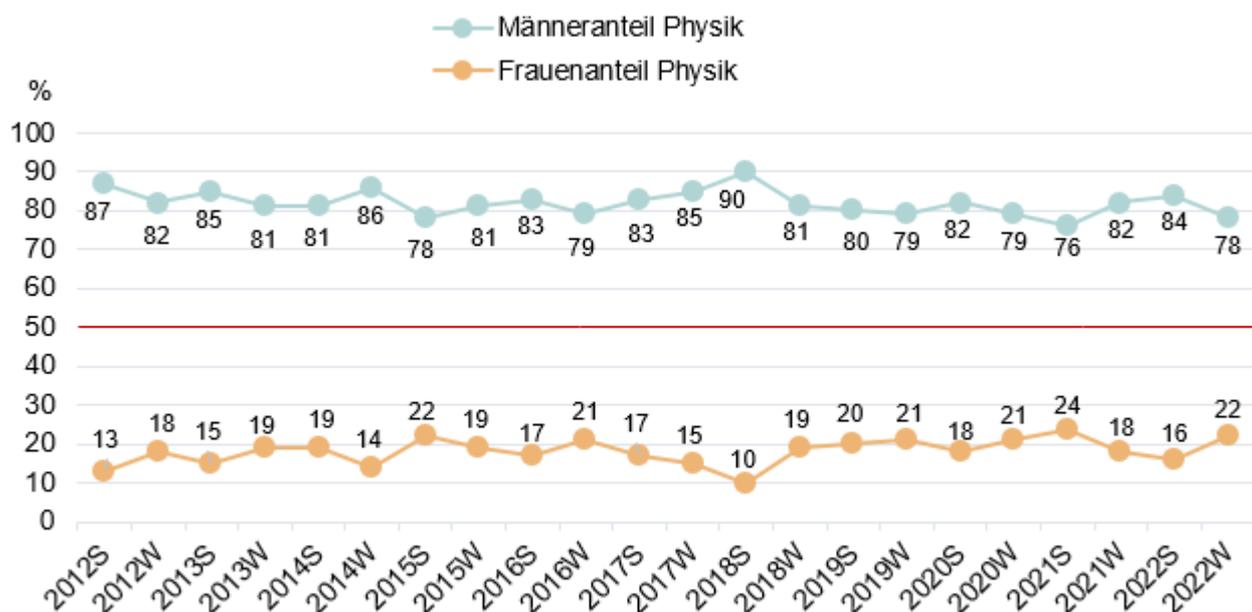


Abbildung 56: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S
Männer	83	90	99	69	98	96	109	82	126	92	110
Frauen	12	20	18	16	23	16	30	19	25	24	22

Personen-zahlen	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W
Männer	83	120	79	111	92	128	68	96	90	127	63
Frauen	15	14	18	27	24	28	18	31	20	24	18

Tabelle 23: Studienabschlüsse Technische Chemie; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studiendauer für Studienabschlüsse

Die Studiendauer der Studienabschlüsse im Studienjahr 2021/22 wird im Folgenden in Semestern nach Studienarten getrennt dargestellt.

Bachelorstudium

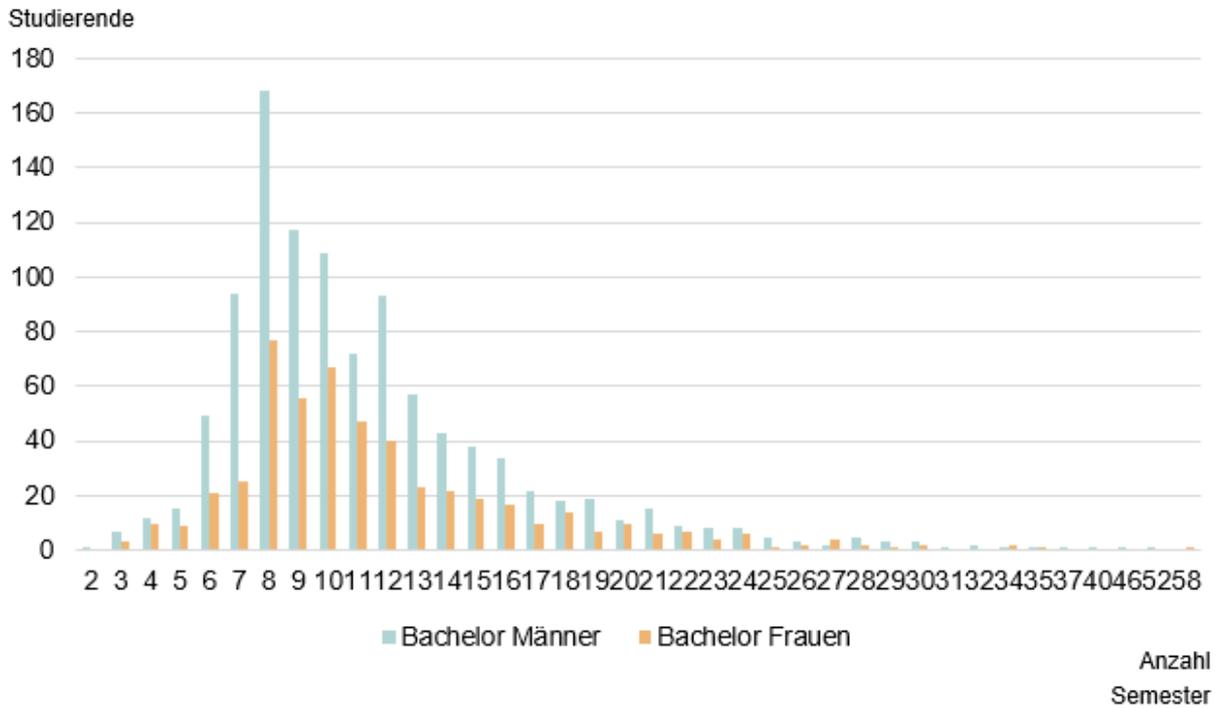


Abbildung 57: Studiendauer der absolvierten Bachelorstudien im Studienjahr 2021/22 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

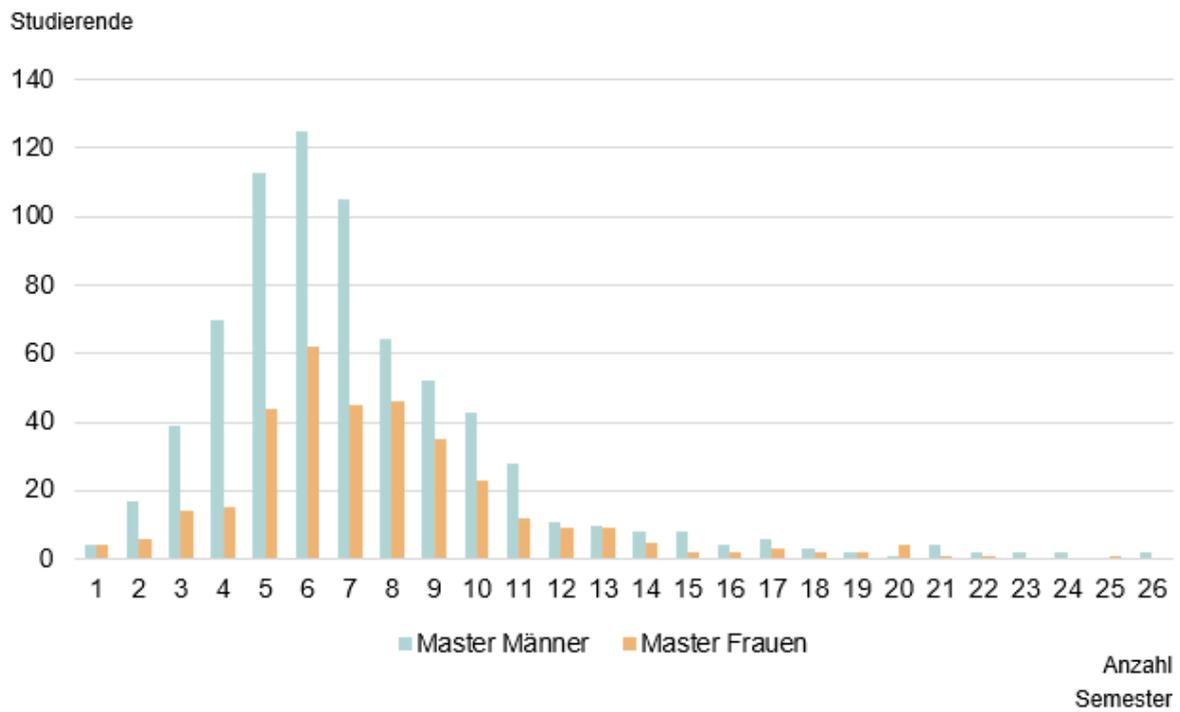
Masterstudium

Abbildung 58: Studiendauer der absolvierten Masterstudien im Studienjahr 2021/22 nach Semestern und Geschlecht;
Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Doktorat

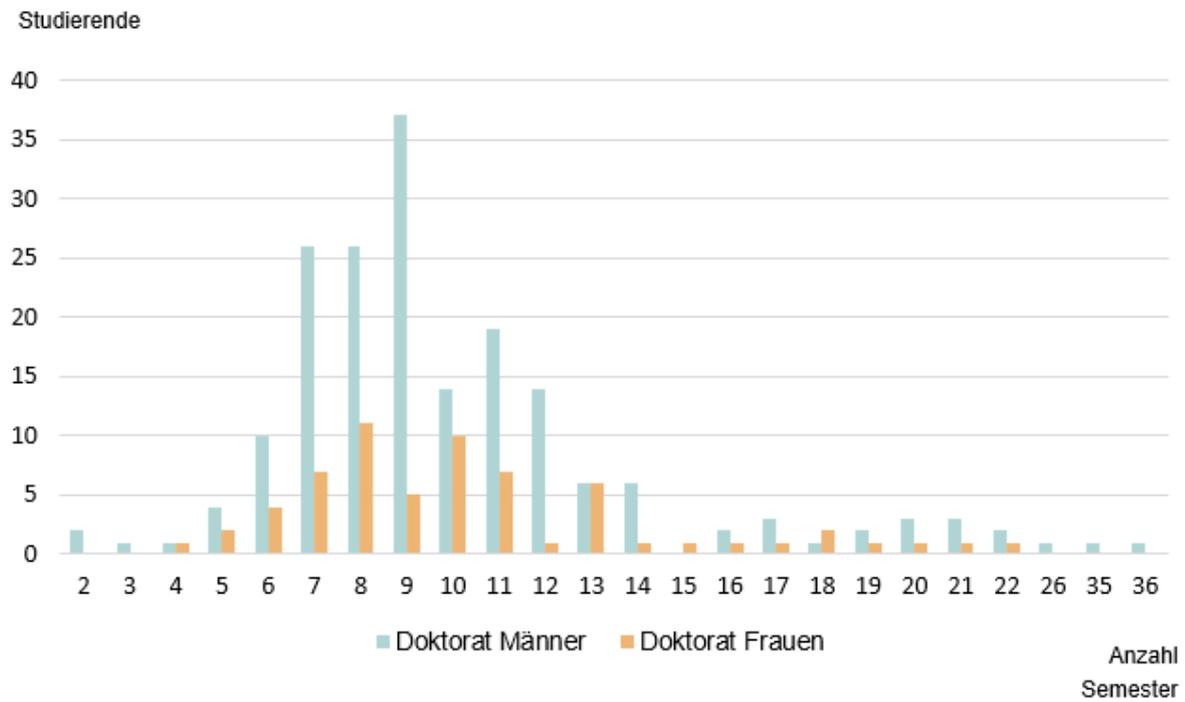


Abbildung 59: Studiendauer der absolvierten Doktoratsstudien im Studienjahr 2020/21 nach Semestern und Geschlecht;
Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

2.4 Strategie und Maßnahmen

Im Frauenförderungsplan der TU Wien heißt es: „Die TU Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.“ Um dem gerecht zu werden, ist Chancengleichheit an vielen Stellen verankert.

Ein Überblick über die aktuellen Strategien, Verantwortungsbereiche und Maßnahmen ist zu finden auf der Genderkompetenz-Website der TU Wien:

<https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-services/genderkompetenz/massnahmen-programme/>

Strategie:

- Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz
- Entwicklungsplan
- Fakultäten
 - Technische Chemie: FEMChem
 - Informatik: Women In Informatics
 - Maschinenwesen und Betriebswissenschaften: FemTUme
- Frauenförderungsplan TU
- Gleichstellungsplan
- Leistungsvereinbarung
- Zielvereinbarungen mit den Fakultäten: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Verantwortung:

- Abteilung Genderkompetenz
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Dekanate
- Dual Career Advice
- Personalentwicklung & Betriebliche Gesundheitsförderung
- Rektorat
- Vereinbarkeitsbeauftragte
- Vereinbarkeitsbüro TU Kids & Care
- Vizerektorat Forschung, Innovation & Internationales
- Vizerektorat Personal
- Vizerektorat Lehre

Maßnahmen:

- AKMath Auffrischkurs Mathematik für Studienanfänger_innen
- Bunte Welt der Technik
- FaMe Fachliches Mentoring Mathematik für Erstsemestrige der Elektrotechnik
- FIT – Frauen in die Technik
- Forschungsfreisemester für Wissenschaftlerinnen
- Professuren und Laufbahnstellen für Frauen
- Gleichstellungskonzepte: Zusatzstellen für Frauen im Bauingenieur- und Maschinenwesen, Informatik und Technischer Chemie
- Laufbahnstellen für Frauen gehen an die Fakultäten für Informatik, Technische Chemie, Bauingenieurwesen sowie Physik
- Gender Comics
- Gendersensible Mediengestaltung
- Jährlicher Bericht Gender Monitoring an der TU Wien
- Mentoring-Programm für Studienanfänger_innen
- Zusatzzertifikat Gender und Diversitätskompetenz
- TU Diversity-Management
- TU Wien Frauenpreis
- Videokunstprojekt
- Website Geschlecht und Innovation
- u. v. m.

3 Anhang

3.1 Infos zu den verwendeten Daten

3.1.1 Änderung im Personenstandsgesetz

Seit 2019 ist in Österreich der Geschlechtseintrag „divers“ für intergeschlechtliche Menschen im Personenstandsregister möglich. Dies beruht auf dem Erkenntnis G 77/2018-9 vom 15. Juni 2018 des Verfassungsgerichtshofs (VfGH).

Das Bundesgesetzblatt III – ausgegeben am 19. Juli 2019 – Nr. 216, 6. Abschnitt, § 13. (3) beinhaltet, dass zur Codierung des Geschlechtes folgende einstellige Codierungen zu verwenden sind:

- 1) „M“ für männlich,
- 2) „W“ für weiblich und
- 3) „X“ für divers und alle anderen Bezeichnungen des Geschlechts, die weder unter „M“ noch unter „W“ fallen, wobei das jeweilige Geschlecht aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsurkunden, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen ist.

Im Erhebungszeitraum des vorliegenden Berichts wurde die Geschlechtskategorie „divers“ bei den Studierenden nicht gesondert erfasst. Im Personalbereich gab es eine Person mit dem Geschlechtseintrag „divers“.

Der vorliegende Bericht weist aus Gründen des Datenschutzes lediglich in der Gesamtübersicht aller Beschäftigten der TU Wien die Geschlechtskategorie „divers“ aus.

3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

Die in den Tabellen angeführten **Personengruppen** sind wie folgt charakterisiert:

	Dienstrecht
Wissenschaftliches Personal	
Professor_innen	
Uni. Professor_innen	Beamte
Vertragsprofessor_innen	KV/VB
Laufbahnstellen	
Associate Prof.	KV
Assoc. Prof.(oQ)	KV
Assistant Prof.	KV
Postdoc Ass (L)	KV
Dozent_innen	
Universitätsdoz.	Beamte
Vertragsdoz.	VB
StaffScientist	
StaffScientist	VB
Senior Scientist	
SenSc. PostDoc	KV
SenArt. PostDoc	KV
SenSc. PostDoc (FWF)	KV
SenSc. PreDoc	KV
SenSc. PostDoc (unbefr. Proj.Ass.)	KV
SenSc. PreDoc (unbefr. Proj.Ass.)	KV
SenSc. PostDoc (Drittm.)	KV
Post Doc	
Post Doc	KV
Beamt.d.wiss.D.	Beamte
Beamt.i.wiss.V.	Beamte
Assistent_innen	
Univ. Assistent_innen	Beamte
Vertragsassistent_innen	VB
Prae Doc	
Prae Doc	KV
Projektassistent_innen Post Doc	
ProjA. Post Doc	KV
ProjA. Post Doc (global)	KV
ProjA.FWF Post Doc	KV

	Dienstrecht
Projektassistent_innen Prae Doc	
ProjA. Prae Doc	KV
ProjA. Prae Doc (global)	KV
ProjA.FWF Prae Doc	KV
Studentische Mitarbeiter_innen	
StudMA F/V	KV
StudMA F/V (G)	KV
StudMA F/V (D)	KV
StudMA F/V (FWF)	KV
VB des wiss. Dienstes	
VB des wiss. D.SV.	VB
VB des wiss. D.	VB
Freie DienstnehmerInnen	
Freie DN wiss. global	andere
Freie DN wiss. aus DM	andere
Lehrpersonal	
Lehrbeauftragte	
Lehrbeauftragte	KV
Senior Lecturer	
SenLect. Post Doc	KV
SenLect. Prae Doc	KV
Studentische Mitarbeiter_innen	
StudMA Lehre	KV
Externes Lehrpersonal	
Hon.prof	andere
Gastprof.	KV
O.UnivProf.i.R.	andere
EM.o.Univ.Prof.	andere
Ao.UniProf.i.R.	andere
Privatdozent_innen	andere
Dozent extern	andere
Lehrgang tagew.	KV
UniLehr karencz.	andere
Allgemeines Personal	
Professor_innen	
Rektor_in	KV
Vizerektor_in	KV

	Dienstrecht
Allgemeines Personal	
Vizerektor_in	KV
BeamtAllgVW.hwV	Beamte
BeamtAllg.VWD	Beamte
VB Allg	VB
VB allg.(W+B)	VB
VB.m.SV	VB
Ang. Allg.	KV/VB
Ang. Allg. (W+B)	KV
Projektmitarb.	KV
Projekm.FWF	KV
Lehrling	Andere
Ferialpraktikant_innen	KV
Volontär_innen	KV
Praktikant_innen	KV
Freie Dienstnehmer_innen	
Freie DN allg. aus DM	andere
Freie DN allg. global	andere

Tabelle 24: Abkürzungen der angeführten Personengruppen; Quelle TU Insight

3.1.3 Lohnbestandteile

Die verwendeten **Lohnbestandteile** beziehen sich auf folgende Kategorien:

Lohnbestandteile
DGB – Dienstgeber_innenbeitrag
Gehalt
Lehre
Nebentätigkeit
Überstunden
Unregelmäßige Zahlungen: darunter fallen u.a.
Belohnung Covid-19
Ersatzleistungen für Urlaubsentgelt
Gesetzliche Abfertigung
Jubiläumswendung
Leistungsprämie
Prämie für Diensterfindungen

Lohnbestandteile
Prämie frei Covid 19
Zulagen: darunter fallen u.a.
Erschwerniszulagen
Familienzulagen
Gefahrenzulagen
Gehaltszulagen
Individualzulagen
Infektionszulagen
Kinderzuschuss
Leistungsprämie lfd.
Leiter_innenzulage
Mehrleistung Zulage
Schmutzzulage
Strahlenzulage

Tabelle 25: Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight

3.1.4 Tabellen zu Abbildungen

Tabelle zu Abbildung 17: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick über Personal, Köpfe jährlich, global finanziert (§28)

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	1 039	425	70,99%	29,01%
Professor_innen	150	35	80,95%	19,05%
Laufbahnstellen	89	37	70,72%	29,28%
Associate Prof.	44	8	84,41%	15,59%
Assoc. Prof.(oQ)	6	5	53,85%	46,15%
Assistant Prof.	36	17	68,17%	31,83%
Postdoc Ass (L)	4	7	34,06%	65,94%
Dozent_innen	112	13	89,85%	10,15%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	96	33	74,44%	25,56%
Post Doc	121	30	80,27%	19,73%
Assistent_innen	24	6	80,78%	19,22%
Prae Doc	284	139	67,18%	32,82%

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Post Doc	11	4	71,10%	28,90%
ProjektassistentInnen Prae Doc	22	11	67,44%	32,56%
Studentische Mitarbeiter_innen	118	114	50,78%	49,22%
VB des wiss. Dienstes	6	3	70,59%	29,41%
Freie Dienstnehmer_innen	3		95,12%	4,88%
Lehrpersonal	867	354	70,98%	29,02%
Lehrbeauftragte	322	135	70,50%	29,50%
Senior Lecturer	26	10	71,70%	28,30%
Studentische Mitarbeiter_innen	450	203	68,97%	31,03%
Externes Lehrpersonal	69	7	90,77%	9,23%
Allgemeines Personal	509	631	44,65%	55,35%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	496	616	44,60%	55,40%
Freie Dienstnehmer_innen	11	14	44,29%	55,71%

Tabelle 26: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 18: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	885	309	74,11%	25,89%
Professor_innen	144	34	81,03%	18,97%
Laufbahnstellen	88	37	70,50%	29,50%
Associate Prof.	44	8	84,51%	15,49%
Assoc. Prof.(oQ)	6	5	53,85%	46,15%
Assistant Prof.	35	17	67,64%	32,36%
Postdoc Ass (L)	4	7	34,03%	65,97%
Dozent_innen	111	12	90,35%	9,65%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	90	30	75,14%	24,86%
Post Doc	116	27	81,26%	18,74%
Assistent_innen	24	6	80,78%	19,22%
Prae Doc	240	111	68,29%	31,71%
Projektassistent_innen Post Doc	6	3	65,93%	34,07%

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Prae Doc	16	8	66,08%	33,92%
Studentische Mitarbeiter_innen	44	40	52,30%	47,70%
VB des wiss. Dienstes	6	2	73,33%	26,67%
Freie Dienstnehmer_innen	1	0	96,00%	4,00%
Lehrpersonal	93	39	70,79%	29,21%
Lehrbeauftragte	26	11	69,44%	30,56%
Senior Lecturer	23	8	75,11%	24,89%
Studentische Mitarbeiter_innen	37	18	67,82%	32,18%
Externes Lehrpersonal	7	2	79,96%	20,04%
Allgemeines Personal	461	527	46,66%	53,34%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	456	522	46,63%	53,37%
Freie Dienstnehmer_innen	3	4	41,40%	58,60%

Tabelle 27: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 19: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal, Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	1 194	376	76,02%	23,98%
Professor_innen	1	0	85,13%	14,87%
Laufbahnstellen	5	1	80,48%	19,52%
Associate Prof.	0	0	85,03%	14,97%
Assoc. Prof.(oQ)	1		100,00%	0,00%
Assistant Prof.	3	1	71,31%	28,69%
Postdoc Ass (L)	1		97,73%	2,27%
Senior Scientist	28	4	86,75%	13,25%
Post Doc	4	1	77,54%	22,46%
Prae Doc	35	12	75,22%	24,78%
Projektassistent_innen Post Doc	232	71	76,51%	23,49%
Projektassistent_innen Prae Doc	610	204	74,95%	25,05%
Studentische Mitarbeiter_innen	272	81	77,15%	22,85%
Freie Dienstnehmer_innen	6	2	73,43%	26,57%

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Lehrpersonal	1		100,00%	0,00%
Studentische Mitarbeiter_innen			100,00%	0,00%
Externes Lehrpersonal	1		100,00%	0,00%
Allgemeines Personal	81	48	62,56%	37,44%
Allgemeines Personal	78	42	64,75%	35,25%
Freie Dienstnehmer_innen	3	6	34,11%	65,89%

Tabelle 28: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 20: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

VZÄ jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	837	259	76,38%	23,62%
Professor_innen	1	0	91,97%	8,03%
Laufbahnstellen	4	1	80,49%	19,51%
Associate Prof.	0	0	91,91%	8,09%
Assoc. Prof.(oQ)	1	0	100,00%	0,00%
Assistant Prof.	3	1	71,31%	28,69%
Postdoc Ass (L)	1	0	97,73%	2,27%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	24	4	85,12%	14,88%
Post Doc	4	1	77,43%	22,57%
Prae Doc	35	11	75,45%	24,55%
Projektassistent_innen Post Doc	175	57	75,23%	24,77%
Projektassistent_innen Prae Doc	495	156	76,09%	23,91%
Studentische Mitarbeiter_innen	97	27	78,05%	21,95%
Freie Dienstnehmer_innen	2	1	74,99%	25,01%
Allgemeines Personal	48	27	64,29%	35,71%
Allgemeines Personal	48	25	65,24%	34,76%
Freie Dienstnehmer_innen	1	2	34,11%	65,89%

Tabelle 29: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 22: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen		
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	187 585	166 368		
		Dozent_innen	123 134	119 606		
		Post Doc	109 098			
		Assistent_innen	114 173	111 235		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	77 430	65 456		
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	160 803			
		Dozent_innen	115 992	113 844		
		StaffScientist	73 610			
		Assistent_innen	113 317	242 792		
		VB des wiss. Dienstes	75 113	87 740		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	54 239	50 745		
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	135 780	124 270		
		Unbefr. Laufbahnstellen	85 461	86 240		
		Befr. Laufbahnstellen	71 501	65 707		
		Senior Scientist	66 309	65 982		
		Post Doc	59 723	59 362		
		Prae Doc	46 609	46 172		
		Projektassistent_innen Post Doc	59 931	59 419		
		Projektassistent_innen Prae Doc	46 438	46 239		
		Studentische Mitarbeiter_innen	31 279	31 553		
			Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	87 166	85 184
				Senior Lecturer	59 810	57 672
				Studentische Mitarbeiter_innen	44 336	44 531
				Externes Lehrpersonal	114 586	72 822
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	49 132	46 599		

Tabelle 30: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 23: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen	
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	140 005	158 513	
		Dozent_innen	105 382	104 104	
		Post Doc	93 546		
		Assistent_innen	90 504	88 094	
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	63 059	58 031
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	160 803		
		Dozent_innen	103 220	92 256	
		StaffScientist	71 503		
		Assistent_innen	98 004	96 915	
		VB des wiss. Dienstes	70 452	63 305	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	50 217	46 750	
	KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	126 041	122 980
Unbefr. Laufbahnstellen			78 267	76 932	
Befr. Laufbahnstellen			67 257	65 355	
Senior Scientist			63 712	63 874	
Post Doc			58 112	58 100	
Prae Doc			45 984	45 593	
Projektassistent_innen Post Doc			58 877	58 415	
Projektassistent_innen Prae Doc			46 021	45 501	
Studentische Mitarbeiter_innen			31 153	31 264	
Lehrpersonal			Lehrbeauftragte	12 378	11 997
			Senior Lecturer	58 252	56 392
			Studentische Mitarbeiter_innen	0	1
		Externes Lehrpersonal	27 677	24 101	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	46 642	44 789	

Tabelle 31: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 24: Einkommen – Lehre

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	12 243	7 855
		Dozent_innen	11 521	11 575

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Post Doc	0	
		Assistent_innen	14 008	16 759
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	0	0
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	
		Dozent_innen	10 039	18 081
		StaffScientist	2 107	
		Assistent_innen	14 513	0
		VB des wiss. Dienstes	3 076	3 594
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	299	95
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	0
		Unbefr. Laufbahnstellen	0	0
		Befr. Laufbahnstellen	0	0
		Senior Scientist	35	0
		Post Doc	1	3
		Prae Doc	0	4
		Projektassistent_innen Post Doc	265	18
		Projektassistent_innen Prae Doc	1	0
		Studentische Mitarbeiter_innen	12	11
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	73 581	71 928
		Senior Lecturer	0	0
		Studentische Mitarbeiter_innen	44 336	44 530
		Externes Lehrpersonal	0	0
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	252	95

Tabelle 32: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 25: Einkommen – Nebentätigkeiten

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	27 050	0
		Dozent_innen	2 776	741
		Post Doc	7 427	
		Assistent_innen	3 555	175
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	317	1 278

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	
		Dozent_innen	973	3 256
		StaffScientist	0	
		Assistent_innen	800	0
		VB des wiss. Dienstes	0	0
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	518
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	7 768	1 109
		Unbefr. Laufbahnstellen	6 493	9 189
		Befr. Laufbahnstellen	3 841	127
		Senior Scientist	2 304	2 000
		Post Doc	1 277	894
		Prae Doc	464	369
		Projektassistent_innen Post Doc	521	537
		Projektassistent_innen Prae Doc	119	118
		Studentische Mitarbeiter_innen	32	108
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	1 124	889

Tabelle 33: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 26: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen)

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	8 287	0
		Dozent_innen	3 455	3 185
		Post Doc	8 125	
		Assistent_innen	6 105	6 208
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	14 054
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	
		Dozent_innen	1 759	250
		StaffScientist	0	
		Assistent_innen	0	145 877
		VB des wiss. Dienstes	1 586	20 841
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	3 205	2 515
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	1 971	181

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Unbefr. Laufbahnstellen	702	119
		Befr. Laufbahnstellen	403	225
		Senior Scientist	258	108
		Post Doc	333	365
		Prae Doc	161	206
		Projektassistent_innen Post Doc	267	449
		Projektassistent_innen Prae Doc	297	619
		Studentische Mitarbeiter_innen	83	169
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	0	0
		Senior Lecturer	156	519
		Studentische Mitarbeiter_innen	0	0
		Externes Lehrpersonal	168	0
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	1 114	827

Tabelle 34: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung
Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	133,94	126,00	259,94
Wissenschaftliches Personal	94,02	77,34	171,37
Professor_innen	13,72	9,25	22,97
Laufbahnstellen	4,00	5,00	9,00
Associate Prof.	4,00	1,00	5,00
Assoc. Prof. (oQ)		1,00	1,00
Assistant Prof.		2,58	2,58
Postdoc Ass (L)		0,42	0,42
Dozent_innen	8,75	3,09	11,84
Senior Scientist	15,14	10,27	25,41
Post Doc	5,13	9,32	14,45
Assistent_innen	10,00	2,75	12,75
Prae Doc	25,95	22,12	48,07
Projektassistent_innen Post Doc	0,31	0,15	0,46

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Projektassistent_innen Prae Doc	0,37	1,02	1,39
Studentische Mitarbeiter_innen	9,66	13,86	23,52
VB des wiss. Dienstes	1,00	0,50	1,50
Lehrpersonal	27,55	20,87	48,42
Lehrbeauftragte	13,74	8,34	22,08
Senior Lecturer	6,64	5,12	11,76
Studentische Mitarbeiter_innen	4,74	5,96	10,70
Externes Lehrpersonal	2,42	1,45	3,87
Allgemeines Personal	12,37	27,79	40,15
Allgemeines Personal	12,37	27,79	40,15
GESAMTERGEBNIS	133,94	126,00	259,94

Tabelle 35: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bau- und Umweltingenieurwesen

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	119,71	60,36	180,07
Wissenschaftliches Personal	88,25	31,82	120,07
Professor_innen	14,42	3,00	17,42
Laufbahnstellen	5,64	4,77	10,41
Associate Prof.	3,92		3,92
Assistant Prof.	1,48	2,25	3,73
Postdoc Ass (L)	0,24	2,52	2,77
Dozent_innen	5,00	1,00	6,00
Staff Scientist	1,00		1,00
Senior Scientist	8,14	2,05	10,19
Post Doc	6,93	1,17	8,10
Assistent_innen	3,42		3,42
Prae Doc	36,47	15,71	52,18
Projektassistent_innen Post Doc	0,11	0,60	0,71
Projektassistent_innen Prae Doc	1,34	0,58	1,92
Studentische Mitarbeiter_innen	5,80	2,89	8,69
Freie Dienstnehmer_innen		0,04	0,04

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Lehrpersonal	5,85	2,29	8,14
Lehrbeauftragte	2,80	0,40	3,20
Senior Lecturer		1,00	1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	2,50	0,89	3,40
Externes Lehrpersonal	0,55	2,29	0,55
Allgemeines Personal	25,61	26,25	51,86
Allgemeines Personal	25,48	26,12	51,60
Freie Dienstnehmer_innen	0,13	0,13	0,26
GESAMTERGEBNIS	119,71	60,36	180,07

Tabelle 36: Anstellungen nach Fakultäten – Bau- und Umweltingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Elektrotechnik und Informationstechnik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	159,70	45,07	204,76
Wissenschaftliches Personal	127,48	19,59	147,08
Professor_innen	19,83	1,75	21,58
Laufbahnstellen	14,13	3,58	17,72
Associate Prof.	8,58	2,00	10,58
Assistant Prof.	5,13	1,00	6,13
Postdoc Ass (L)	0,42	0,58	1,00
Dozent_innen	17,30		17,30
Senior Scientist	11,52	1,51	13,03
Post Doc	19,88	2,98	22,85
Assistent_innen	1,00		1,00
Prae Doc	39,64	7,58	47,22
Projektassistent_innen Post Doc	0,99	0,41	1,40
Projektassistent_innen Prae Doc	2,22	1,08	3,30
Studentische Mitarbeiter_innen	0,97	0,71	1,68
Lehrpersonal	6,85	1,21	8,06
Lehrbeauftragte	2,20	0,31	2,51
Senior Lecturer	0,73		0,73
Studentische Mitarbeiter_innen	3,86	0,90	4,76

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Externes Lehrpersonal	0,06		0,06
Allgemeines Personal	25,36	24,26	49,63
Allgemeines Personal	25,36	24,26	49,62
GESAMTERGEBNIS	159,70	45,07	204,76

Tabelle 37: Anstellungen nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 30; Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Informatik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	178,33	73,81	252,14
Wissenschaftliches Personal	131,92	40,99	172,91
Professor_innen	22,00	6,33	28,33
Laufbahnstellen	7,80	6,36	14,15
Associate Prof.	3,50	0,83	4,33
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	3,83	4,36	8,19
Postdoc Ass (L)	0,47	0,17	0,63
Dozent_innen	21,00	2,75	23,75
Senior Scientist	0,89		0,89
Post Doc	19,77	2,03	21,80
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	44,70	16,56	61,26
Projektassistent_innen Post Doc	1,76	0,57	2,33
Projektassistent_innen Prae Doc	6,39	1,90	8,30
Studentische Mitarbeiter_innen	6,62	3,48	10,10
Lehrpersonal	24,92	6,43	31,34
Lehrbeauftragte	2,76	0,64	3,39
Senior Lecturer	9,50	1,46	10,96
Studentische Mitarbeiter_innen	11,51	4,26	15,77
Externes Lehrpersonal	1,15	0,07	1,22
Allgemeines Personal	21,50	26,39	47,89
Allgemeines Personal	21,50	26,39	47,89
GESAMTERGEBNIS	178,33	73,81	252,14

Tabelle 38: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	182,62	57,75	240,36
Wissenschaftliches Personal	123,70	24,85	148,54
Professor_innen	21,02	3,00	24,02
Laufbahnstellen	10,92	0,13	11,05
Associate Prof.	3,92	0,13	4,04
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	4,01		4,01
Postdoc Ass (L)	1,00		1,00
Dozent_innen	18,50	1,00	19,50
Senior Scientist	11,48	1,00	12,48
Post Doc	18,94	0,50	19,44
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	36,19	14,12	50,31
Projektassistent_innen Post Doc	0,18	0,33	0,50
Projektassistent_innen Prae Doc	0,96	0,30	1,26
Studentische Mitarbeiter_innen	3,50	2,98	6,48
VB des wiss. Dienstes		0,50	0,50
Lehrpersonal	8,85	1,50	10,35
Lehrbeauftragte	1,86	0,44	2,30
Senior Lecturer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	5,10	1,02	6,12
Externes Lehrpersonal	0,89	0,04	0,93
Allgemeines Personal	50,07	31,40	81,48
Allgemeines Personal	50,07	31,40	81,48
GESAMTERGEBNIS	182,62	57,75	240,36

Tabelle 39: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	120,63	53,54	174,17

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Wissenschaftliches Personal	101,25	30,94	132,18
Professor_innen	23,17	3,29	26,46
Laufbahnstellen	15,58	4,26	19,84
Associate Prof.	6,08	1,03	7,11
Assoc. Prof. (o. Q.)	1,83	1,00	2,83
Assistant Prof.	7,33	1,50	8,83
Postdoc Ass (L)	0,33	0,73	1,07
Dozent_innen	16,00	1,00	17,00
Senior Scientist	8,26	2,25	10,51
Post Doc	13,88	5,20	19,09
Prae Doc	18,67	9,87	28,54
Projektassistent_innen Post Doc	1,08	0,44	1,52
Projektassistent_innen Prae Doc	1,18	0,29	1,47
Studentische Mitarbeiter_innen	3,43	4,34	7,77
Lehrpersonal	8,74	2,27	11,00
Lehrbeauftragte	1,00	0,29	1,29
Senior Lecturer	3,00		3,00
Studentische Mitarbeiter_innen	4,10	1,85	5,95
Externes Lehrpersonal	0,64	0,12	0,76
Allgemeines Personal	10,65	20,34	30,98
Allgemeines Personal	10,57	20,27	30,84
Freie Dienstnehmer_innen	0,08	0,07	0,15
GESAMTERGEBNIS	120,63	53,54	174,17

Tabelle 40: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	109,56	42,59	152,15
Wissenschaftliches Personal	80,10	17,86	97,96
Professor_innen	13,31	3,00	16,31
Laufbahnstellen	13,75	3,60	17,35
Associate Prof.	6,42		6,42

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00	1,00	3,00
Assistant Prof.	5,00	2,19	7,19
Postdoc Ass (L)	0,33	0,42	0,75
Dozent_innen	9,00	1,00	10,00
Senior Scientist	14,50	0,77	15,27
Post Doc	17,04	3,45	20,49
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	7,45	4,71	12,16
Projekthilfsmitarbeiter_innen Post Doc	0,98	0,20	1,19
Projekthilfsmitarbeiter_innen Prae Doc	1,81		1,81
Studentische Mitarbeiter_innen	0,25	0,13	0,38
Lehrpersonal	3,80	0,84	4,65
Lehrbeauftragte	0,13	0,03	0,16
Studentische Mitarbeiter_innen	2,81	0,75	3,56
Externes Lehrpersonal	0,87	0,06	0,93
Allgemeines Personal	25,65	23,89	49,54
Allgemeines Personal	25,59	23,83	49,42
Freie Dienstnehmer_innen	0,06	0,07	0,12
GESAMTERGEBNIS	109,56	42,59	152,15

Tabelle 41: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 34: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	137,40	83,74	221,13
Wissenschaftliches Personal	108,49	44,67	153,16
Professor_innen	16,22	4,00	20,22
Laufbahnstellen	15,19	8,98	24,17
Associate Prof.	7,13	3,00	10,13
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	7,17	2,67	9,83
Postdoc Ass (L)	0,89	2,31	3,20
Dozent_innen	15,33	2,00	17,33

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Senior Scientist	9,84	2,65	12,49
Post Doc	13,71	2,03	15,74
Assistent_innen	3,00		3,00
Prae Doc	30,44	19,90	50,34
Projektassistent_innen Post Doc	0,66	0,44	1,11
Projektassistent_innen Prae Doc	2,00	2,93	4,93
Studentische Mitarbeiter_innen	0,59	0,74	1,32
VB des wiss. Dienstes	1,50	1,00	2,50
Lehrpersonal	3,00	1,34	4,34
Lehrbeauftragte	0,15	0,03	0,18
Senior Lecutrer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	1,61	1,29	2,90
Externes Lehrpersonal	0,23	0,03	0,26
Allgemeines Personal	25,91	37,73	63,64
Allgemeines Personal	25,91	37,73	63,64
GESAMTERGEBNIS	137,40	83,74	221,13

Tabelle 42: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2022

Tabelle zu Abbildung 57: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2021/22

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
2	1	0	1
3	7	3	10
4	12	10	22
5	15	9	24
6	49	21	70
7	94	25	119
8	168	77	245
9	117	56	173
10	109	67	176
11	72	47	119
12	93	40	133
13	57	23	80

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
14	43	22	65
15	38	19	57
16	34	17	51
17	22	10	32
18	18	14	32
19	19	7	26
20	11	10	21
21	15	6	21
22	9	7	16
23	8	4	12
24	8	6	14
25	5	1	6
26	3	2	5
27	2	4	6
28	5	2	7
29	3	1	4
30	3	2	5
31	1	0	1
32	2	0	2
34	1	2	3
35	1	1	2
37	1	0	1
40	1	0	1
46	1	0	1
52	1	0	1
58	0	1	1

Tabelle 43: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 58: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2021/22

Anzahl Semester Masterstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	4	4	8
2	17	6	23
3	39	14	53
4	70	15	85
5	113	44	157
6	125	62	187
7	105	45	150
8	64	46	110
9	52	35	87
10	43	23	66
11	28	12	40
12	11	9	20
13	10	9	19
14	8	5	13
15	8	2	10
16	4	2	6
17	6	3	9
18	3	2	5
19	2	2	4
20	1	4	5
21	4	1	5
22	2	1	3
23	2	0	2
24	2	0	2
25	0	1	1
26	2	0	2

Tabelle 44: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 59: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2021/22

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
2	2	0	2
3	1	0	1
4	1	1	2
5	4	2	6
6	10	4	14
7	26	7	33
8	26	11	37
9	37	5	42
10	14	10	24
11	19	7	26
12	14	1	15
13	6	6	12
14	6	1	7
15	0	1	1
16	2	1	3
17	3	1	4
18	1	2	3
19	2	1	3
20	3	1	4
21	3	1	4
22	2	1	3
23	0	0	0
24	0	0	0
25	0	0	0
26	1	0	1
35	1	0	1
36	1	0	1

Tabelle 45: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2021/22; Quelle: Unidata

3.2 Auszug aus dem Frauenförderungsplan

Annex 1:

Auszug aus dem Frauenförderungsplan (Stand 05.07.2017)

Als Basis für den vorliegenden Bericht dient der Frauenförderungsplan (FFP) der TU Wien, im Folgenden sind die maßgeblichen Bestimmungen aufgeführt:

§ 6 Frauenförderungsgebot

(1) Ziel des FFP ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der TU Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen, unabhängig von der Dauer solcher Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, werden auch an diesem Ziel ausgerichtet. Maßnahmen der Frauenförderung werden in die Personalplanung und die Personalentwicklung integriert. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß ihrer Unterrepräsentation.

(2) Zur Erreichung dieser Ziele soll in den nächsten zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP durch entsprechende Förderungsmaßnahmen der Frauenanteil in all jenen Bereichen, in denen er weniger als 50% beträgt, um 20% erhöht werden, bis in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen eine 50%ige Frauenquote erreicht ist.

Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP zu verdoppeln.

Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist so weit als möglich zu wahren.

(3) Zur Steigerung der Frauenquote bei Professuren und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden besondere Maßnahmen getroffen, zum Beispiel die Einrichtung von Laufbahnstellen sowie die Ausschreibung von Professuren für Frauen.

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen sowie
2. auf die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken und
3. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 dieses FFP zu berücksichtigen.

§ 12 Erhebung der Frauenquote

(1) Die Frauenquoten sind im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich zu erheben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.

Der Frauenanteil wird für die TU Wien insgesamt sowie für alle Fakultäten und für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen gesondert erhoben und ausgewiesen. In allen Personengruppen wird der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten ermittelt.

Erhoben werden die folgenden Kategorien:

1. Wissenschaftliches Universitätspersonal und Allgemeines Personal:

Die Anstellungsverhältnisse werden sowohl nach Köpfen als auch nach Vollzeitäquivalenten ausgewiesen, und zwar:

- für das zu Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal,
- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität, jeweils aufgeschlüsselt nach den im Personalverwaltungssystem (derzeit SAP) vorhandenen Kategorien und nach der Art der Anstellung (Globalbudget/Drittmittel) sowie nach allfälligen weiteren im Rahmen der Satzung oder des Kollektivvertrags gestalteten Differenzierungen.

2. Studierende – Absolvierende:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfänger_innen,
- Abschlüsse aller einzelnen Studien (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse).

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen auszuweisen.

3. Forschungsstipendiat_innen nach Maßgabe des vorhandenen Datenmaterials

4. Lehrende: Zeitvolumen der Lehre.

Das Zeitvolumen der abgehaltenen Lehre ist für jede Fakultät nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben und die jeweilige Frauenquote in absoluten Zahlen und Prozentsätzen sowie bezogen auf Einzelpersonen auszuweisen.

Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre wird gesondert und nach Geschlecht der Lehrenden differenziert erfasst und ausgewiesen.

5. Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, ist dem AKG die Frauenquote je Kalenderjahr zu übermitteln:

- a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- b) bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung,
- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung,
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen (sowohl aus dem Globalbudget als auch aus Drittmitteln),
- e) bei der Vergabe von Förderungsmitteln (z.B. Stipendien), entsprechend ihrem Anteil am Personal.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquoten gemäß Abs 1 ist die Rektor_in. Sie_Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten gemäß Abs 1 sind dem AKG vom Rektorat umgehend nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

§ 13 Erhebung der Entlohnung

(1) Weiters wird jährlich die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt erhoben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

(2) Separat auszuweisen sind dabei:

- sämtliche Kosten pro Person exklusive Dienstgeberbeiträge sowie

- die Kosten für Gehälter und Lehrentgelte.

Ebenfalls zu berichten ist über die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Zu ermitteln sind die Gehälter für die TU Wien insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen, jeweils getrennt nach Anstellungsverhältnis und Dienstrecht, in einer für den jeweiligen Bereich zur Wahrung des Datenschutzes angemessen zusammengefassten Weise (Datenaggregation).

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die_der Rektor_in. Sie_Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem AKG vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

§ 14 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen abgegeben. Dieser Bericht wird sowohl an den Senat als auch an den AKG weitergeleitet und in geeigneter Form (z.B. im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien) veröffentlicht.

(2) Über die Erfüllung der Frauenquote wird in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen nach Maßgabe der verfügbaren Daten berichtet, insbesondere für die nachfolgend angeführten Kategorien:

1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten in allen Anstellungsverhältnissen und Funktionen und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen,
2. Beendigung und Verlängerung von Dienstverhältnissen,
3. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nach Anstellungsverhältnissen nach Maßgabe der vorhandenen Daten,
4. Zuteilung von intern vergebenen Fördermitteln und Preisen,
5. Frauenanteil der aktiven Studierenden lt. Wissensbilanz und der Absolvent_innen der unterschiedlichen Studienabschlüsse,
6. Anteil der Stunden in der Lehre, die von Frauen abgehalten wurden, nach Fakultät, LVA-Typ, Anstellungsverhältnis und Anteil am Lehrentgelt.

(3) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

1. Auszahlungen von Nebentätigkeiten nach Verwendungsgruppen und Geschlecht,
2. Anzahl und Summe der Überzahlungen über die Kollektivvertrags (KV)-Gehaltsordnung für alle KV-Dienstverhältnisse (Globalbudget und Drittmittel),
3. Abgeltung von Überstunden nach Anstellungsverhältnissen und Funktionen,
4. Anzahl und Volumina der pro Projektleiter_in geführten Forschungsprojekte pro Fakultät,
5. Vergabe von Reisemitteln nach Anstellungsverhältnissen.

(4) Wird der Frauenanteil von 50% in einem Bereich nicht erreicht, werden die dafür ausschlaggebenden Gründe eruiert. Innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts werden geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorgeschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festgelegt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird in den Zielvereinbarungen festgelegt und veröffentlicht. Ein Bericht hierüber wird nachweislich an den AKG übermittelt.

Herausgeberin

Technische Universität Wien
Abteilung Genderkompetenz, Karlsplatz 13, 1040 Wien
Umschlagfoto TU Wien | Matthias Heisler/goemb.at
Layout PR & Marketing
Stand 09/23

Mitarbeit und Datenauswertungen: Harald Kleiner, Markus Reismann
Für den Inhalt verantwortlich:
Abteilung Genderkompetenz
genderkompetenz@tuwien.ac.at