

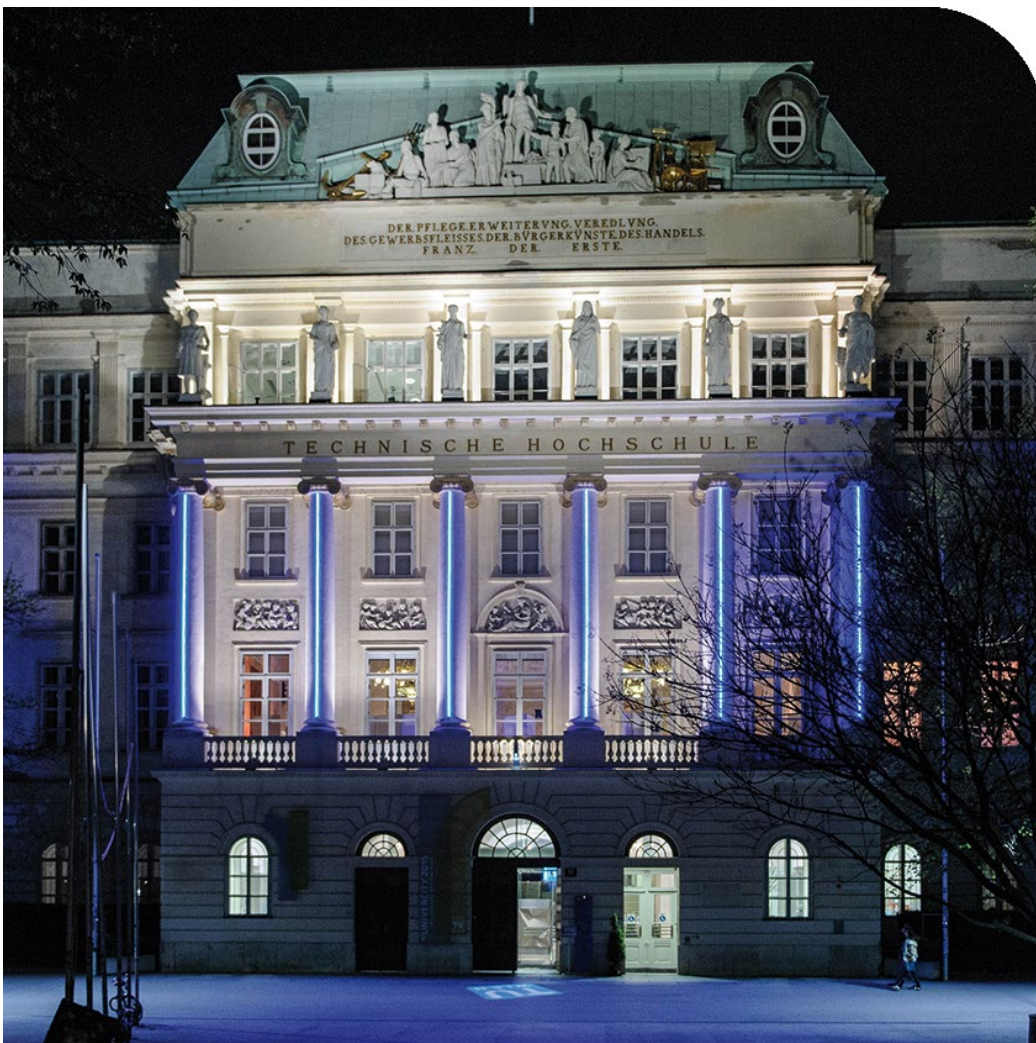
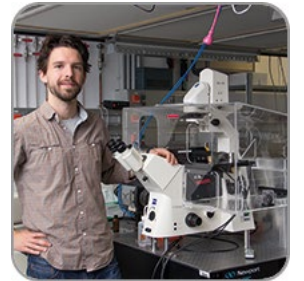


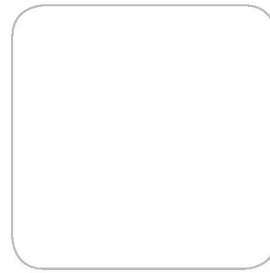
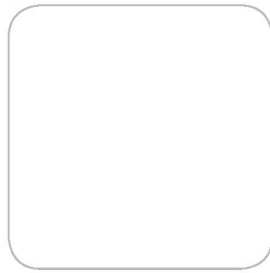
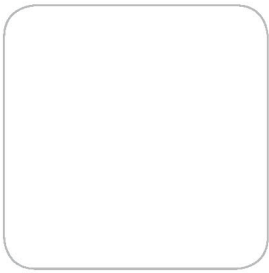
TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Abteilung
Gender
kompetenz

Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen VI





Impressum

<http://www.tuwien.at>

Herausgeberin: Technische Universität Wien, Karlsplatz 13, 1040 Wien, Österreich,

Konzeption und Layout: Anna Winkler

Mitarbeit und Datenauswertungen: Harald Kleiner, Shabnam Tauböck

Für den Inhalt verantwortlich: Abteilung Genderkompetenz, Brigitte Ratzer

Inhalt



1.	EINLEITUNG	5
1.1	Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger	5
1.2	Hintergrundinformationen	5
2.	DATEN UND FAKTEN	7
2.1	Überblick	7
2.1.1	Geschlechteranteile historisch betrachtet	7
2.1.2	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	12
2.1.3	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	13
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	21
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2018	21
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2014	22
2.2.3	Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz	28
2.2.4	Quoten bei Dienstverhältnissen	29
2.2.5	Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen	33
2.2.6	Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten	40
2.3	Studium an der TU Wien	48
2.3.1	Studierende an der TU Wien	48
2.3.2	Studienabschlüsse	51
2.4	Strategie und Massnahmen	65
3.	ANHANG	67
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	67
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	67
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	68
3.1.3	Lohnbestandteile	70
3.1.4	Tabellen zu Grafiken	71
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	89

1. Einleitung



1.1 VORWORT DER VIZEREKTORIN ANNA STEIGER

Seit 100 Jahren können Frauen an der TU Wien ein ordentliches Studium ergreifen. Und ja, wir verzeichnen „schon“ ein Drittel Studentinnen – oder aber anders betrachtet, auch „erst“ ein Drittel? Wir nehmen das Jubiläumsjahr 2019 jedenfalls zum Anlass, um das Thema Gender und Technik aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Wie sich die Anzahl der Frauen seit 1919 bei Studierenden und Mitarbeiter_innen verändert hat, können Sie in diesem Frauen- und Männerbericht historisch aufbereitet nachlesen.

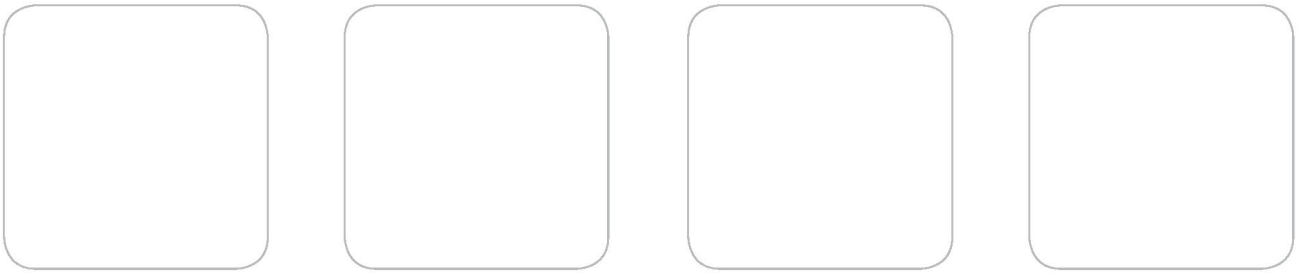
Unser 6. Frauen- und Männerbericht stellt Daten und Fakten dar. Die TUW erfasst die Höhe der Gehälter sowie die Anzahl von Männern und Frauen in allen Berufs- und Verwendunggruppen ebenso, wie die Anzahl männlicher und weiblicher Studierender in allen Studienrichtungen. Vieles ist bekannt: So hat sich die Anzahl der Studentinnen in den sogenannten Ingenieurwissenschaften nur wenig vergrößert und ist auch in diesem Bericht niedrig. Die Zahl der Professorinnen ist im Vergleich zu den vergangenen Jahren gestiegen. Bei der Besetzung von Laufbahnstellen durch Frauen gibt es jedoch noch Aufholbedarf. Details können Sie ab der Seite 12 nachlesen.

Diese jährliche Analyse trägt nicht nur zur Transparenz unserer Universität bei, sondern hilft uns, strategisch und punktgenau Maßnahmen zu entwickeln, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der TU Wien fördern.

1.2 HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Der vorliegende Bericht analysiert die Geschlechterzusammensetzung an der TU Wien und berichtet über den Anteil von Frauen und Männern 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 der vorliegende Frauen- und Männerbericht der TU Wien für das Jahr 2018 erstellt.

In der vorliegenden sechsten Auflage des Berichtes wurden anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Frauen an der TU Wien“ historische Zahlen aufgenommen, bereits in den vorherigen Auflagen bestehende Zahlen und Fakten neu strukturiert.



Dabei wurden für die Personaldaten Jahresdurchschnittswerte erhoben, für die Studierendenzahlen wurden Studiensemester als Berichtsbasis herangezogen. Für die Fakultätsberichte in Bezug auf die Studienabschlüsse wurden die Absolvent_innen-Statistiken aus dem TISS für die jeweilige Fakultät im Verlauf der Jahre 2012 bis 2018 dargestellt. Die Darstellung dient zur Orientierung, wie hoch der Frauen- und Männeranteil im Pool jener war, die für Anstellungen in wissenschaftlichen Positionen (v.a. Prae Doc und Post Doc) zur Verfügung stehen. Alle anderen Studierendendaten wurden in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Studienbezogene Daten (Shabnam Tauböck) erstellt. 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 eingezogen, um die Verteilung der Geschlechter im Sinne der Gleichstellungspolitik besser zu veranschaulichen.

2. Daten und Fakten



2.1 ÜBERBLICK

Es werden geschichtliche Entwicklungen und aktuelle positive Entwicklungen als auch altbekannte „Baustellen“ aufgezeigt.

2.1.1 Geschlechteranteile historisch betrachtet

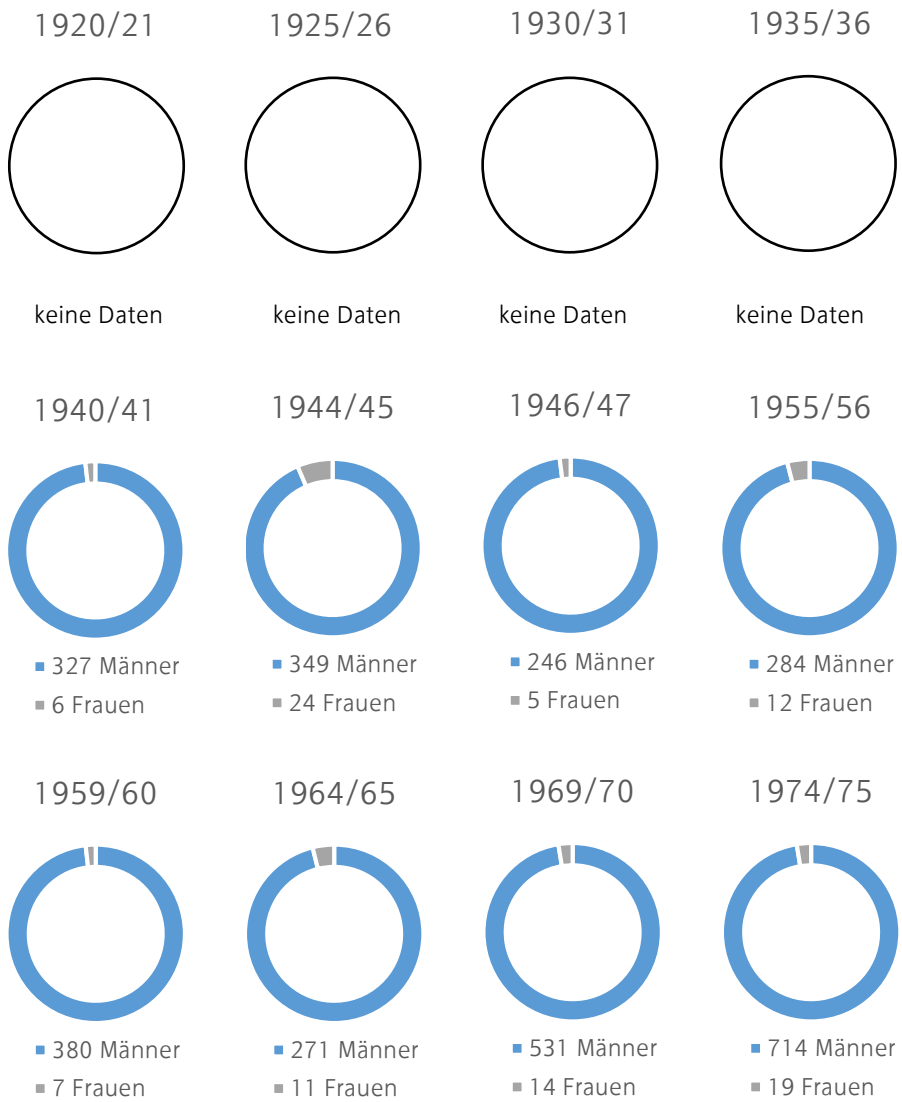
Im Jahr 1815 wurde die Technische Hochschule Wien gegründet und war 104 Jahre eine reine Männer-Ausbildungsstätte. Am 7. April 1919 trat eine Verordnung des damaligen Staatssekretärs für Unterricht, Otto Glöckel, in Kraft, die Frauen die ordentliche Inskription an technischen Hochschulen in Österreich gestattete. Zuerst aber unter einer Auflage, nämlich nur, soweit sie „ohne Schädigung und Beeinträchtigung der männlichen Studierenden nach den vorhandenen räumlichen und wissenschaftlichen Einrichtungen der einzelnen Hochschulen Platz finden können“.

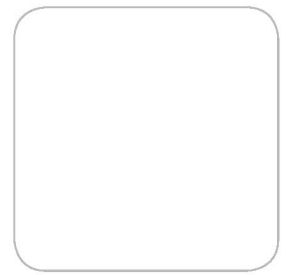
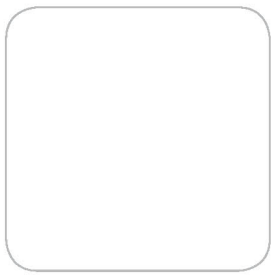
In den folgenden Grafiken wird anlässlich des 100-jährigen Jubiläums beinahe ein Jahrhundert Frauengeschichte an der Technischen Universität Wien im Groben aufgezeigt. Es werden die Frauen- und Männeranteile beim wissenschaftlichen Personal sowie bei Studienabschlüssen an der Technischen Universität Wien beleuchtet.

Weitere Daten und Fakten zur Geschichte von 100 Jahren Frauen an der TU Wien wurden im Jubiläumsbuch „1919 – 2019. 100 Jahre Frauen an der Technischen Universität Wien. Marion Krammer, Margarethe Szeless (Hg.), Wien: Promedia, 2019“ publiziert. Das Buch stellt Entwicklungen und Veränderungen des Technikstudiums für Frauen entlang von Zeitabschnitten dar. Es werden historisch-politische Zäsuren aber auch zentrale Meilensteine der Frauenbewegung und Gleichstellung berücksichtigt.

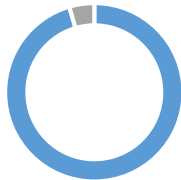


Wissenschaftliches Personal TH Wien / TU Wien



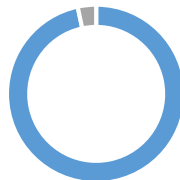


1979/80



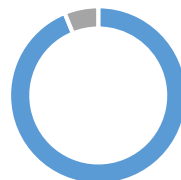
■ 885 Männer
■ 42 Frauen

1984/85



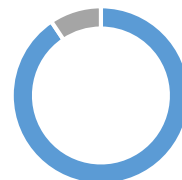
■ 957 Männer
■ 33 Frauen

1989/90



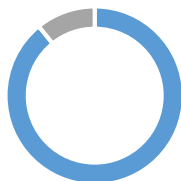
■ 1129 Männer
■ 74 Frauen

1995/96



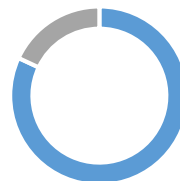
■ 983 Männer
■ 102 Frauen

1999/00



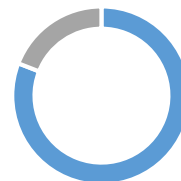
■ 1106 Männer
■ 134 Frauen

2005/06



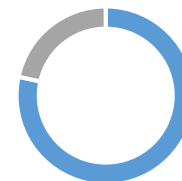
■ 1338 Männer
■ 295 Frauen

2010/11



■ 1783 Männer
■ 421 Frauen

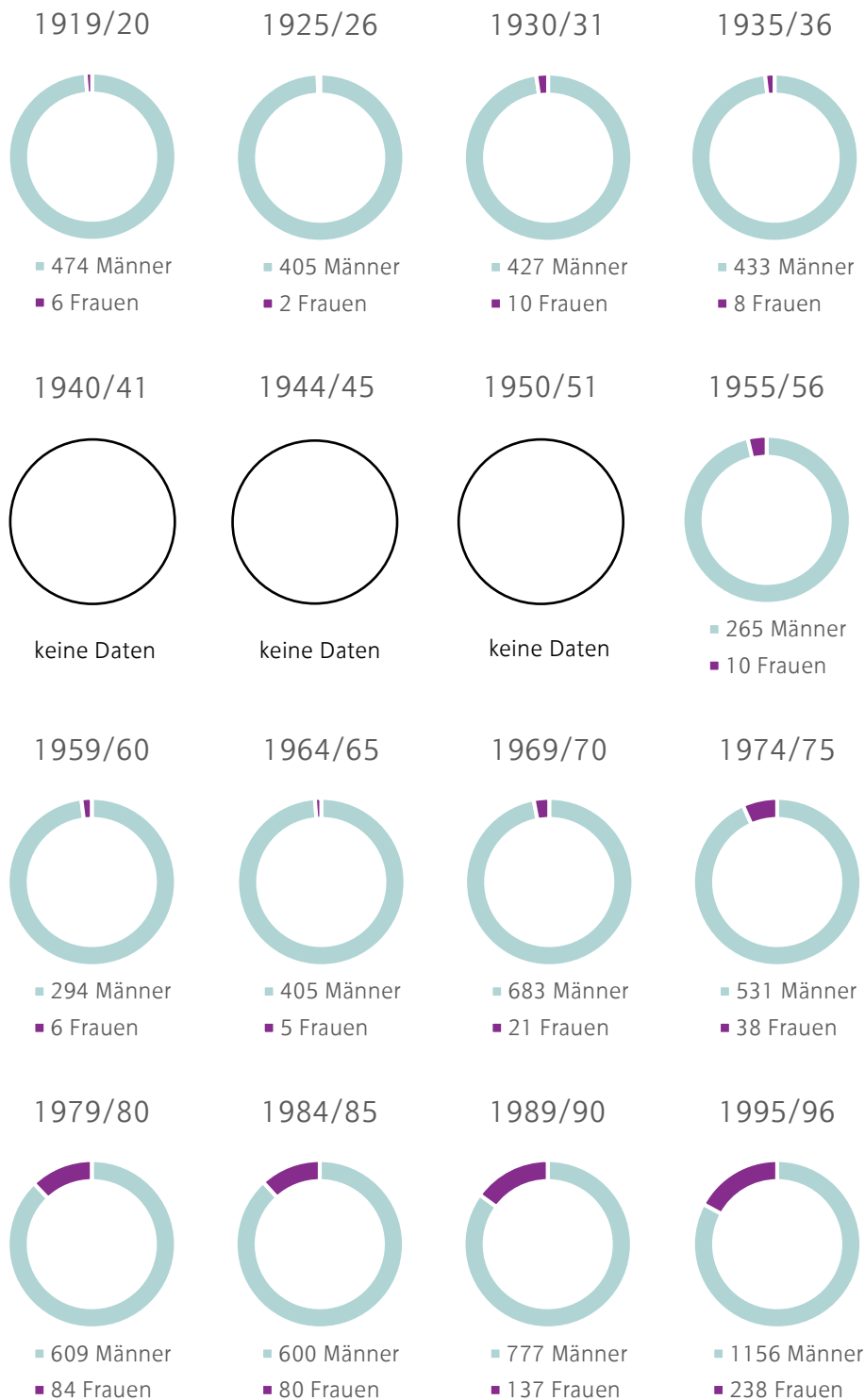
2015/16

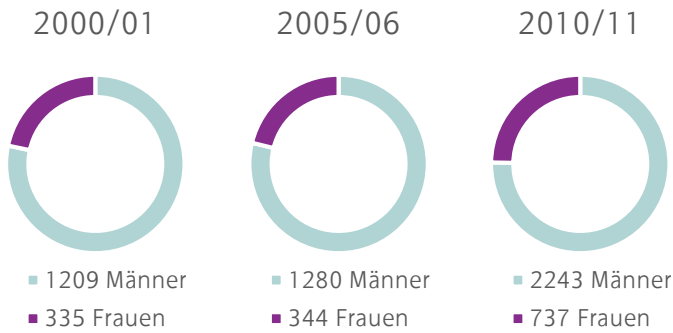


■ 2018 Männer
■ 556 Frauen



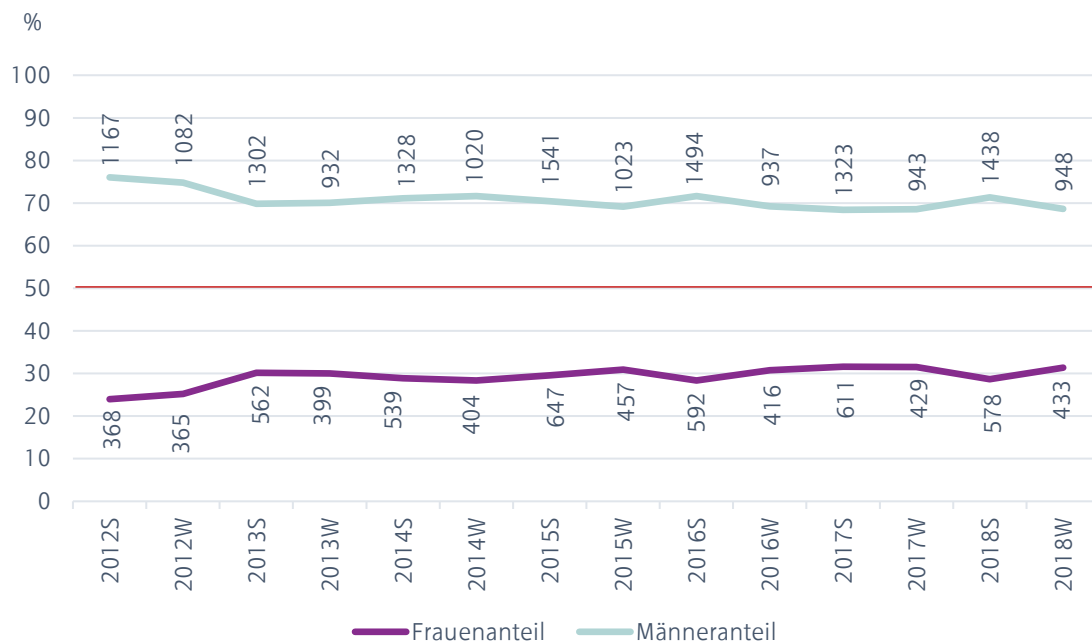
Studienabschlüsse TH Wien / TU Wien





Grafik 1: Entwicklungen historisch betrachtet; Quelle: 1919 – 2019. 100 Jahre Frauen an der Technischen Universität Wien. Marion Kramer, Margarethe Szeless (Hg.), Wien: Promedia, 2019; TU Insight und eigene Auswertung

Studienabschlüsse detailliert seit 2012

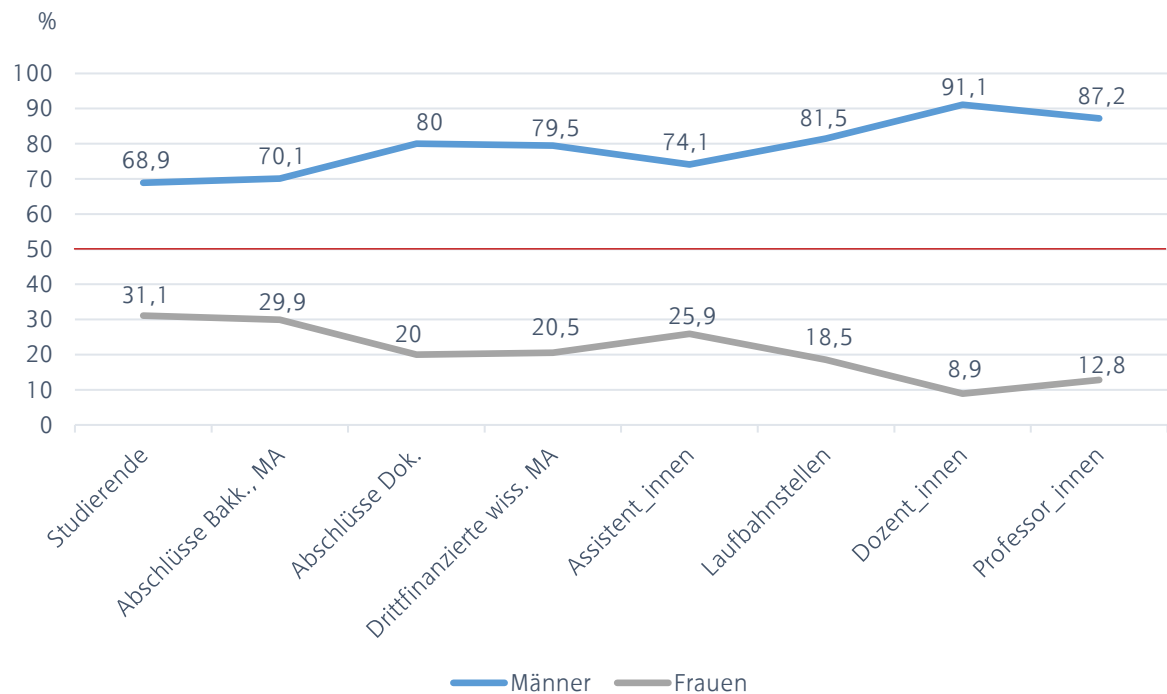


Grafik 2: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung

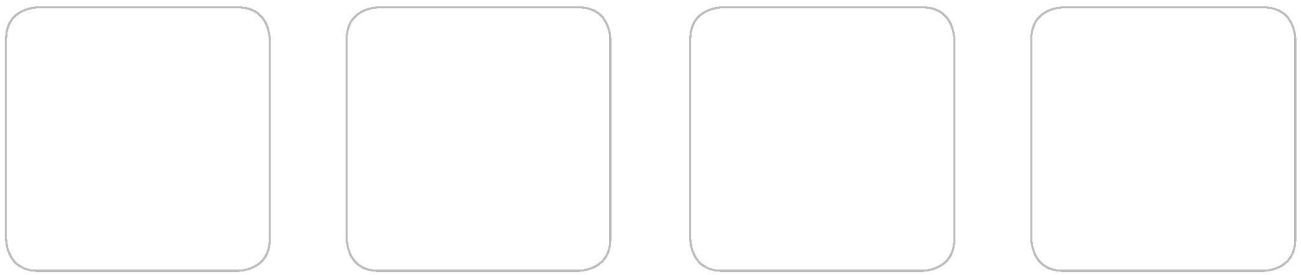


2.1.2 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Auch hundert Jahre nach der Zulassung von Frauen zu technischen Studien ist es für Technikerinnen immer noch schwierig, an der TU Wien Karriere zu machen.

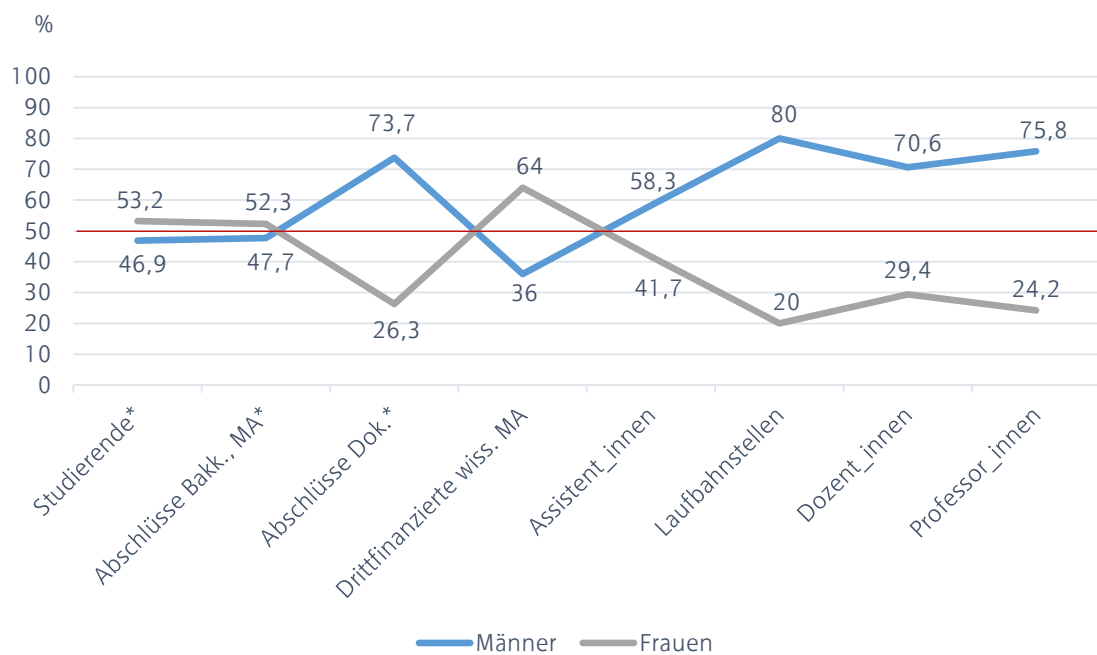


Grafik 3: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2017/18; Personaldaten: TU Insight 2018; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc



2.1.3 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

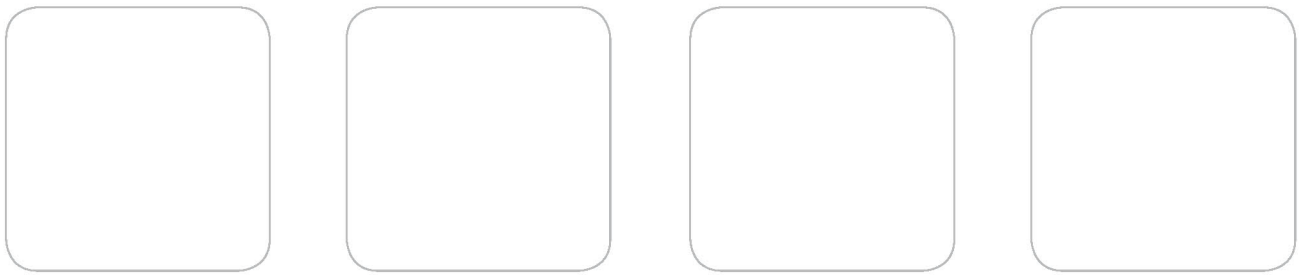
Fakultät für Architektur und Raumplanung



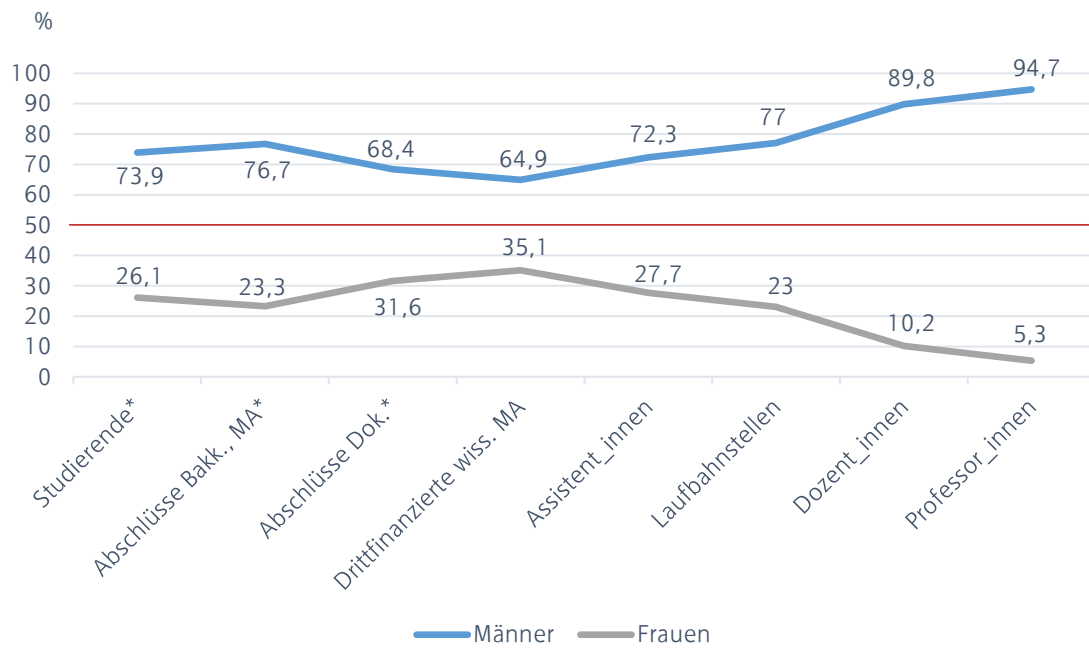
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	11,7	20,8
Assistent_innen	50,1	35,9
Laufbahnstellen	4	1
Dozent_innen	14,4	6
Professor_innen	18,8	6

Grafik 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



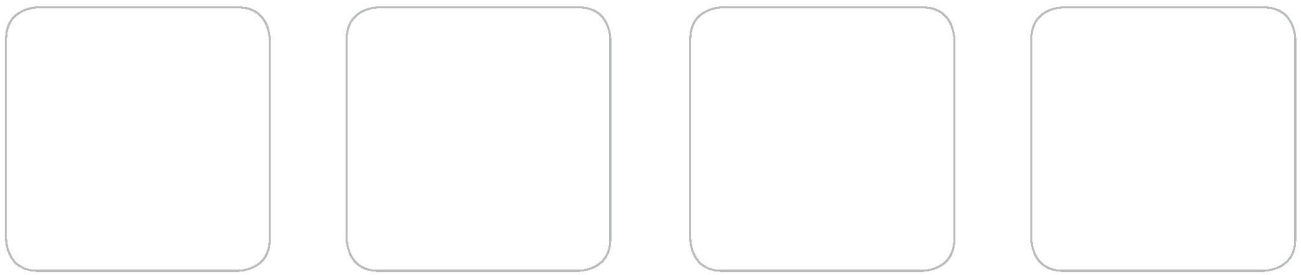
Fakultät für Bauingenieurwesen



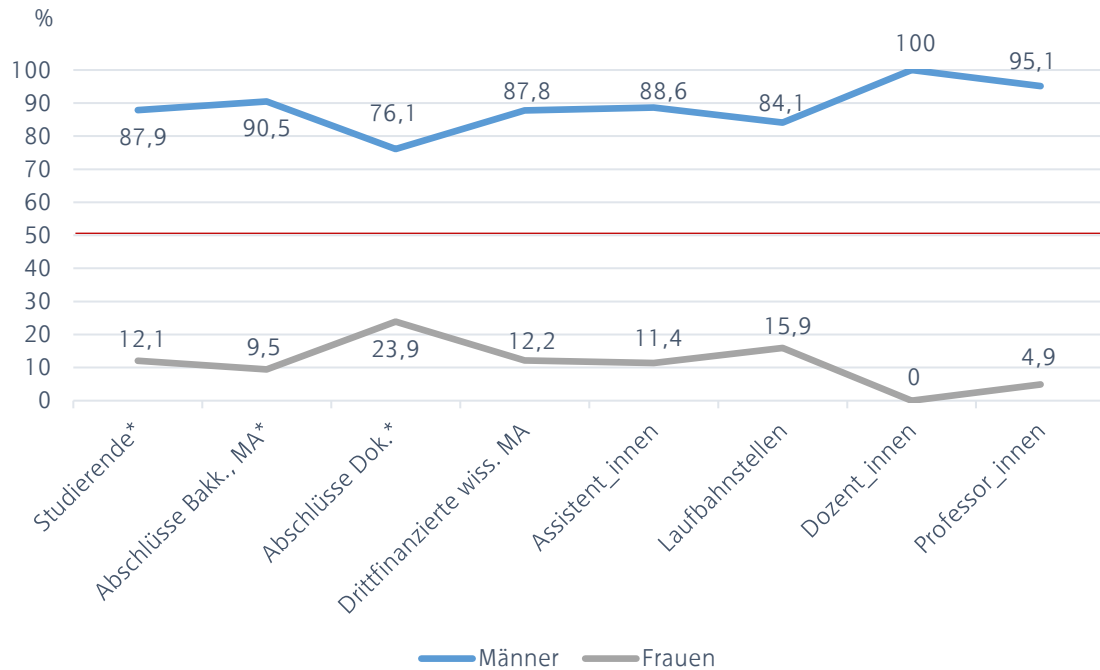
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	55,4	29,9
Assistent_innen	46,3	17,7
Laufbahnstellen	6,7	2
Dozent_innen	8,8	1
Professor_innen	16	0,9

Grafik 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bauingenieurwesen; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



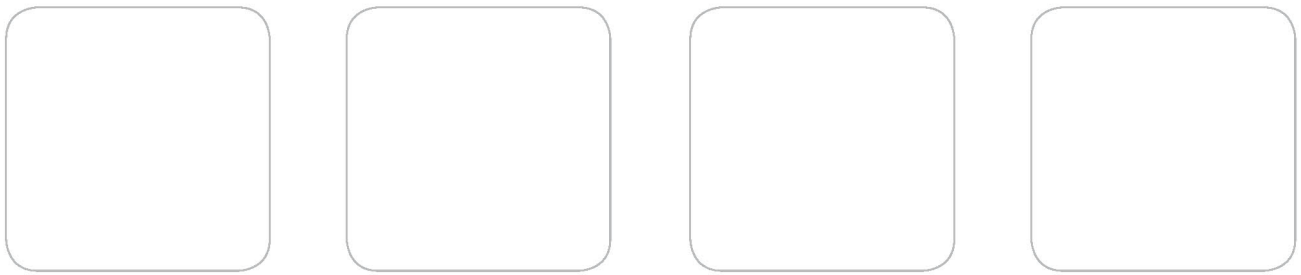
Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik



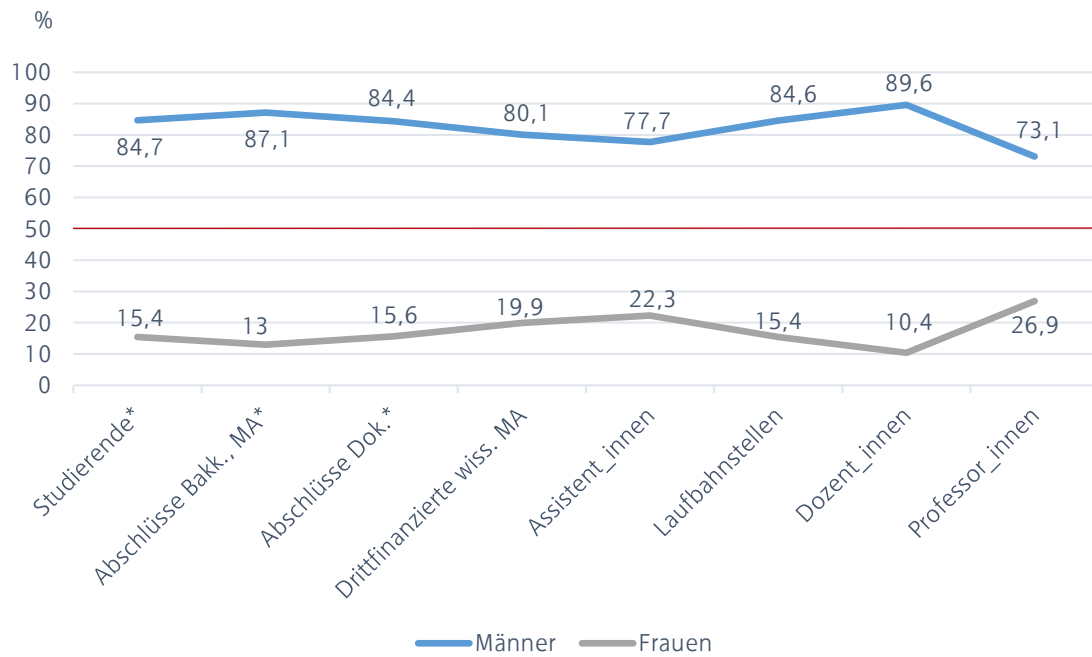
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	161,6	22,5
Assistent_innen	74,9	9,6
Laufbahnstellen	5,3	1
Dozent_innen	20,8	0
Professor_innen	19,2	1

Grafik 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Informatik



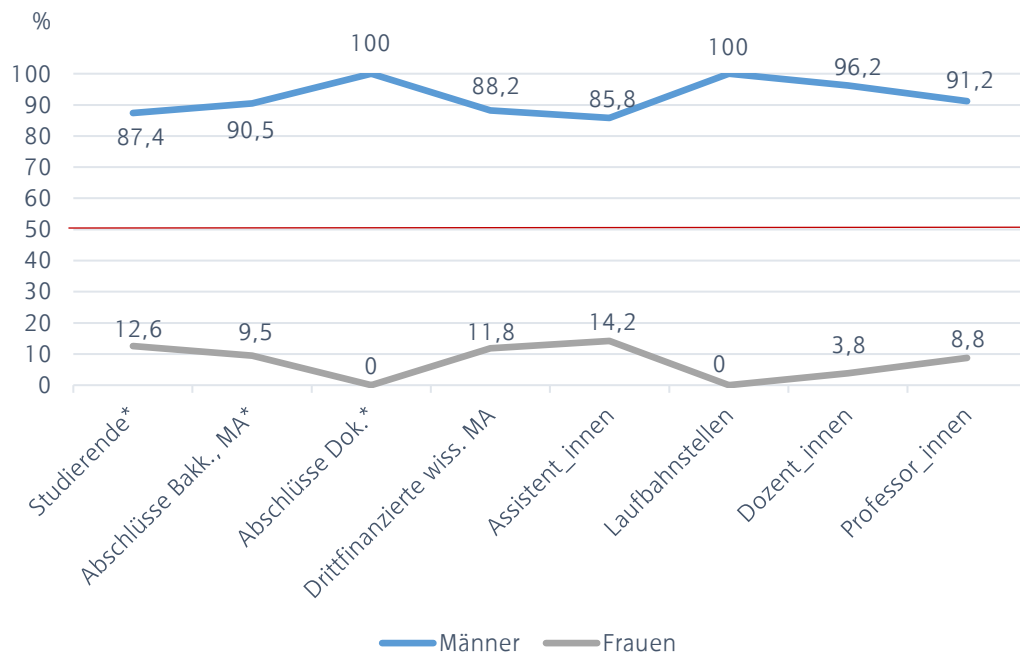
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	130,5	32,4
Assistent_innen	44,3	12,7
Laufbahnstellen	11	2
Dozent_innen	25,8	3
Professor_innen	16,3	6

Grafik 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften



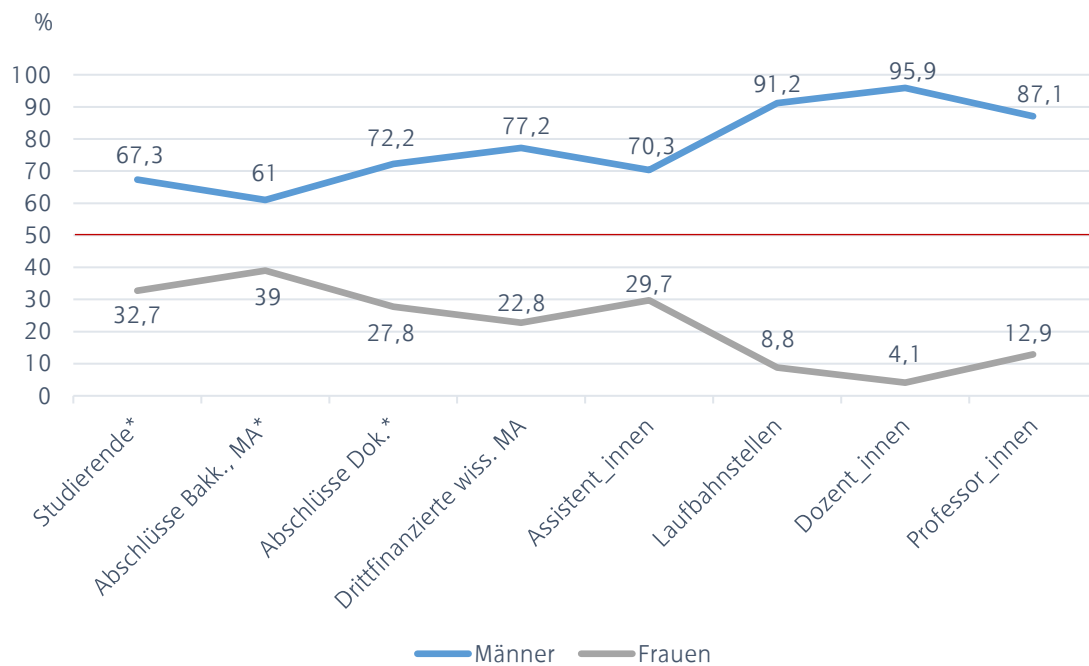
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	136,2	18,2
Assistent_innen	56,9	9,4
Laufbahnstellen	8	0
Dozent_innen	25,5	1
Professor_innen	20,8	2

Grafik 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Mathematik und Geoinformation



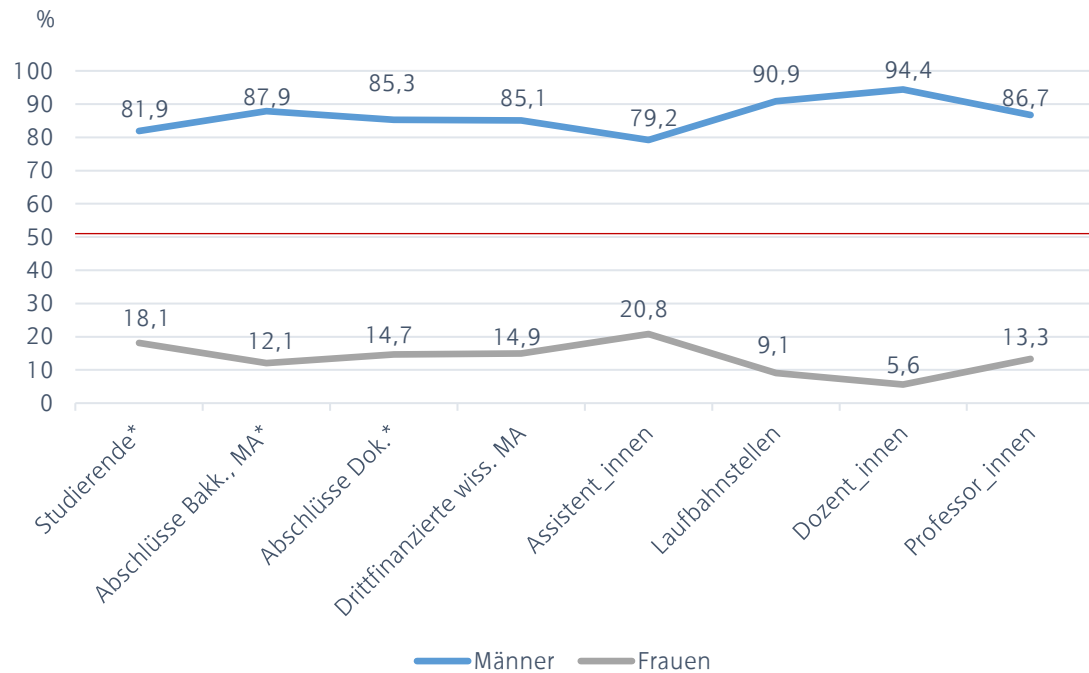
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	106,1	31,4
Assistent_innen	34,8	14,7
Laufbahnstellen	10,4	1
Dozent_innen	23,7	1
Professor_innen	20,3	3

Grafik 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



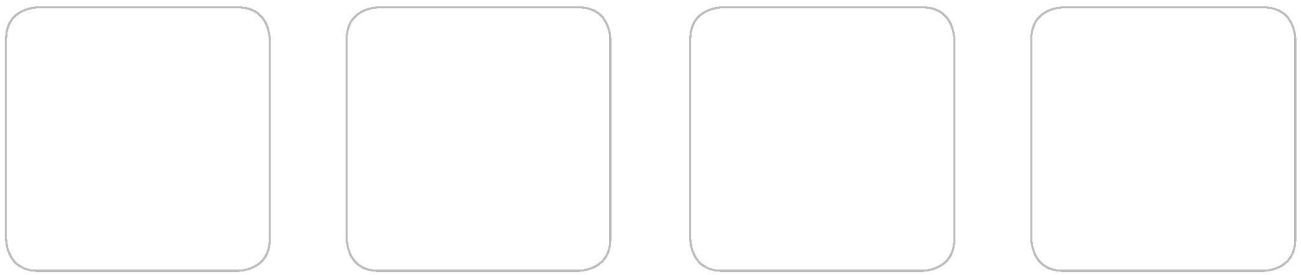
Fakultät für Physik



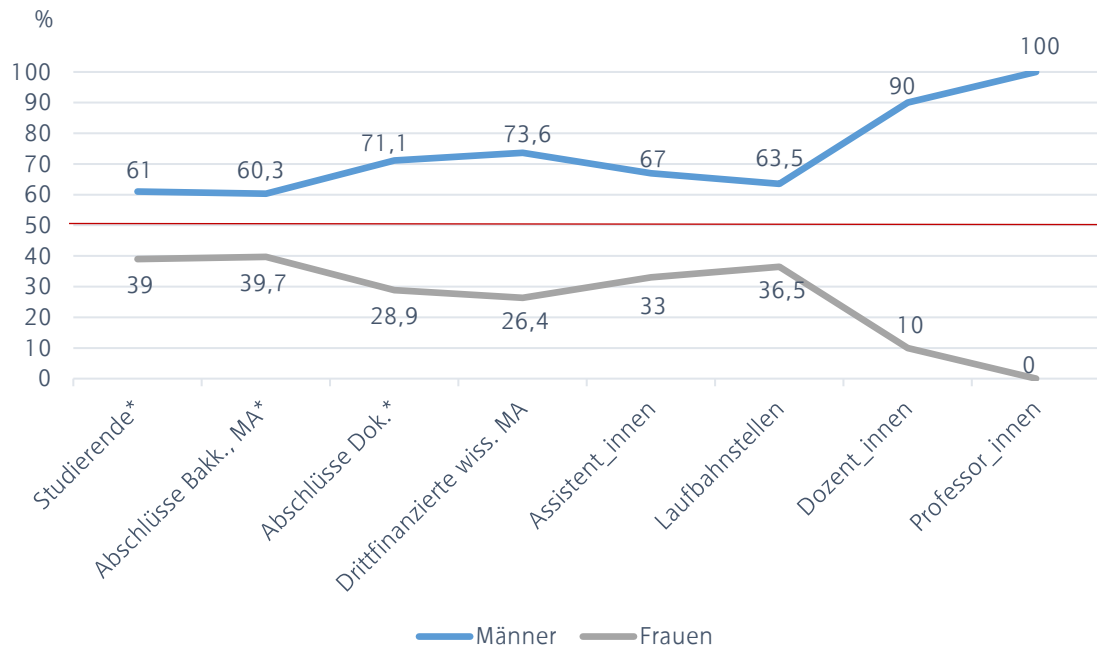
Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	153,5	26,8
Assistent_innen	28,6	7,5
Laufbahnstellen	10	1
Dozent_innen	16,8	1
Professor_innen	13	2

Grafik 10: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Technische Chemie

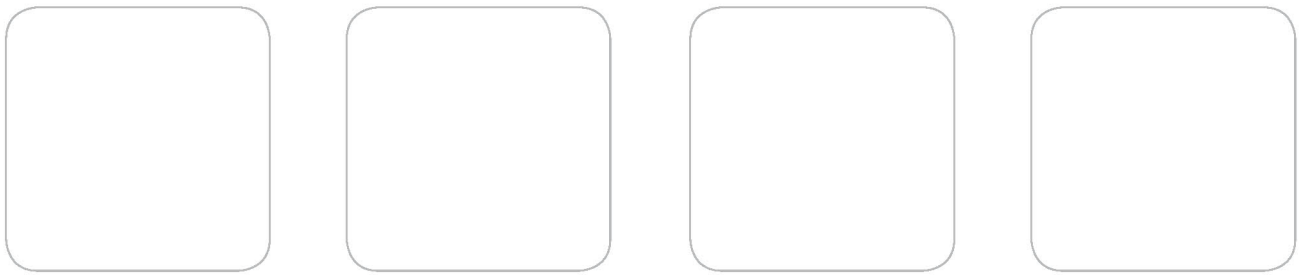


Datenbasis für Personaldaten:

	Köpfe	
	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	131,4	47,2
Assistent_innen	39,4	19,4
Laufbahnstellen	8,7	5
Dozent_innen	18	2
Professor_innen	14,8	0

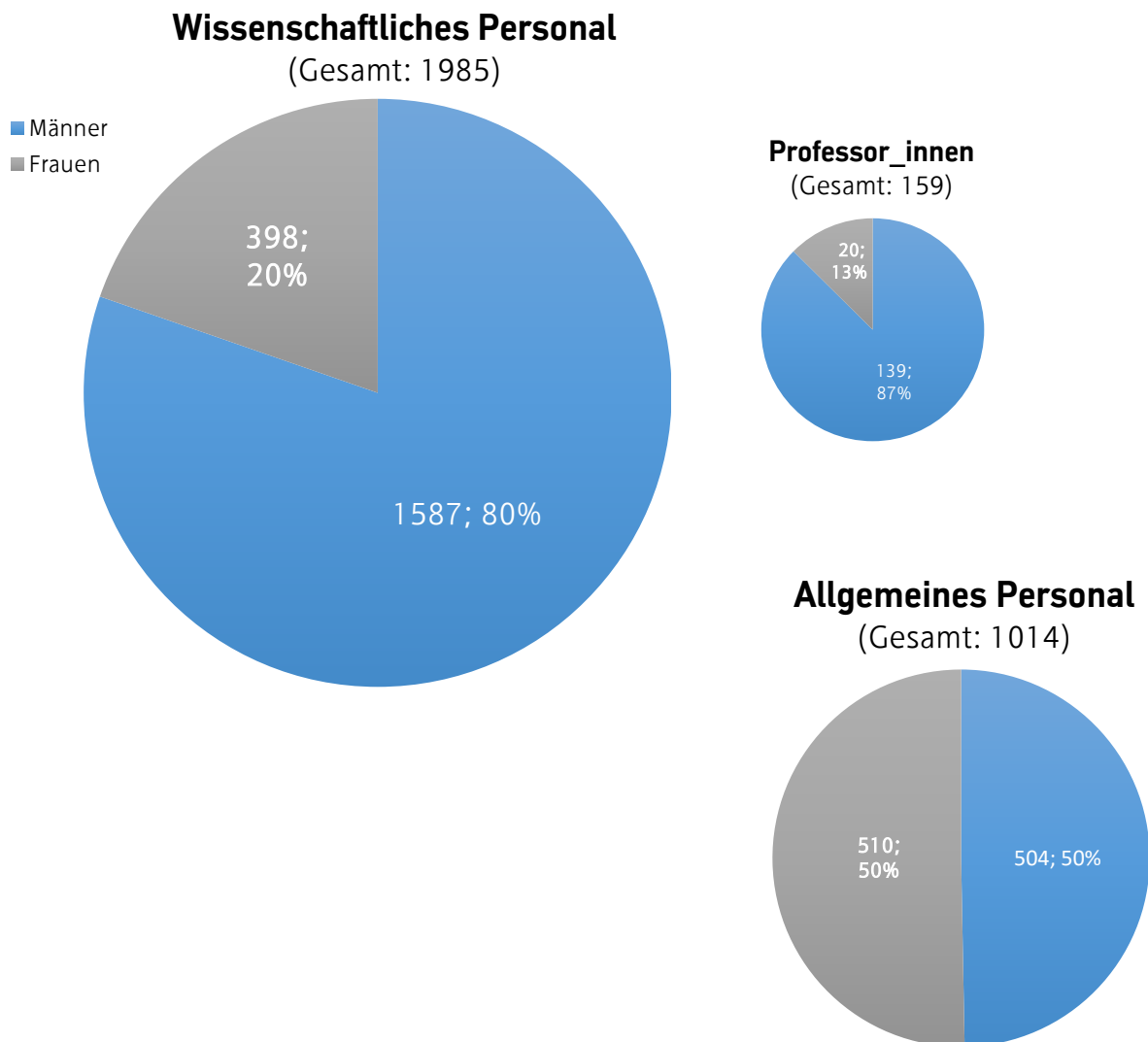
Grafik 11: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TISS Studienjahr 2017/18, Personaldaten: TU Insight 2018 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc

*Alle Studierendenzahlen 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 ÖH/Studiengebühren noch nicht fortgemeldet wurden oder zum Zeitpunkt der Auswertung bereits abgeschlossen oder abgebrochen wurden. Datenfilter: ohne Mitbeleger.

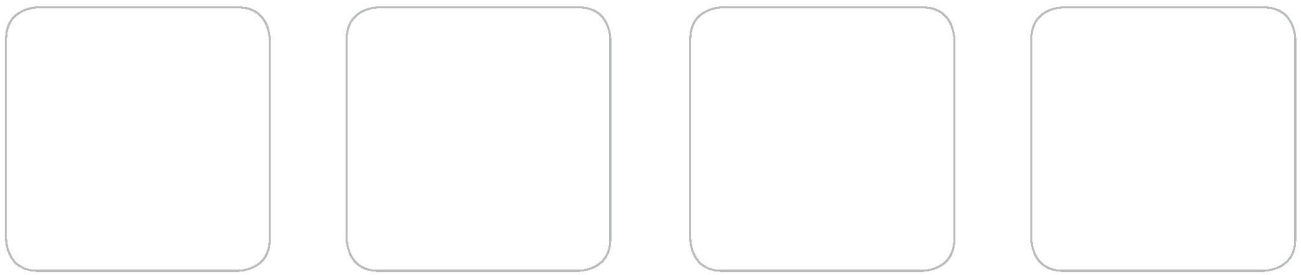


2.2 BESCHÄFTIGTE AN DER TU WIEN

2.2.1 Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2018

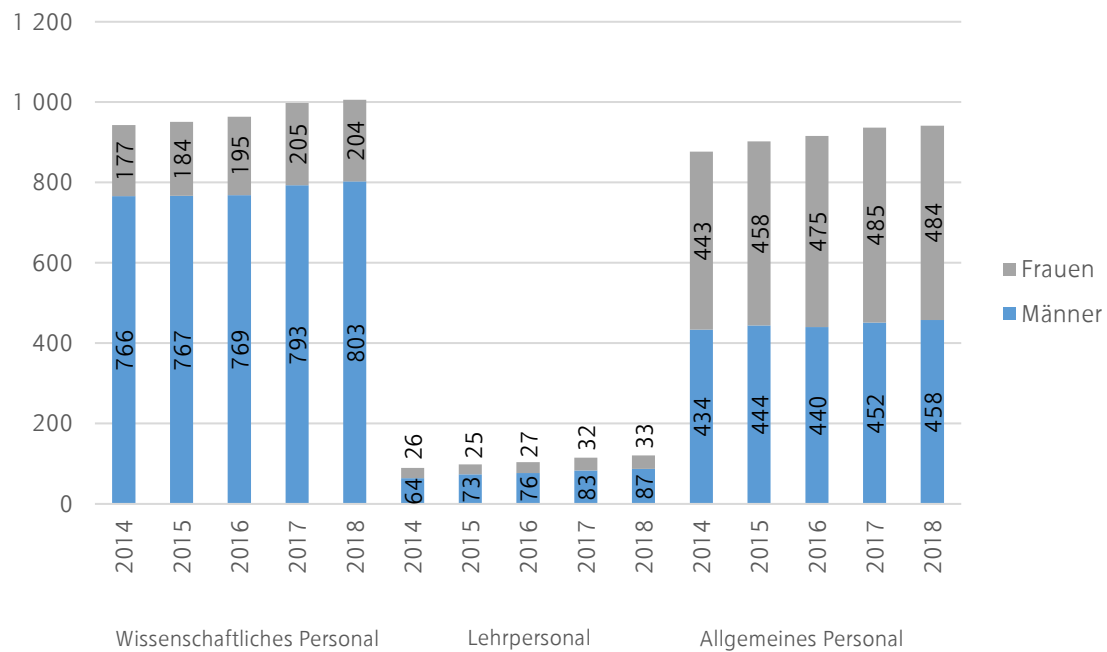


Grafik 12: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2018; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistent_innen, Prae Doc, Kollegiat_innen, Projektassistent_innen Post Doc, Projektassistent_innen Prae Doc, Projektassistent_innen ohne Studium, Studienassistent_innen, VB des wiss. Dienstes, Freie Dienstnehmer_innen

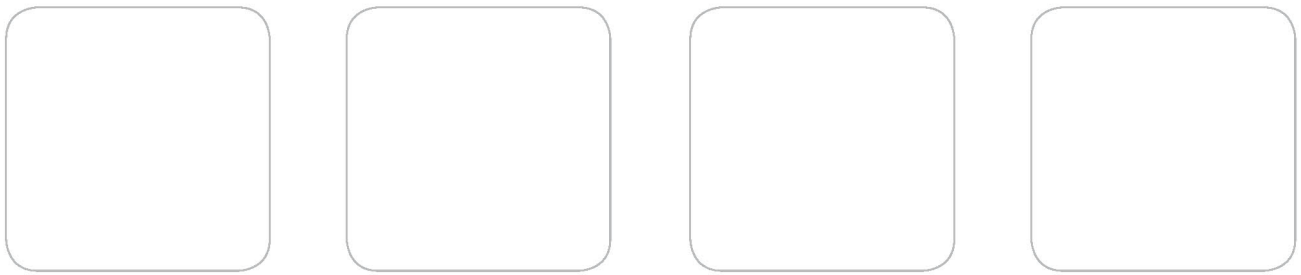


2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2014

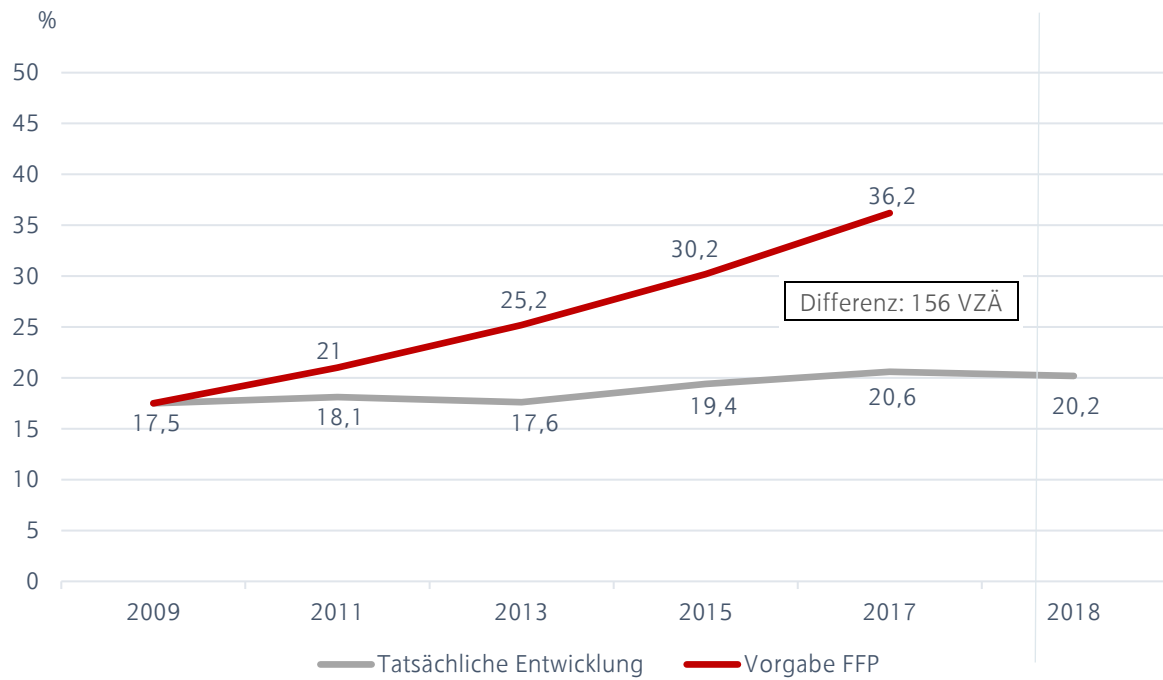
Personal global finanziert (§28): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



Grafik 13: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle TU Insight



Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

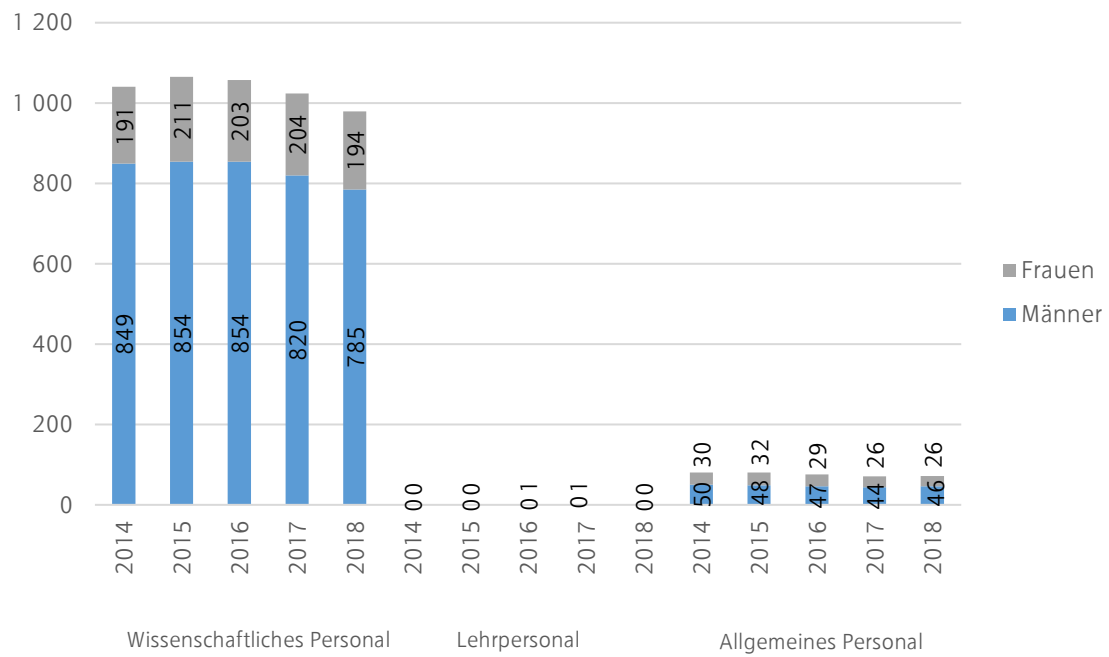


Grafik 14: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

Es ist anzumerken, dass im betrachteten Zeitraum 2009 bis 2018 der Anteil an Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal vorerst gestiegen, im Jahr 2013 gesunken, danach wieder gestiegen und 2018 schlussendlich wieder etwas abgefallen 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 2017 auf Frauen **361,3 VZÄ** entfallen (tatsächlich: 205) und auf Männer **636,7 VZÄ** (tatsächlich 793). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 156,3 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal**.



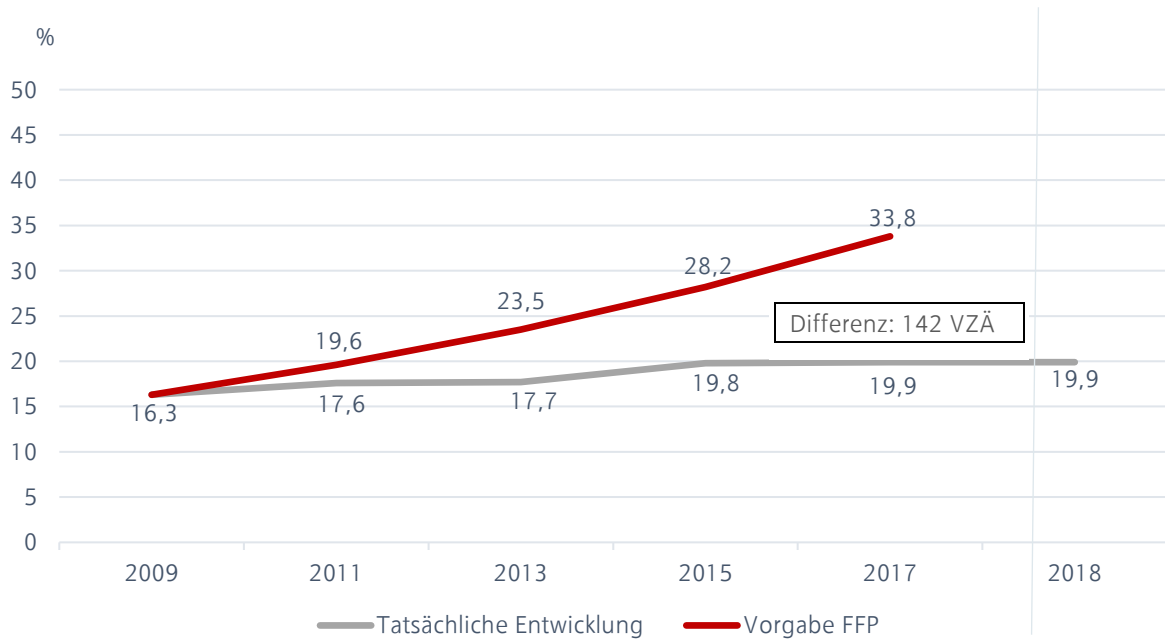
Personal drittmittel-finanziert (§26 und §27): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



Grafik 15: Entwicklung Frauenquote, §26 & §27; Quelle TU Insight



Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

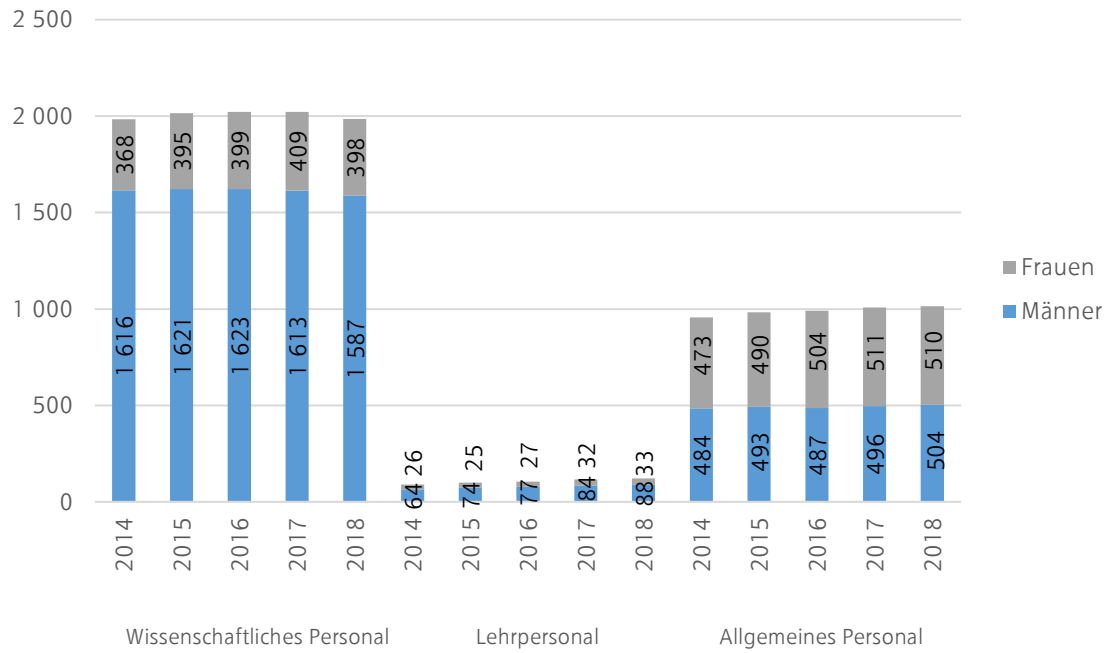


Grafik 16: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

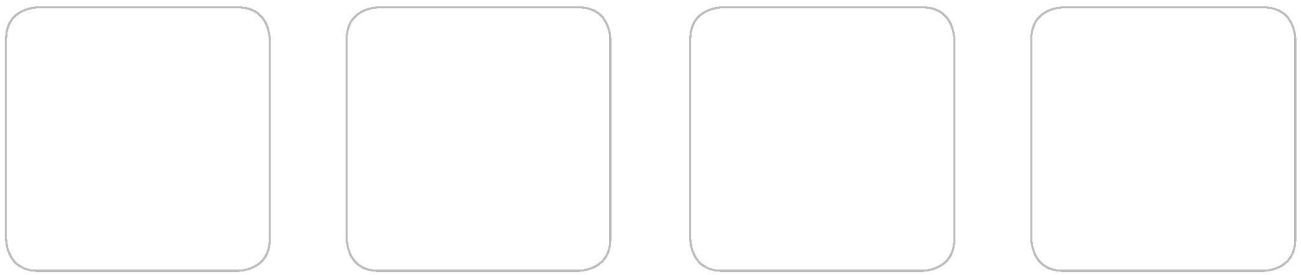
Im Bereich der drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Anstellungsverhältnisse wurden die Ziele des §6 FFP nicht erreicht. Rechnet man auch hier wieder mit Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile aus, so müssten im Jahr 2017 bereits **346,1 VZÄ** auf Frauen entfallen (tatsächlich: 204) und **677,9 VZÄ** auf Männer (tatsächlich 820). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 142,1 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal.**



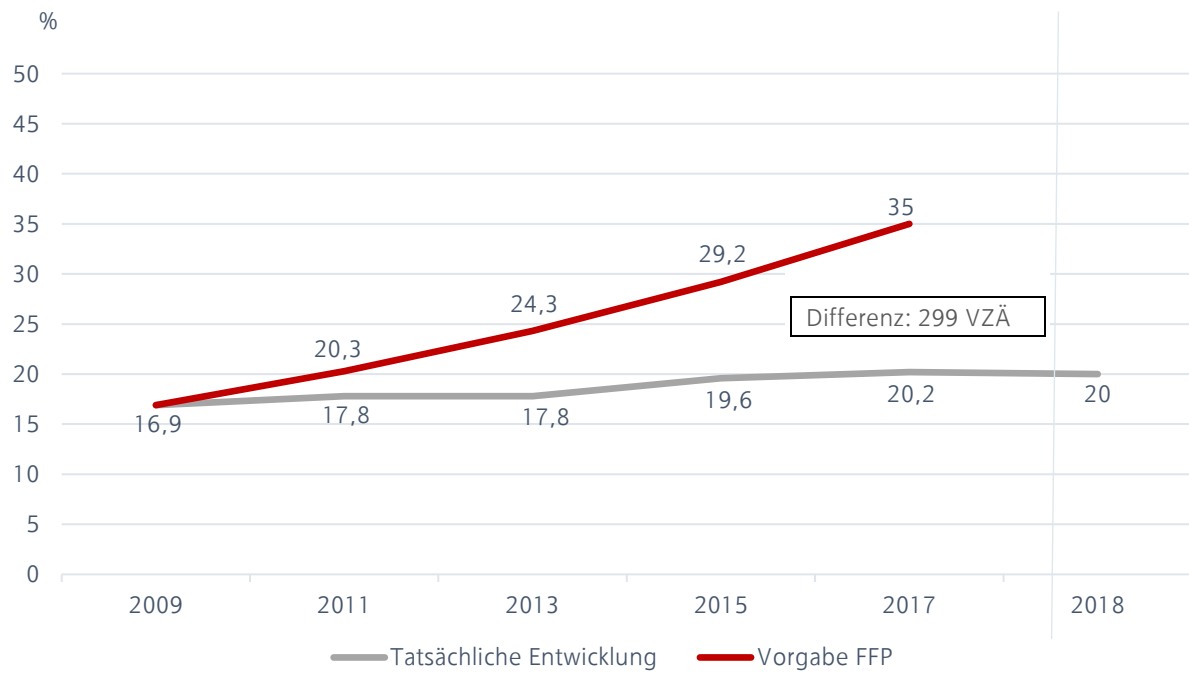
Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



Grafik 17: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Quelle TU Insight

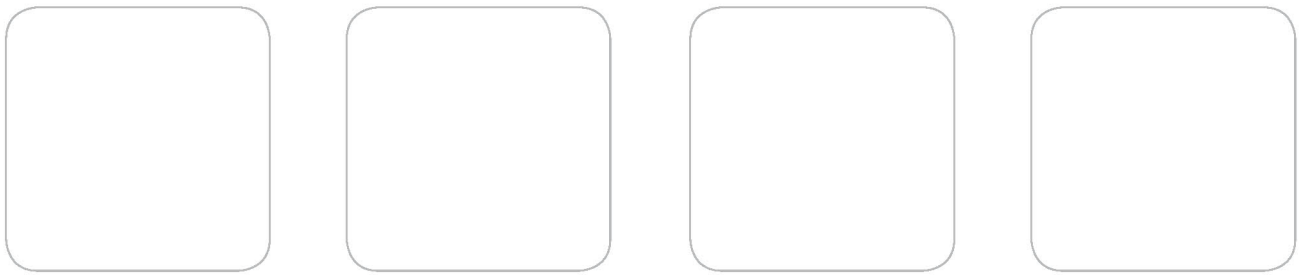


Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung



Grafik 18: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2017 bereits **707,7 VZÄ** auf Frauen entfallen (tatsächlich: 409) und **1314,3 VZÄ** auf Männer (tatsächlich 1613). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 298,7 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im wissenschaftlichen Personal**.



2.2.3 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz

	Anzahl			
Verfahren gemäß § 98 UG, die zum Dienstantritt eines_r Professor_in geführt haben	8			
	Ø Frauenanteil in %	Kopffzahlen		
		Frauen	Männer	Gesamt
Berufungskommission	40,2	29	41	70
Gutachter_innen	31,7	7	16	23
Bewerber_innen	32,6	27	147	204
Hearing	37,8	17	35	52
Berufungsvorschlag	35,4	7	14	21
Berufung	12,5	1	7	8
		Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)		
Selektionschance für Frauen – Hearing				1,16
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				1,09
Berufungschance für Frauen				0,38

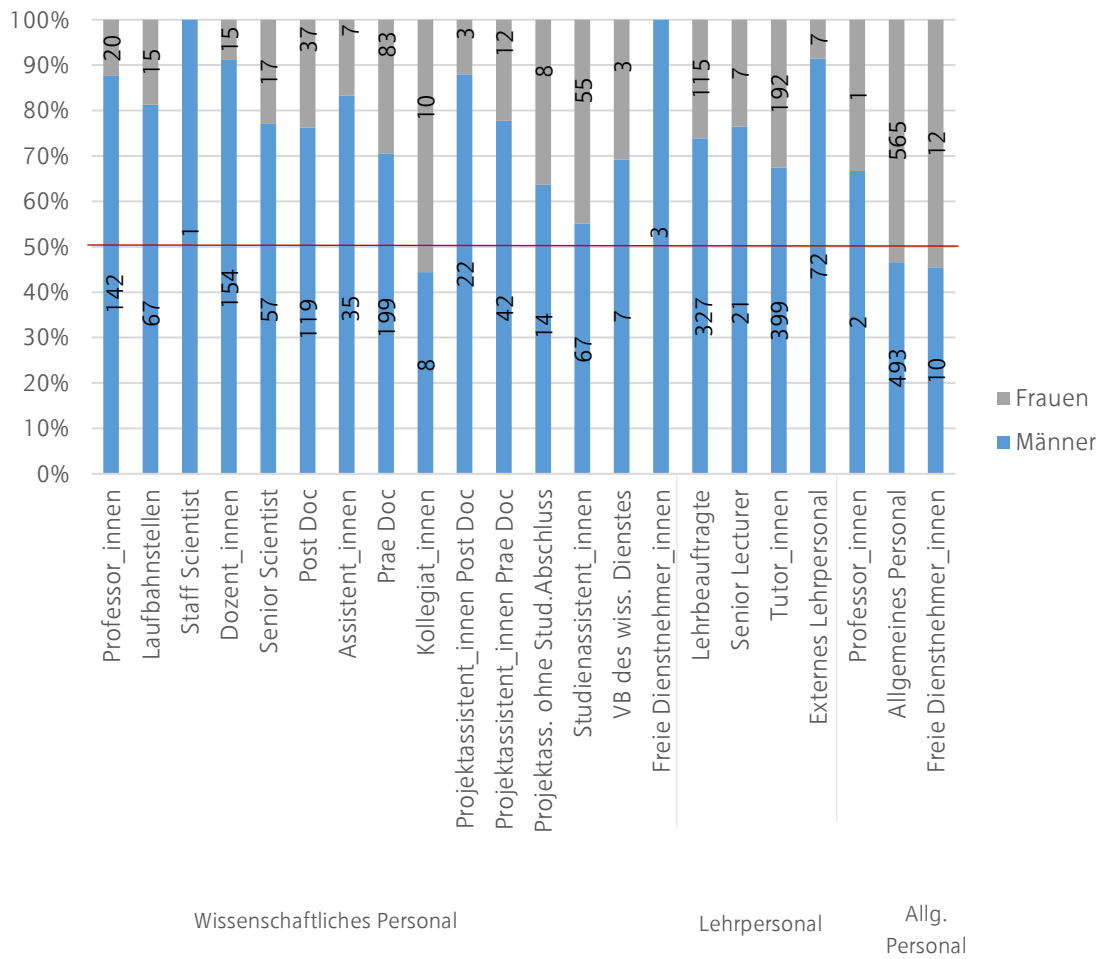
Tabelle 1: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2018



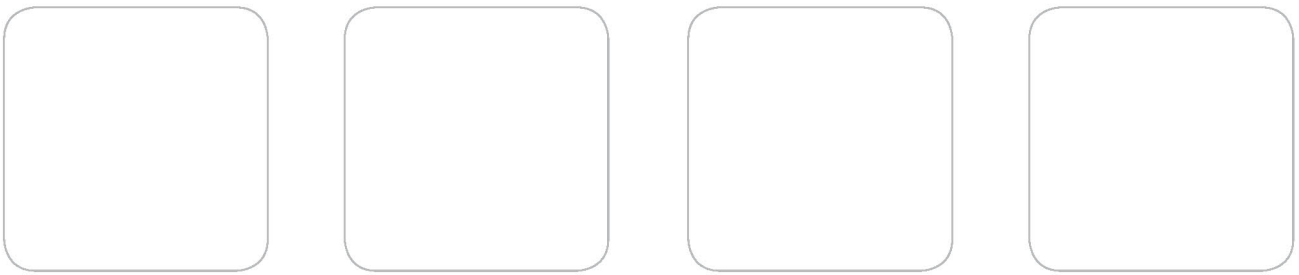
2.2.4 Quoten bei Dienstverhältnissen

Überblick Personal Köpfe, global finanziert (§28)

Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Personen (=Köpfe), die im Kalenderjahr 2018 in einem §28 Dienstverhältnis zur TU Wien (= global finanziert) beschäftigt waren.

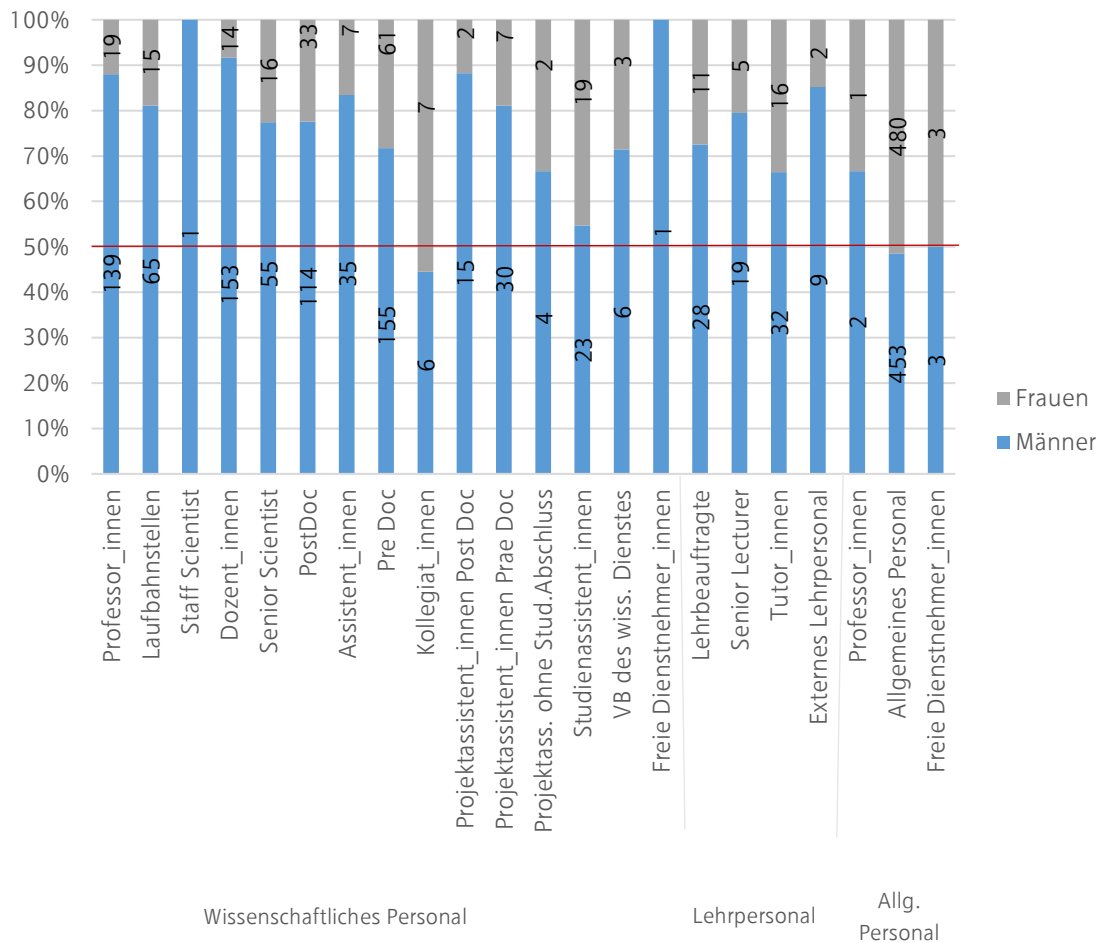


Grafik 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

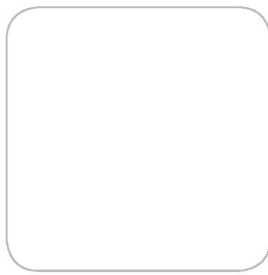


Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

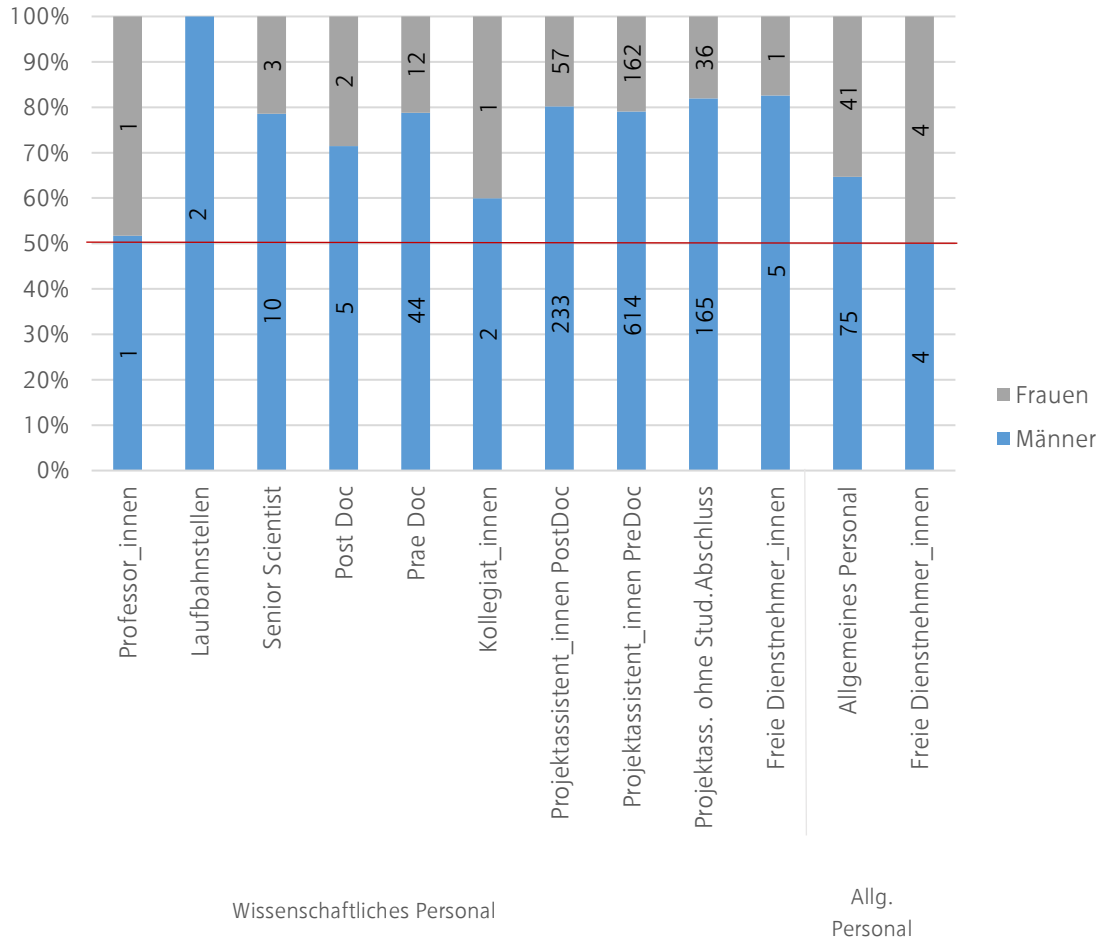
Die Zahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente der an der TU Wien beschäftigten Personen.



Grafik 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



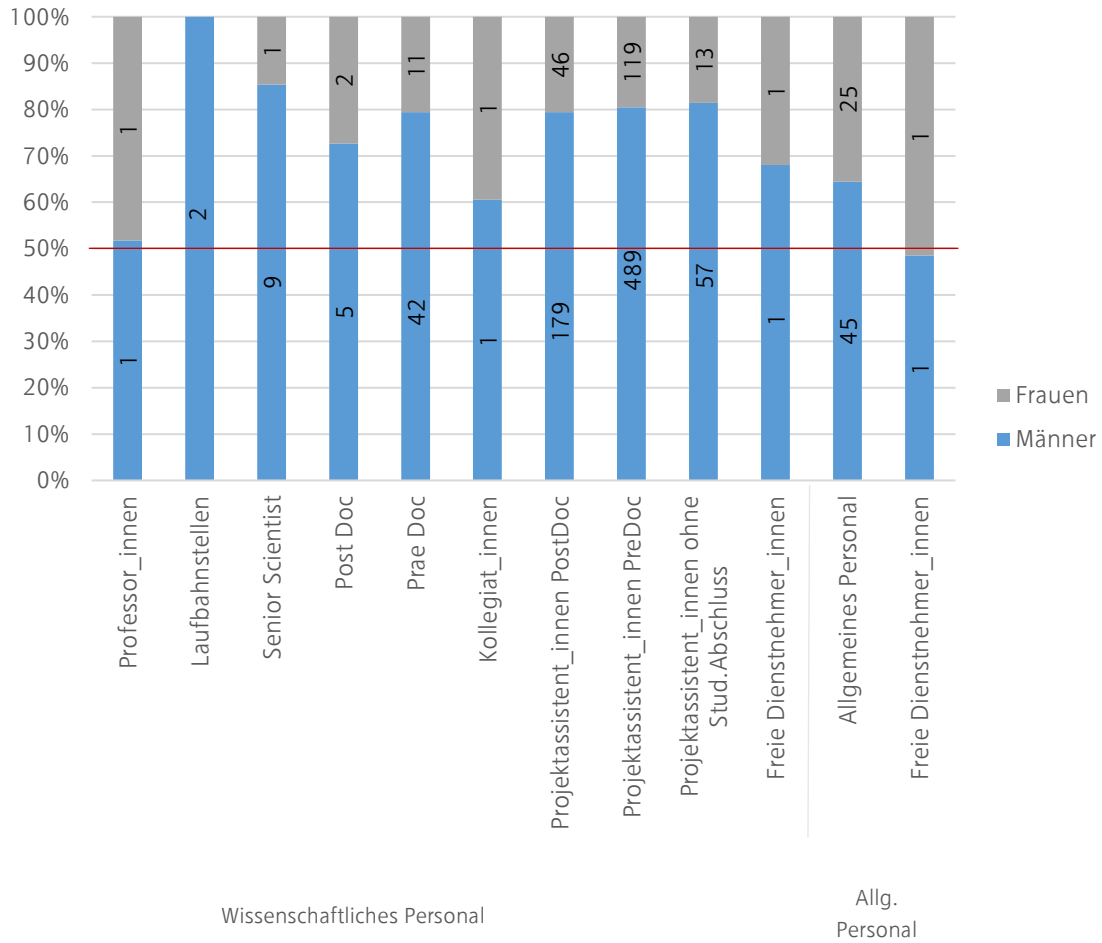
Personal Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27)



Grafik 21: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27);
Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



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



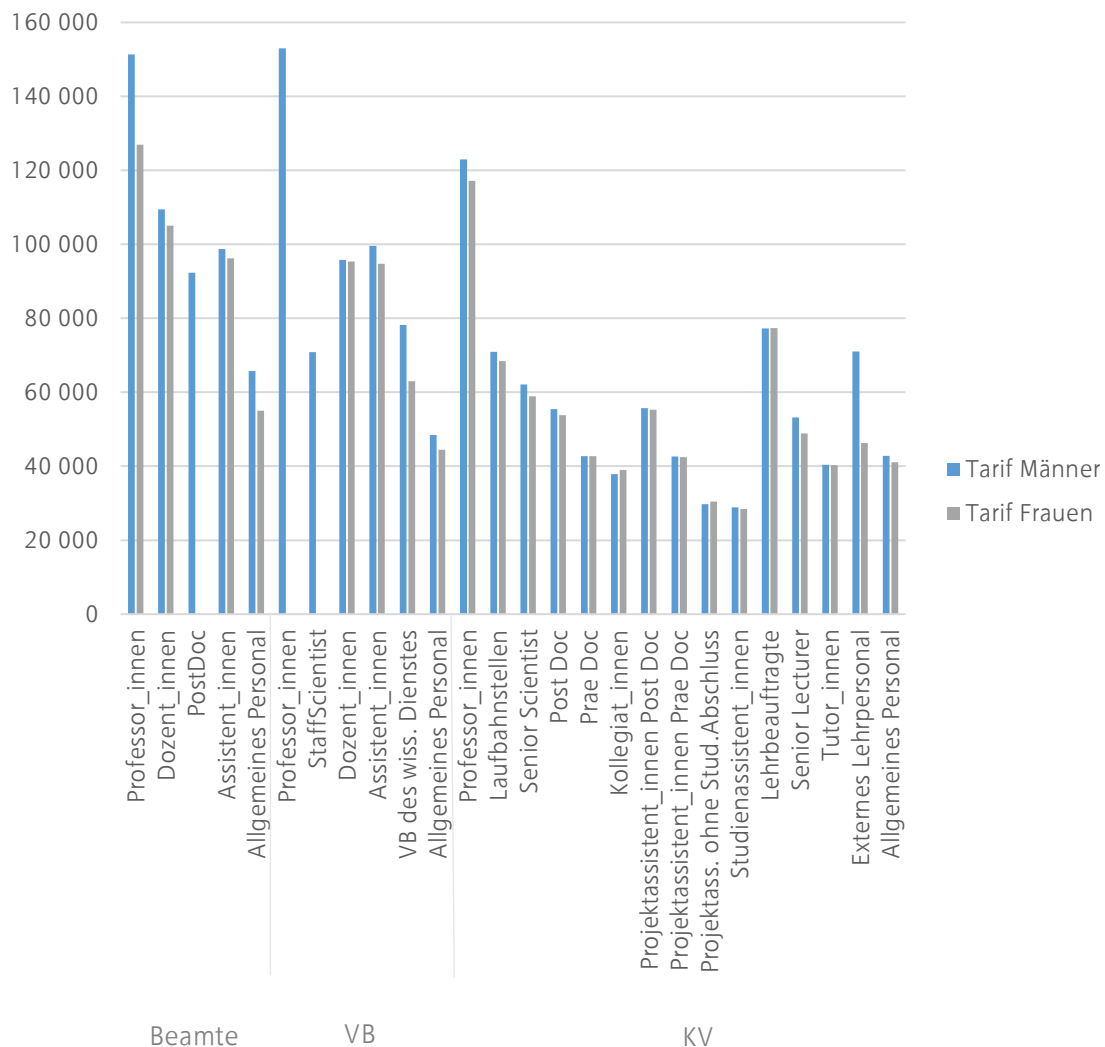
Grafik 22: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



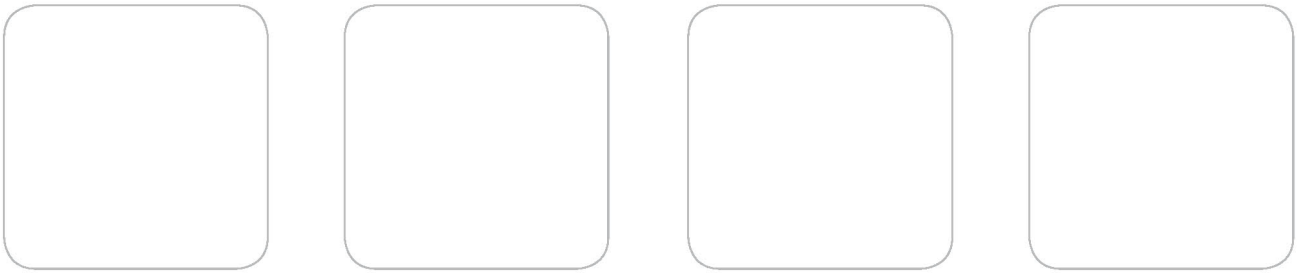
2.2.5 Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen

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.



Grafik 23: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



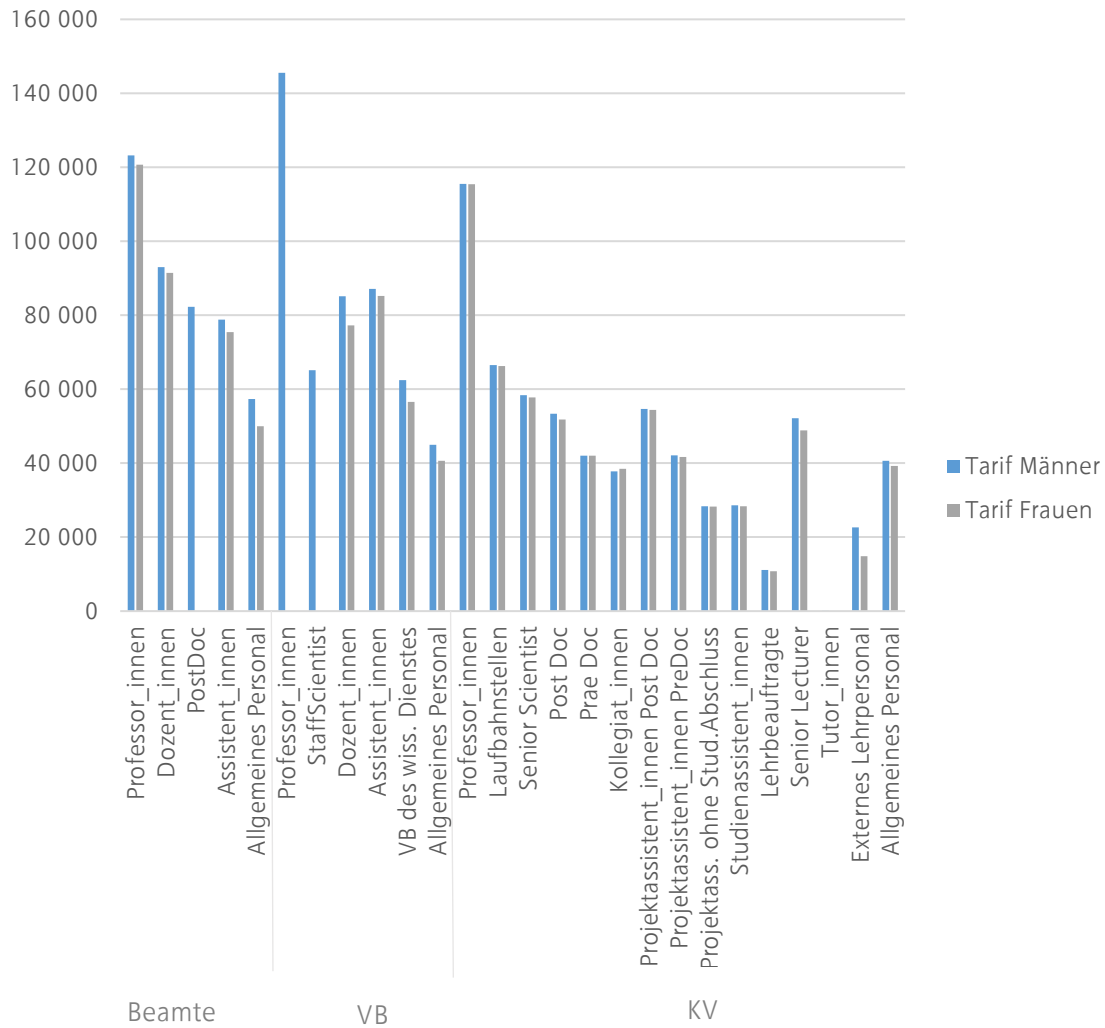
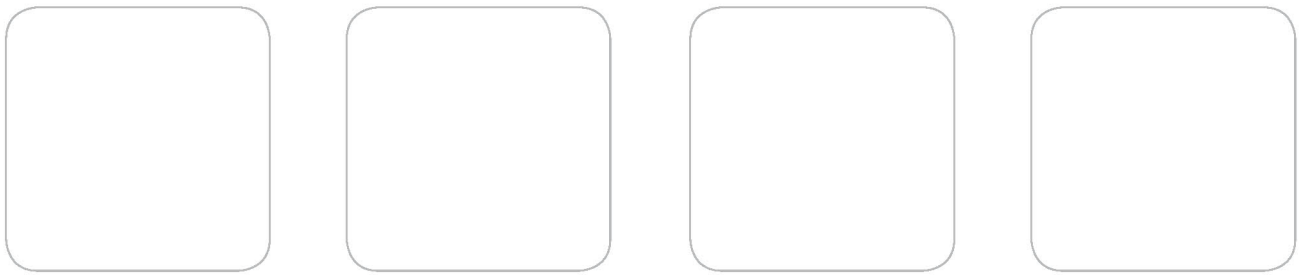
Die größten Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 5,0% mehr als Frauen. Ebenso zeigen sich größere Unterschiede bei den Laufbahnstellen (Männer verdienen durchschnittlich 3,6% mehr), den Senior Scientists nach KV (Männer verdienen im Durchschnitt 5,5% mehr), den Senior Lectures nach KV (Männer verdienen durchschnittlich 9% mehr als Frauen) und den Post Docs nach KV (Männer verdienen im Durchschnitt 3,0% mehr).

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

Einkommen: Gehälter

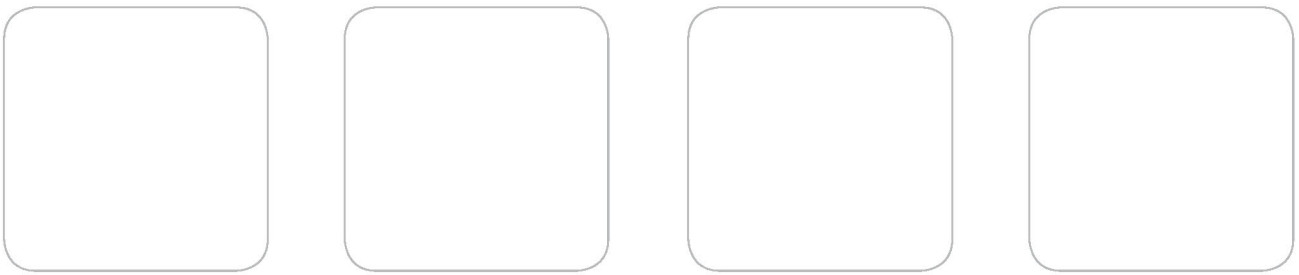
Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die für Gehälter in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurde.

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



Grafik 24: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

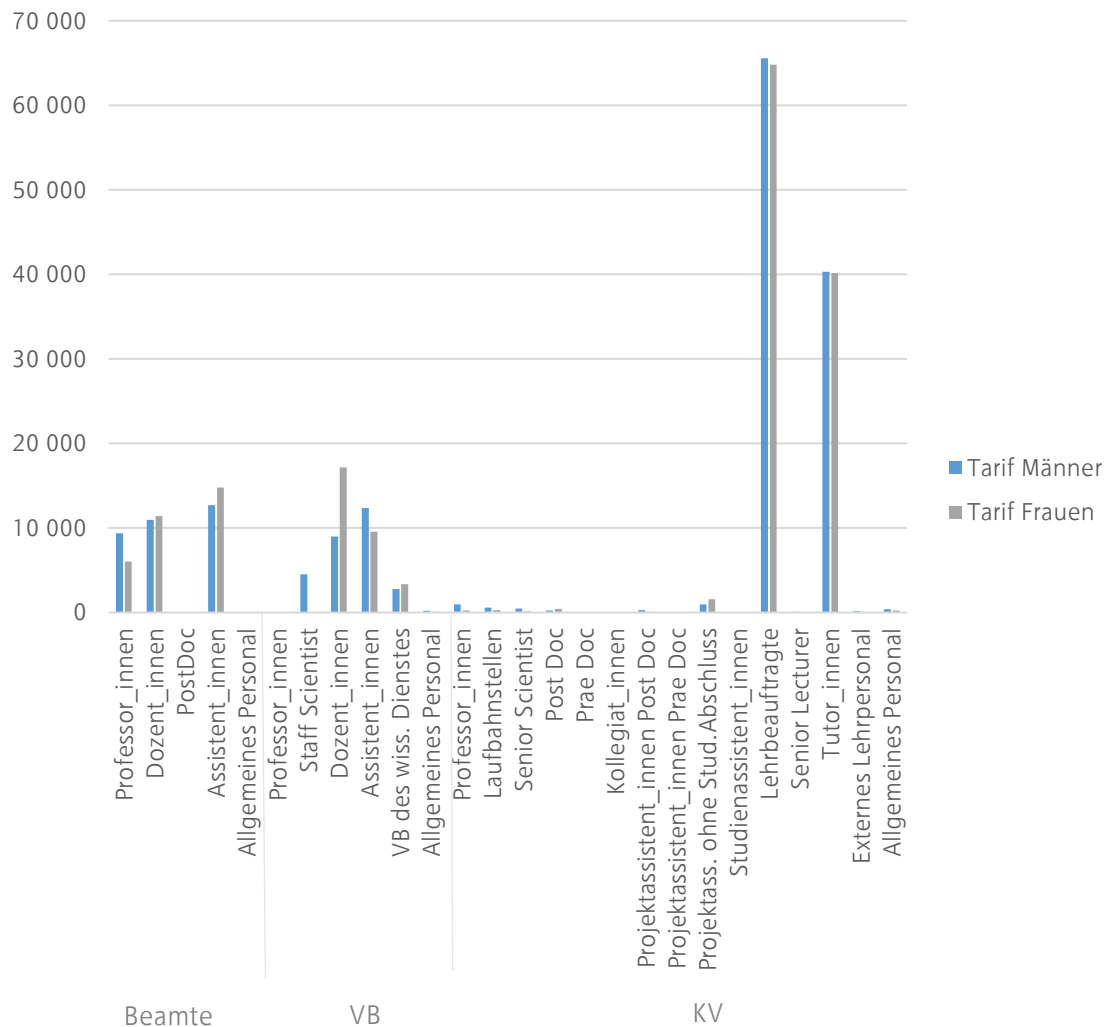
Betrachtet man lediglich die Gehälter, so zeigt sich, dass zwar Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, diese aber ganz überwiegend ältere Dienstverhältnisse betreffen. Bei den neueren Anstellungsverhältnissen, den Anstellungen nach Kollektivvertrag, zeigen sich kaum Einkommens-Differenzen zwischen Männern und Frauen. Lediglich in der Personengruppen Senior Scientists (1,1%), Senior Lecturer (6,7%) und Post Doc (3,0%) bestehen größere Differenzen zu Gunsten der Männer. Die Differenz entsteht sowohl durch Unterschiede bei der Überzahlung, als auch bei der Anrechnung der Vordienstzeiten.



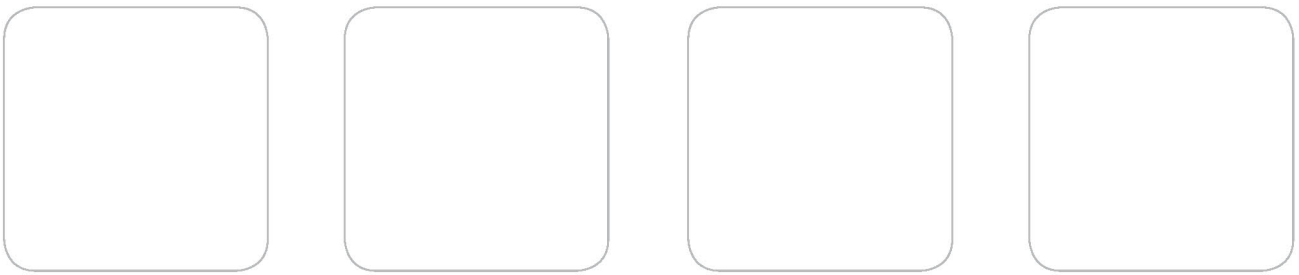
Einkommen – Lehre

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 Vollzeitäquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung für Lehre verdient.



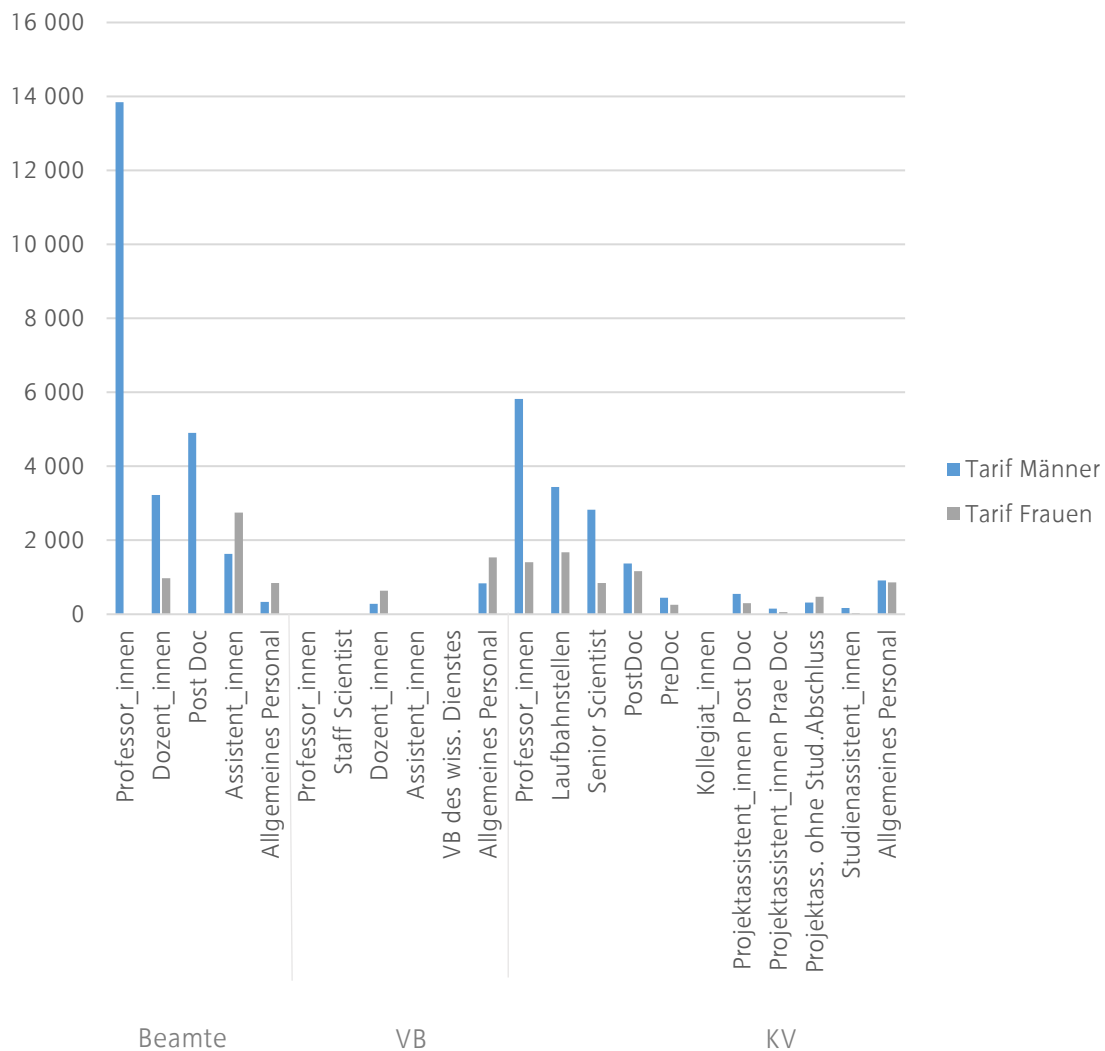
Grafik 25: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



Einkommen – Nebentätigkeiten

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

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.



Grafik 26: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



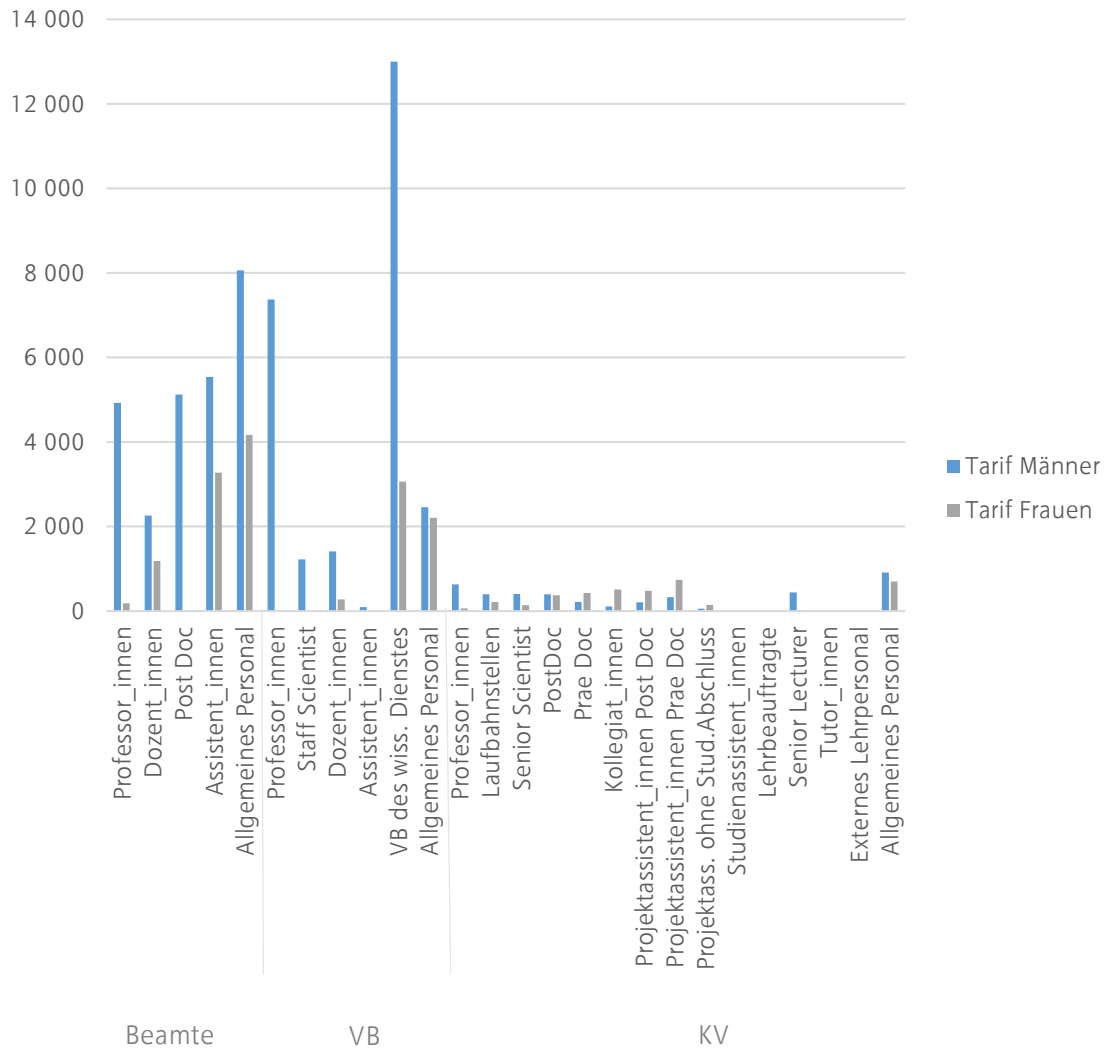
Während die Gehalts-Einstufungen und die Lehrentgelte wenig Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufweisen, zeigt sich bei den Nebentätigkeiten ein deutlicher Gender Gap. Größere Einkommensunterschiede aus Nebentätigkeiten finden sich in beinahe allen beamteten Dienstverhältnissen sowie im Bereich des Kollektivvertrages bei Professuren, Laufbahnstellen, Post Doc und Prae Doc Anstellungen. In den Anstellungskategorien des wissenschaftlichen Personals im Kollektivvertrag haben Männer zum Teil deutlich höhere Einkünfte aus Nebentätigkeiten als Frauen.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind wie sich zeigt, 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 Vollzeitäquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung aus sonstigen Lohnbestandteilen verdient.



Grafik 27: Einkommen - sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

Zulagen im KV-Bereich sind im Wesentlichen die „Amtszulage“ (Dekane und Studiendekane) und die Kinderzulage. Außerdem relevant im Jahr 2018: Prämien für Dienstleistungen und Jubiläumsgelder sowie Mehrleistungszulage bei Beamt_innen.

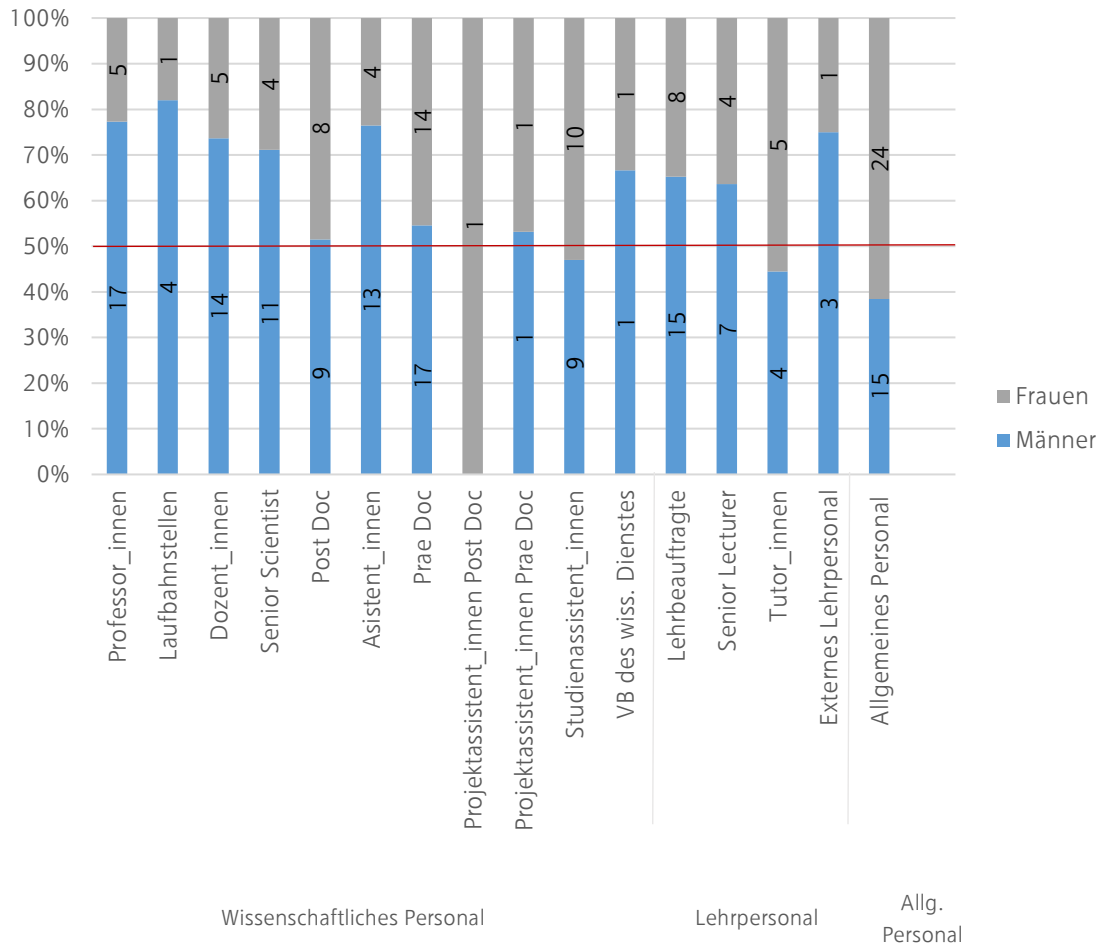


2.2.6 Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten

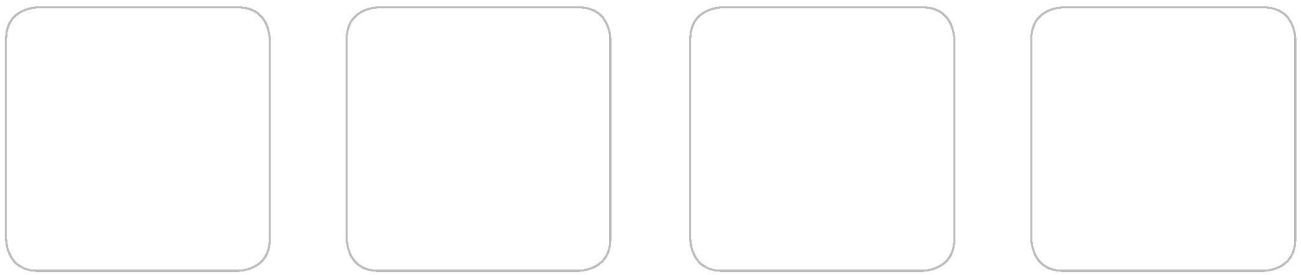
Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2018 an der Fakultät für Architektur beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert wurden.

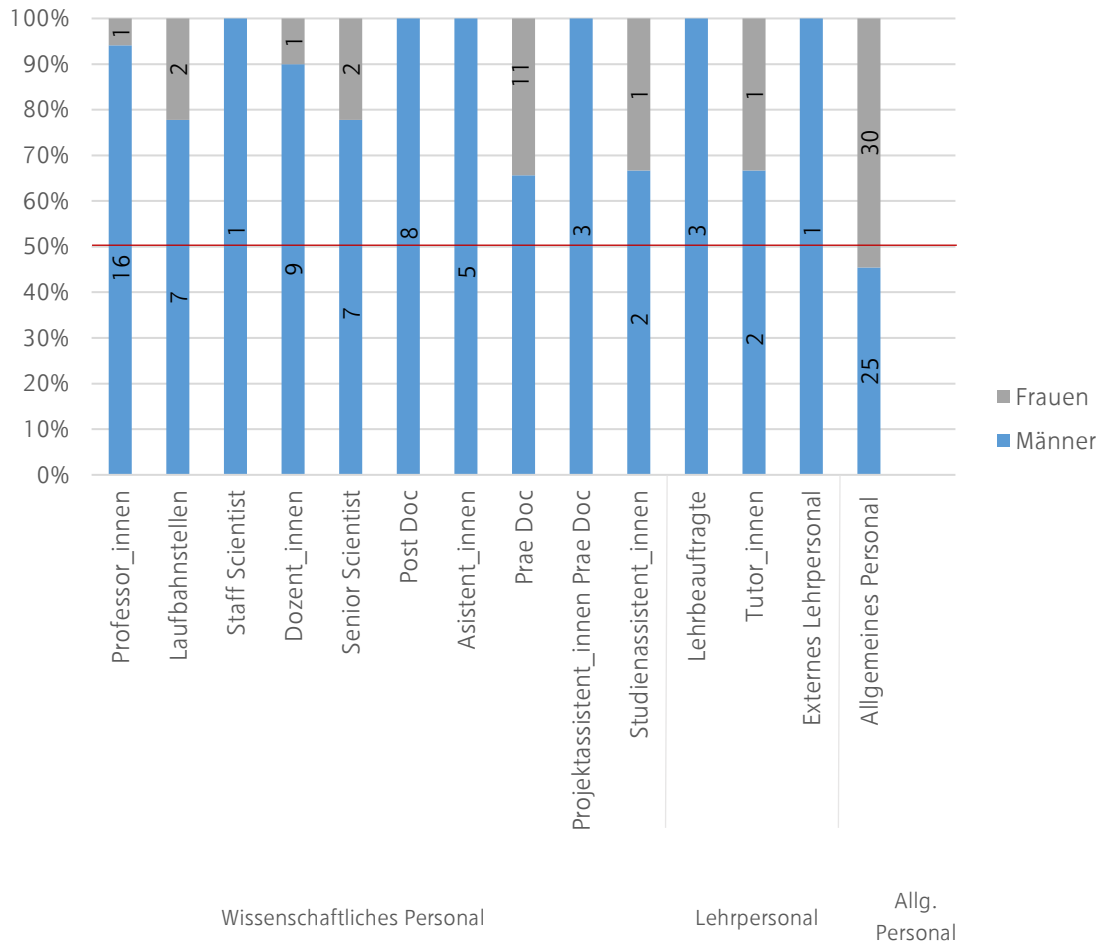


Grafik 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

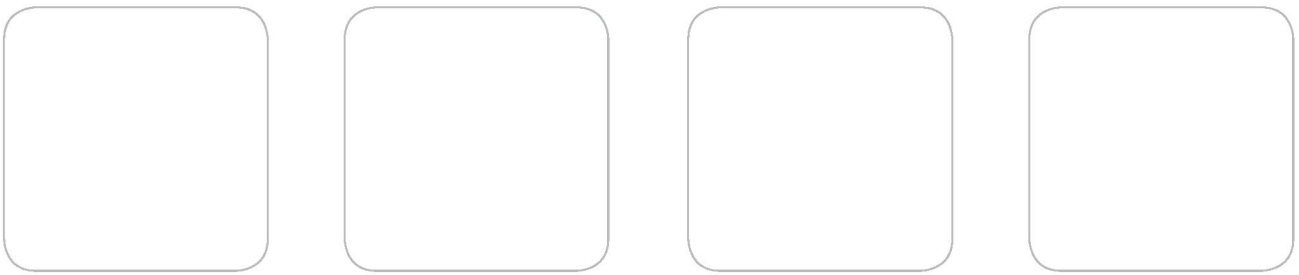


Bauingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

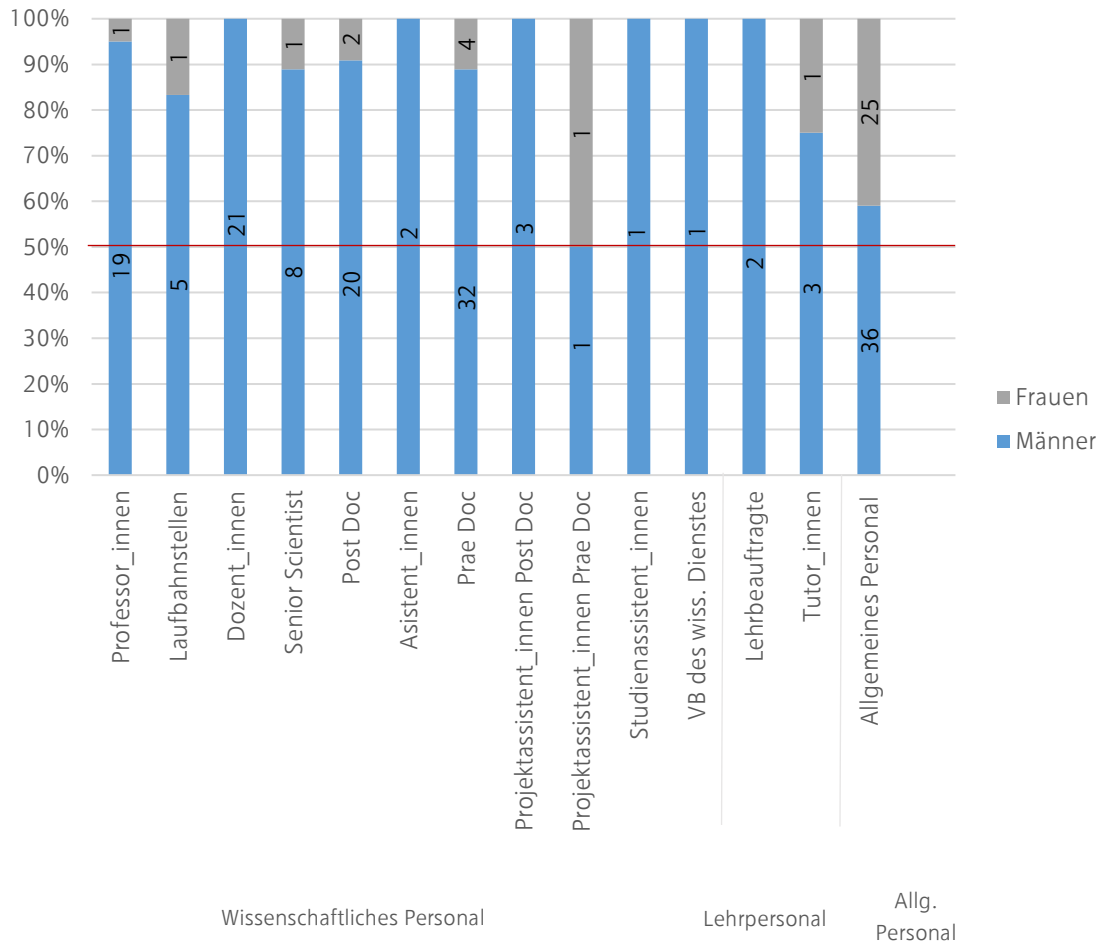


Grafik 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

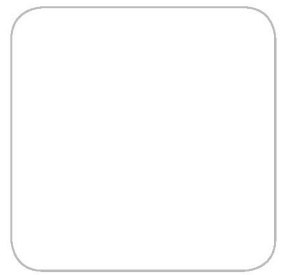
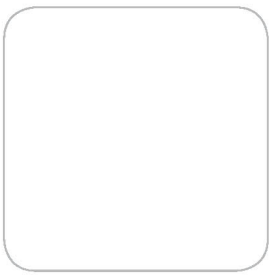


Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

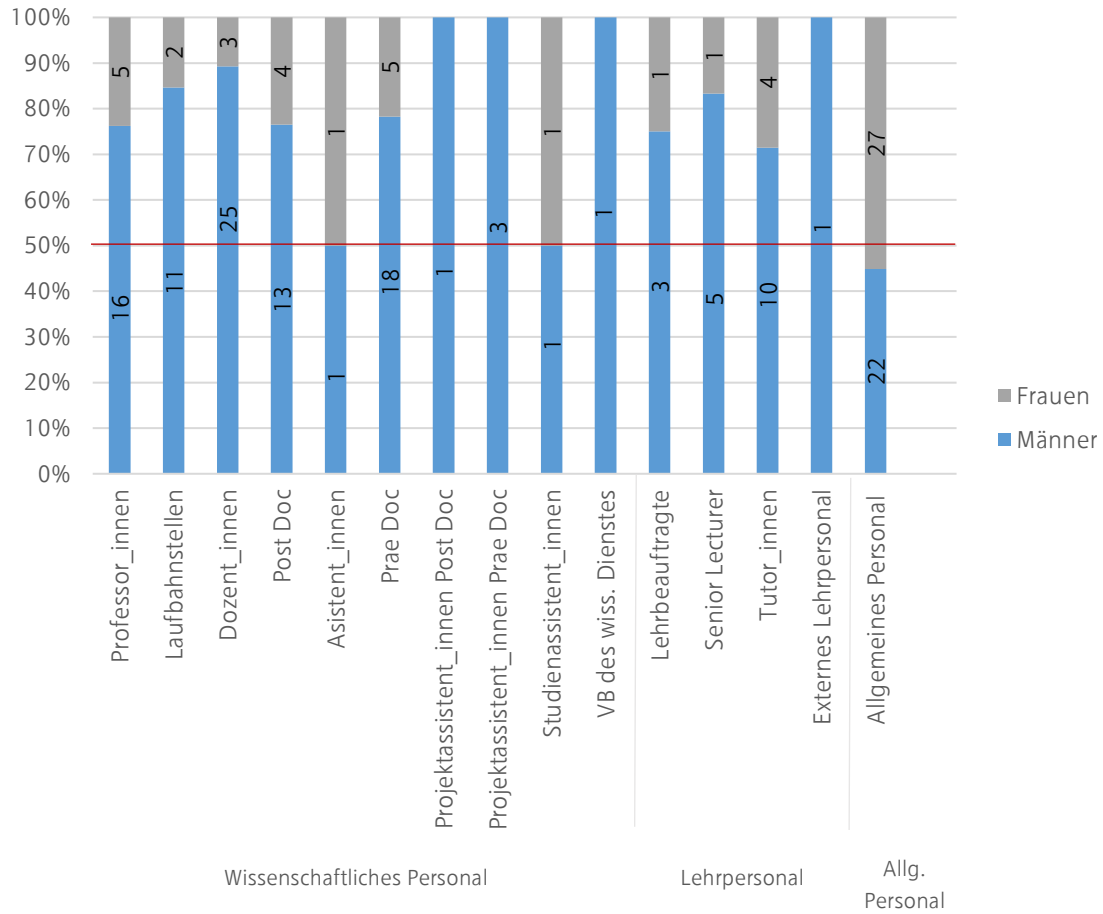


Grafik 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

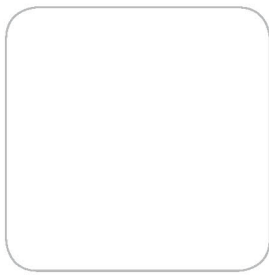


Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

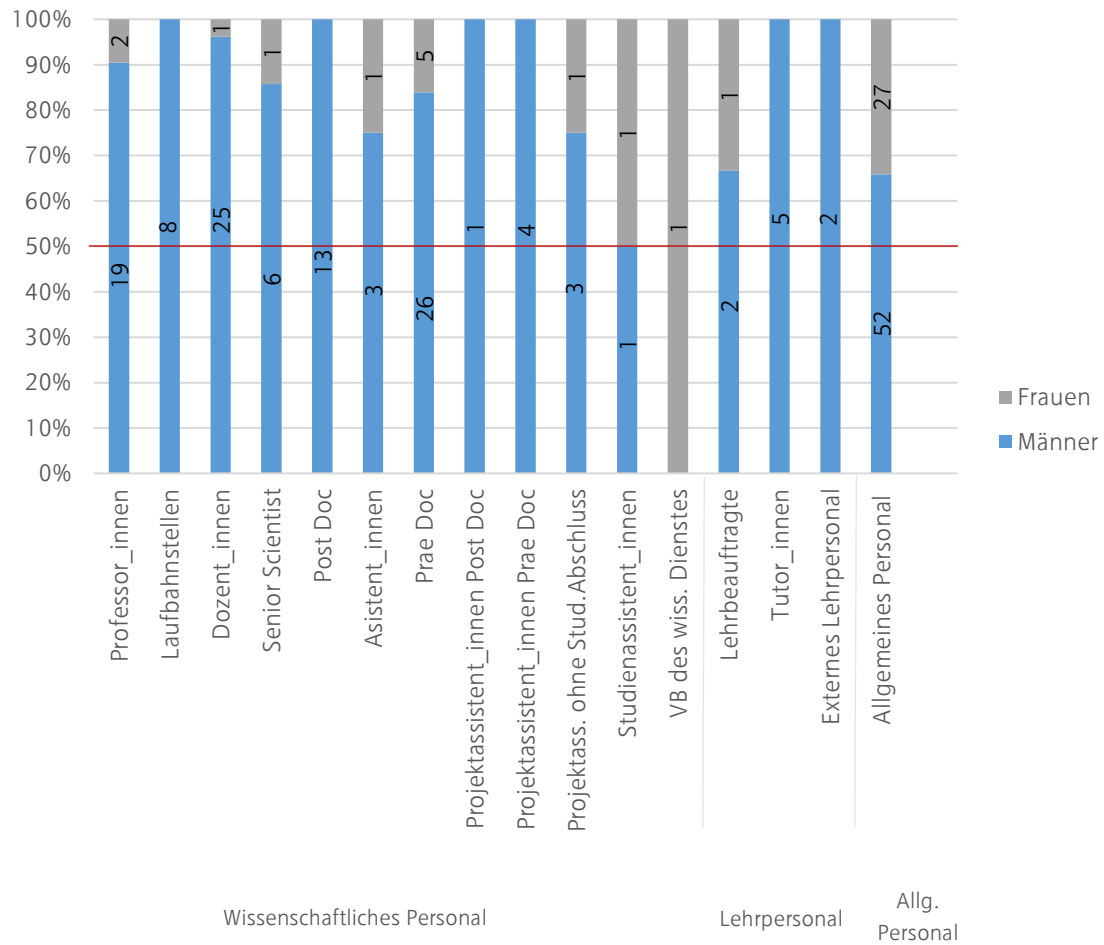


Grafik 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

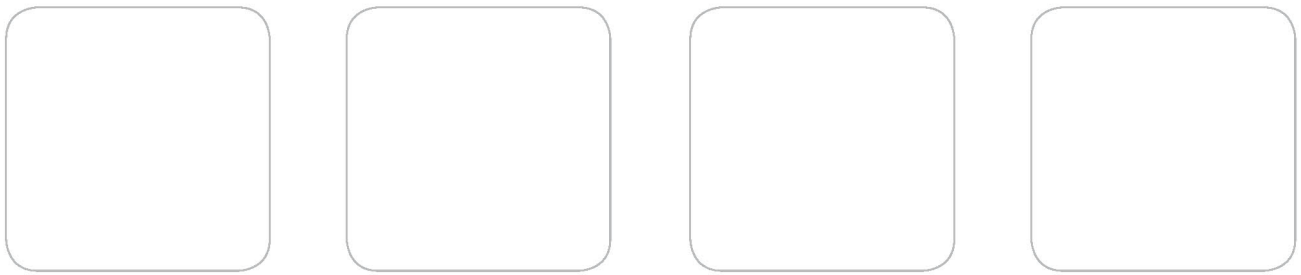


Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

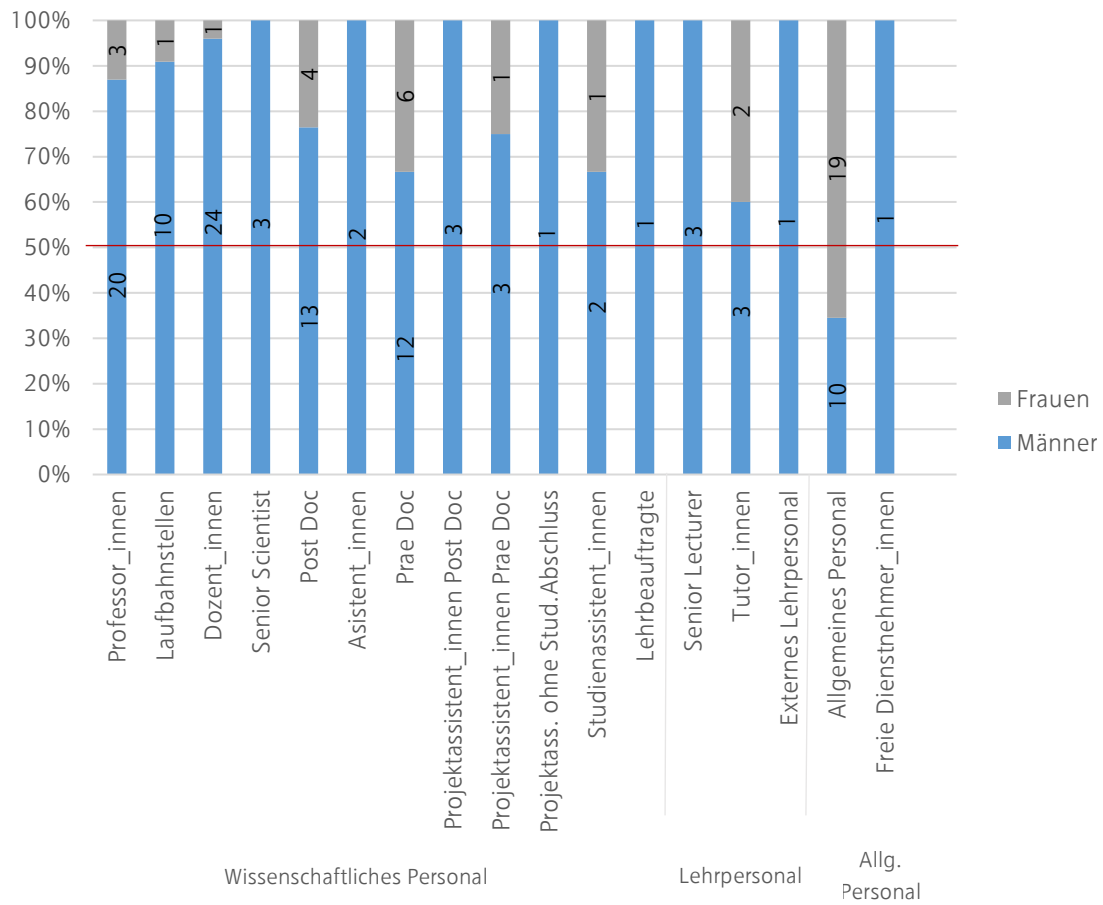


Grafik 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenbau und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

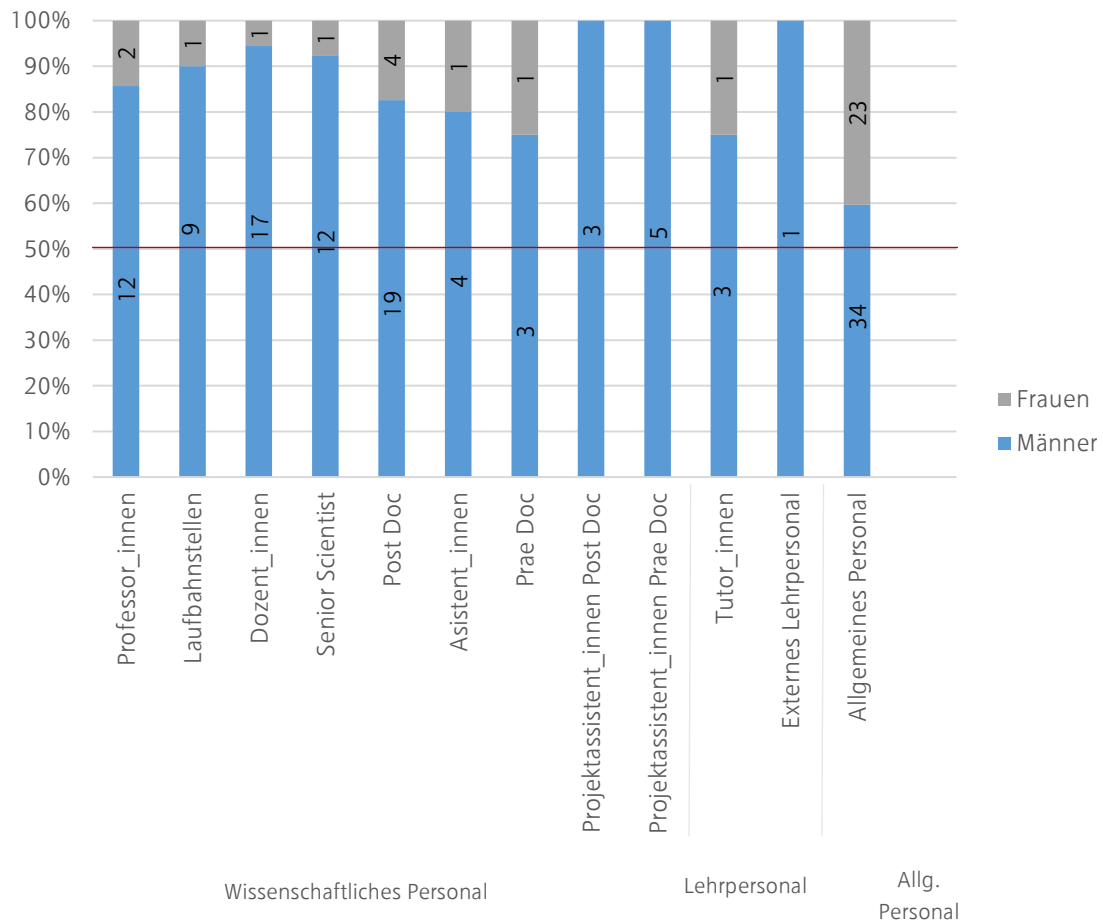


Grafik 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)



Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

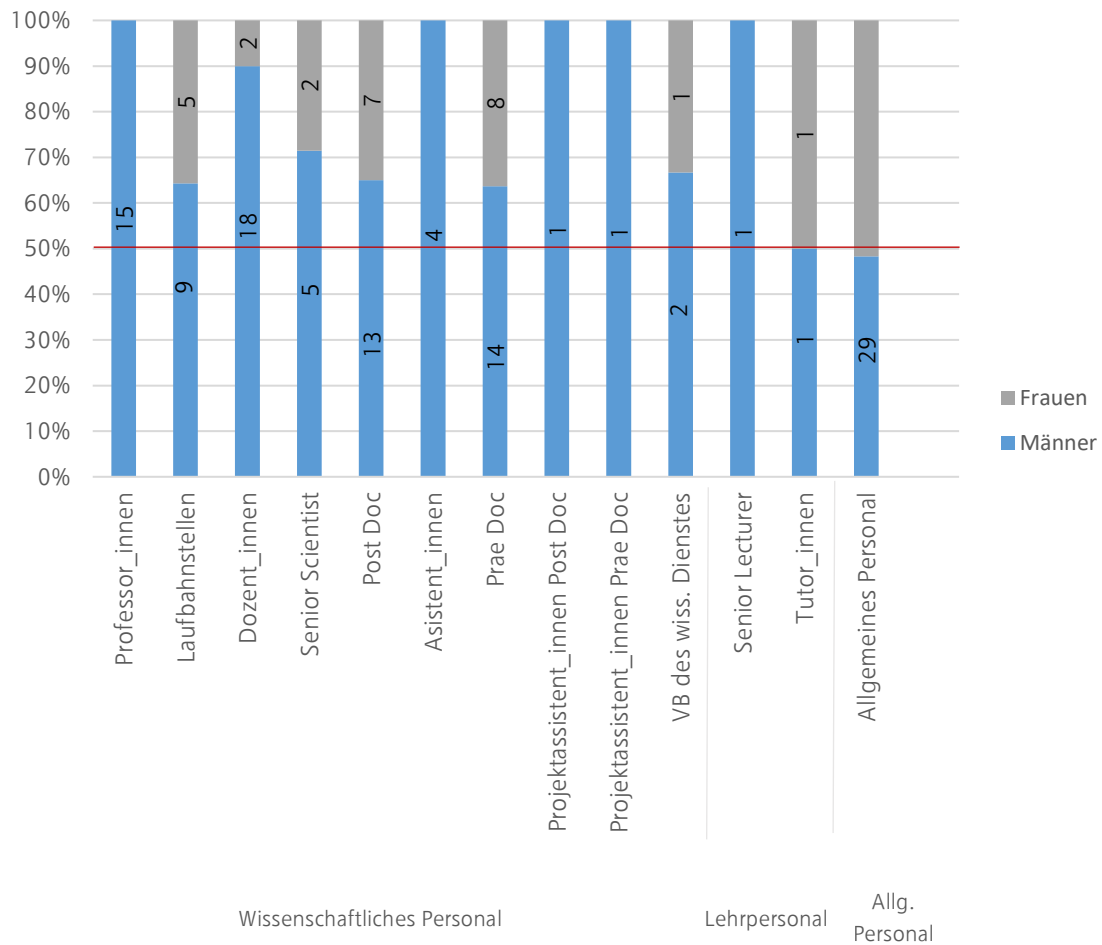


Grafik 34: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

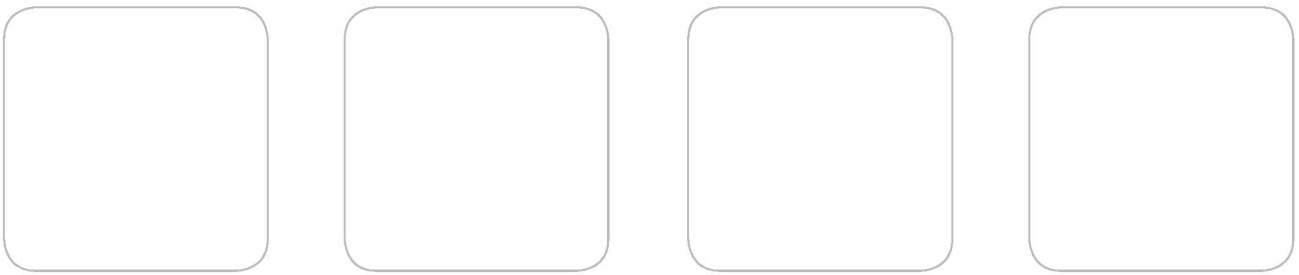


Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)



Grafik 35: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018; (ausführliche Tabelle im Anhang)

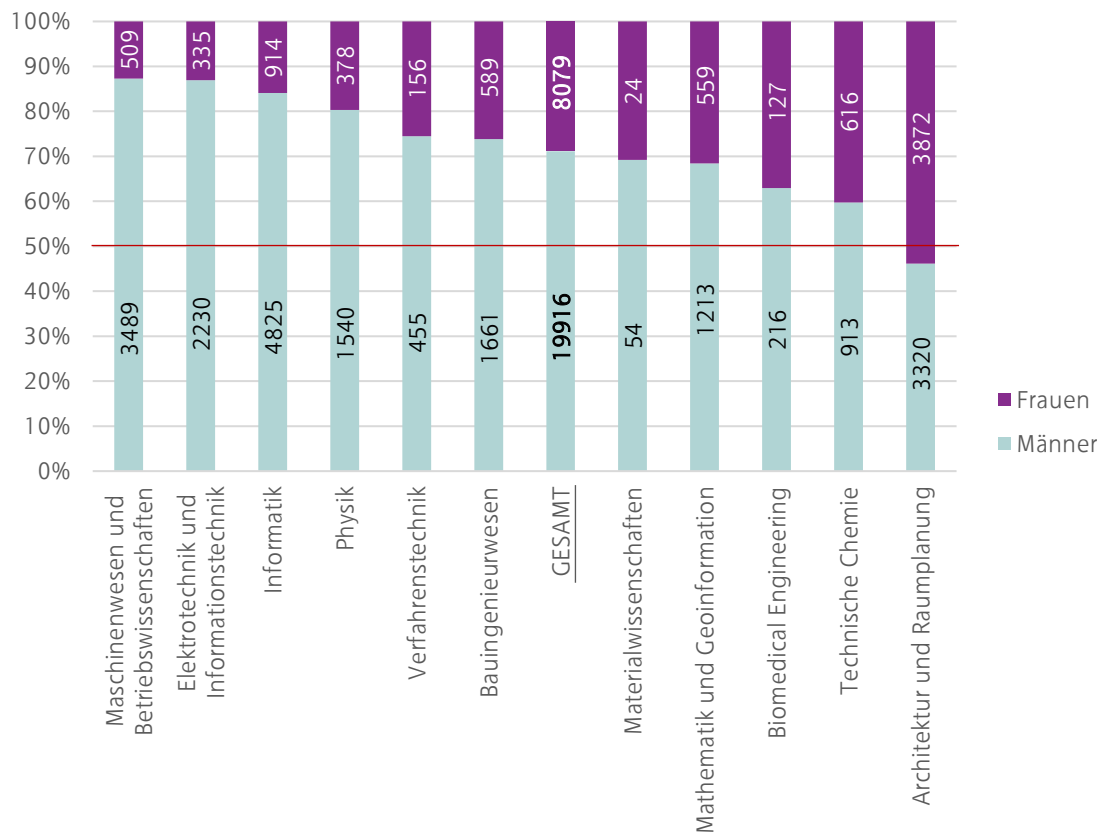


2.3 STUDIUM AN DER TU WIEN

2.3.1 Studierende an der TU Wien

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2018, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 2018/19: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

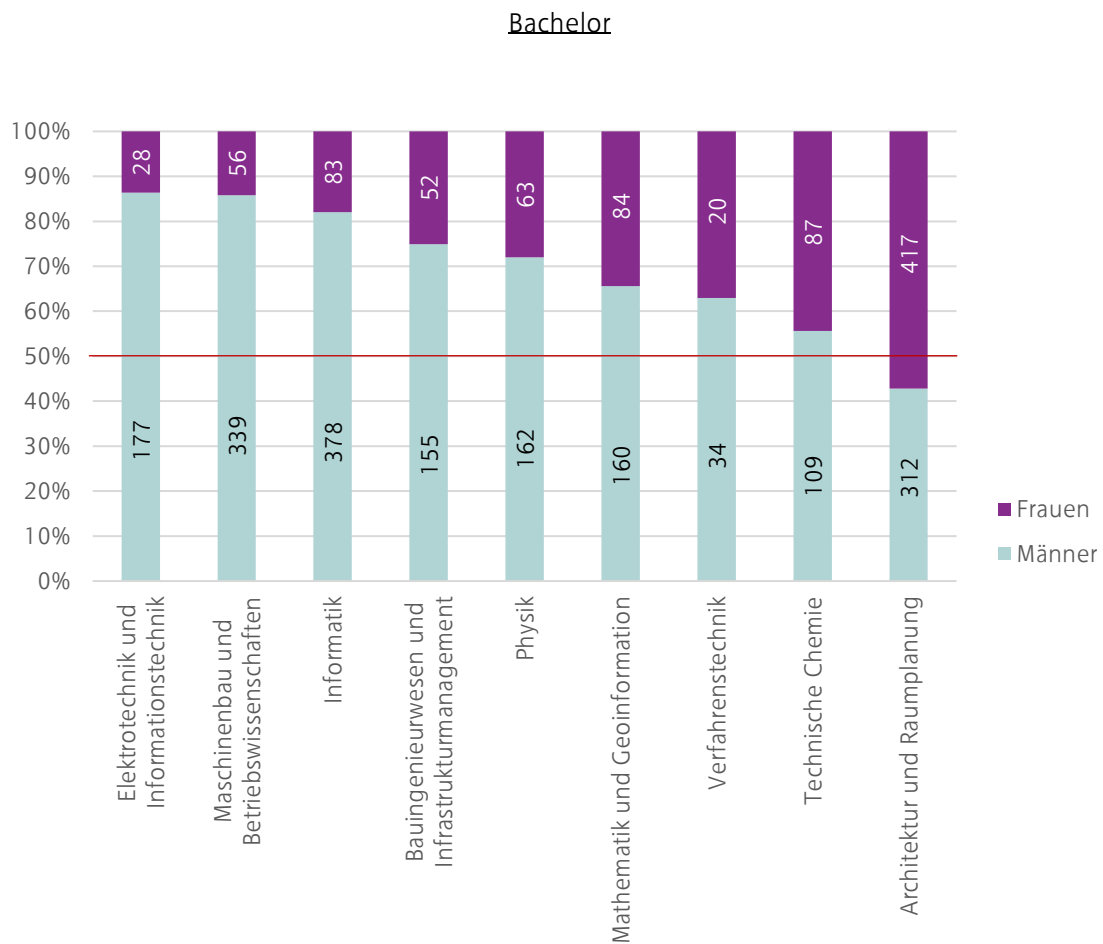


Grafik 36: Ordentliche Studien im WS 2018/19: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata

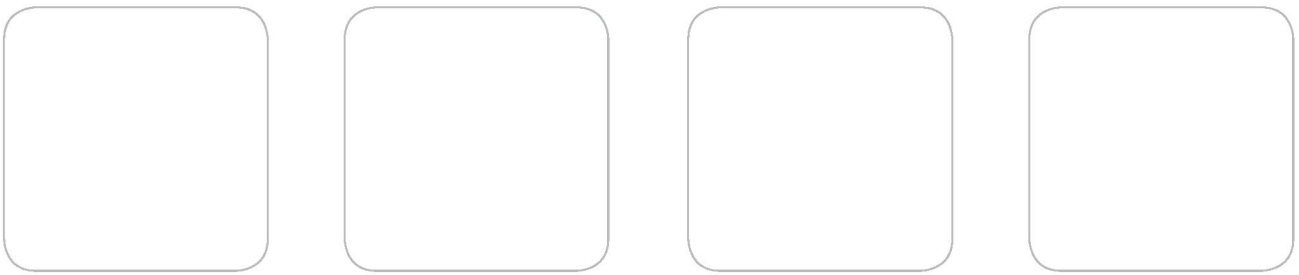


Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2018/19 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.

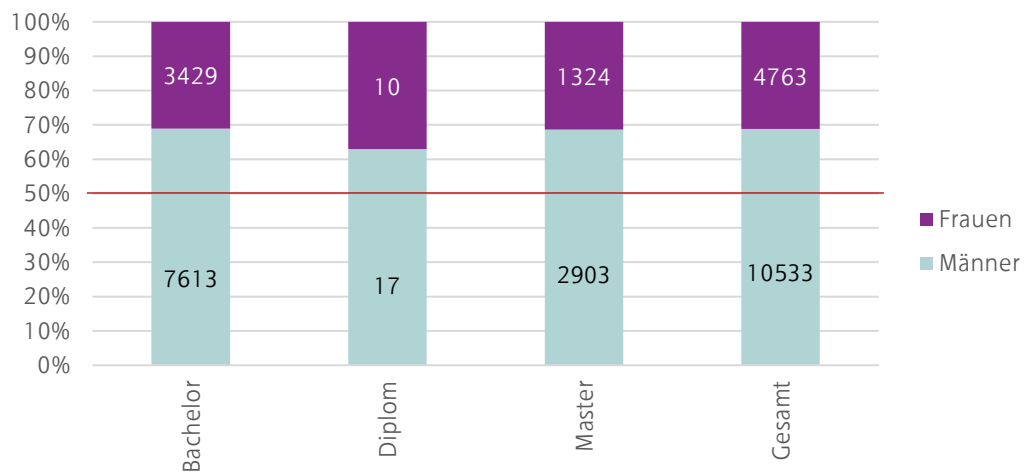


Grafik 37: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2018/19; Quelle: Unidata

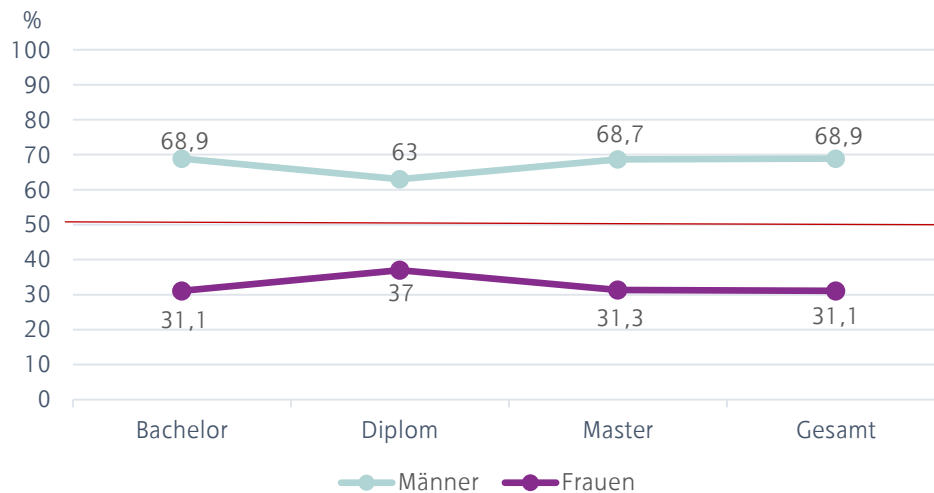


Prüfungsaktive Studierende lt. Wissensbilanz

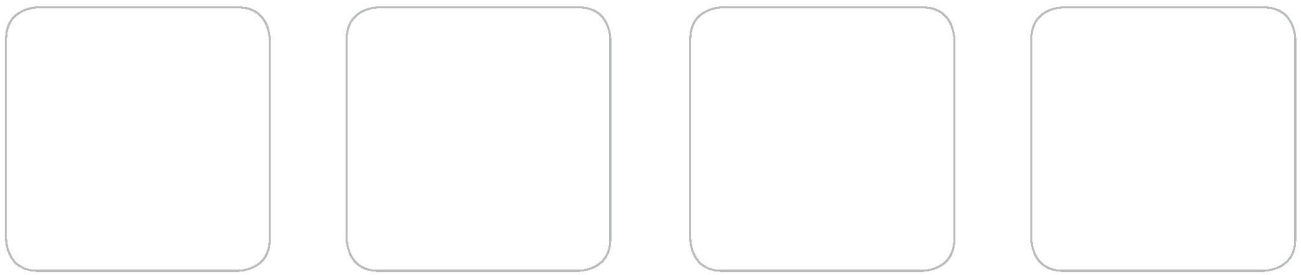
Die folgenden Darstellungen weisen jene Studierende aus, die im Studienjahr 2017/18 mindestens ein prüfungsaktives Studium im Sinne der Wissensbilanzdefinition betrieben haben. Bei diesen Darstellungen handelt es sich um die Anzahl der Studierenden (Köpfe), nicht wie in den vorangegangenen Tabellen um inskribierte Studien.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:



Grafik 38: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata



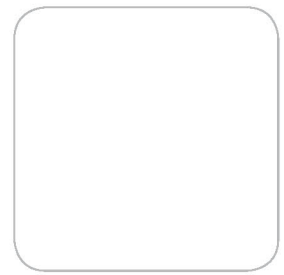
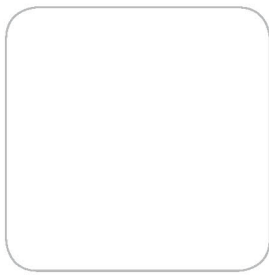
2.3.2 Studienabschlüsse

Entwicklung der Studienabschlüsse

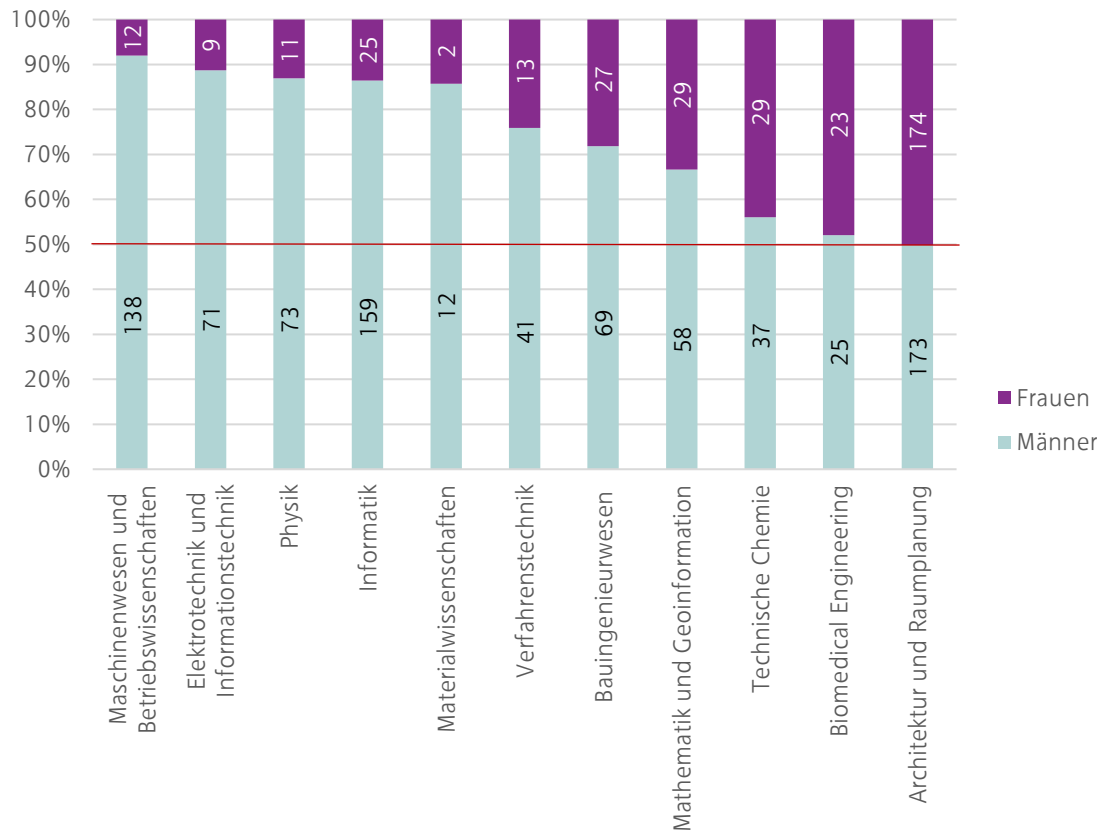
Die folgenden Grafiken zeigen die im Studienjahr 2018 abgeschlossenen Studien an der TU Wien. Die Darstellung erfolgt nach Studienrichtung und Studienart getrennt. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der Studierenden (Köpfe), die tatsächlich ein Studium absolviert haben.



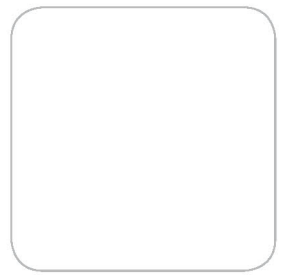
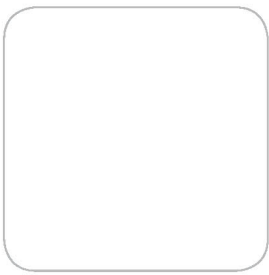
Grafik 39: Absolvierte Bachelorstudien Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata



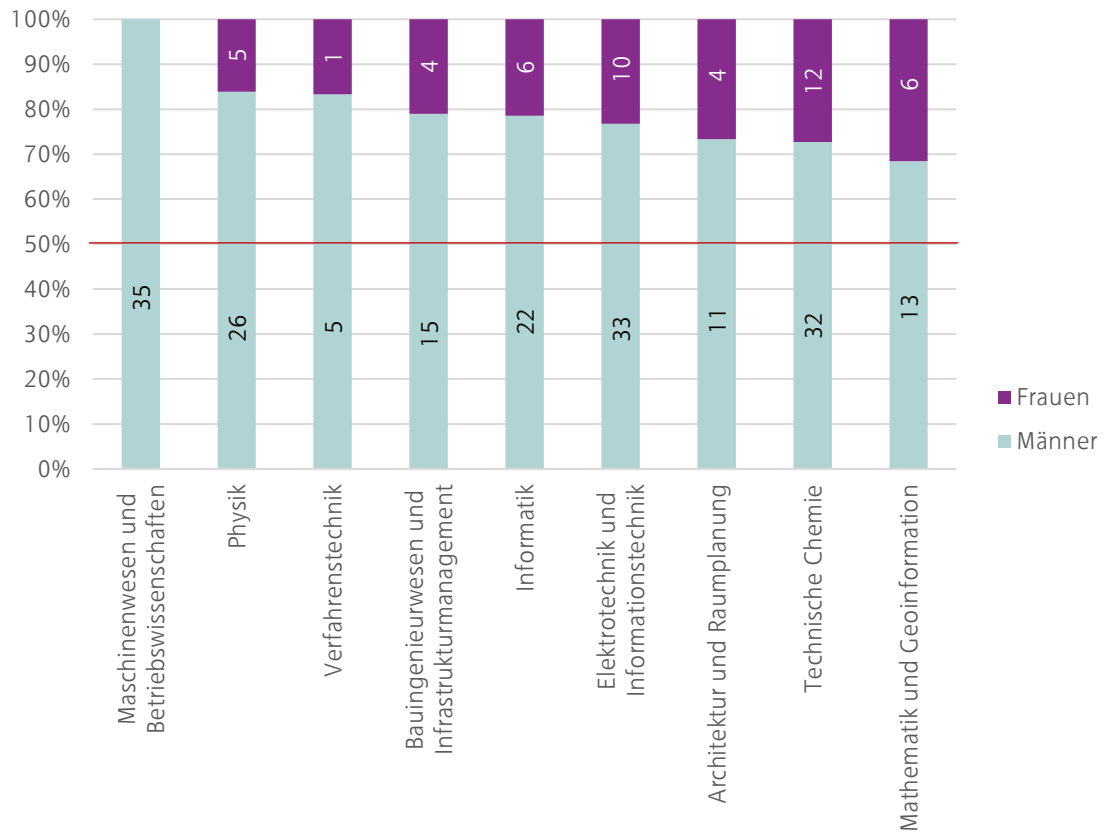
Master



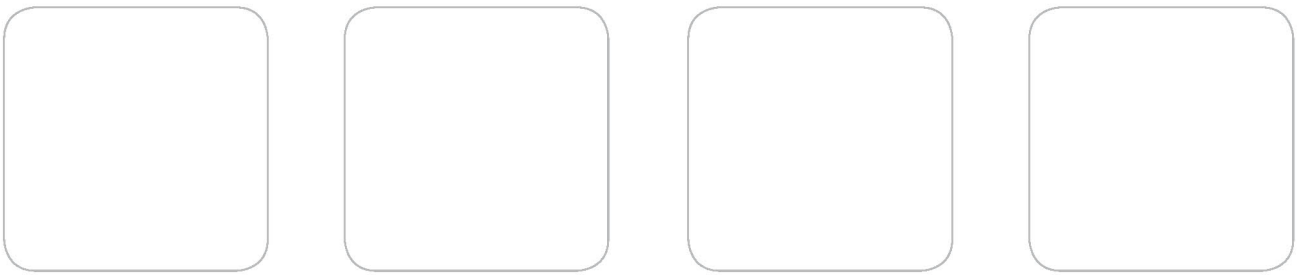
Grafik 40: Absolvierte Masterstudien Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata



Doktorat

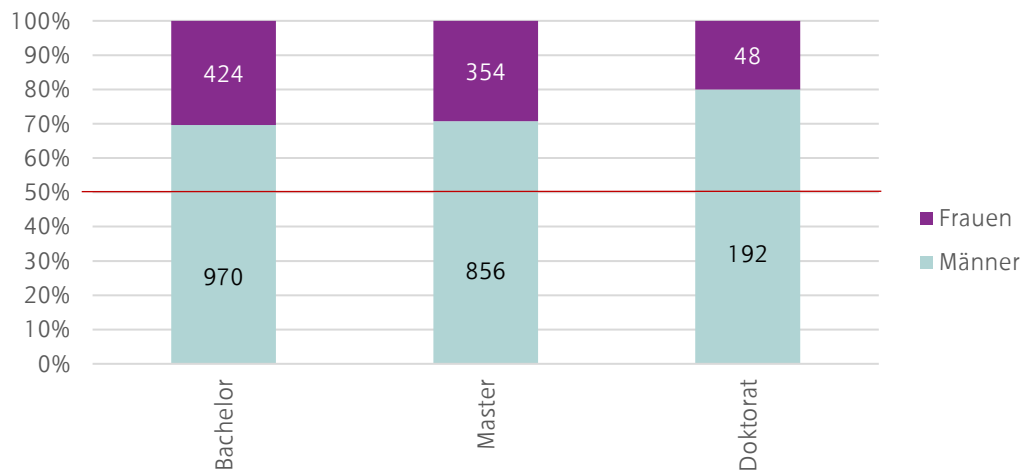


Grafik 41: Absolvierte Doktoratstudien Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata

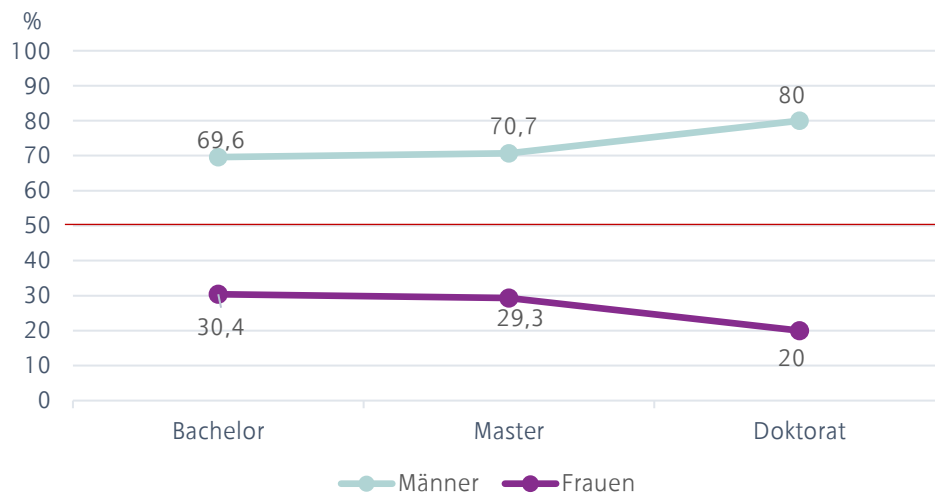


Studienabschlüsse gesamt

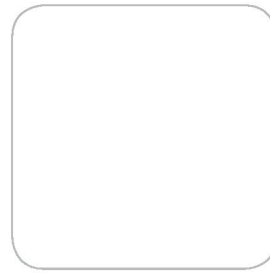
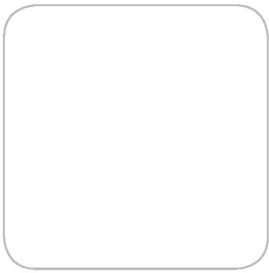
Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2017/18 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:



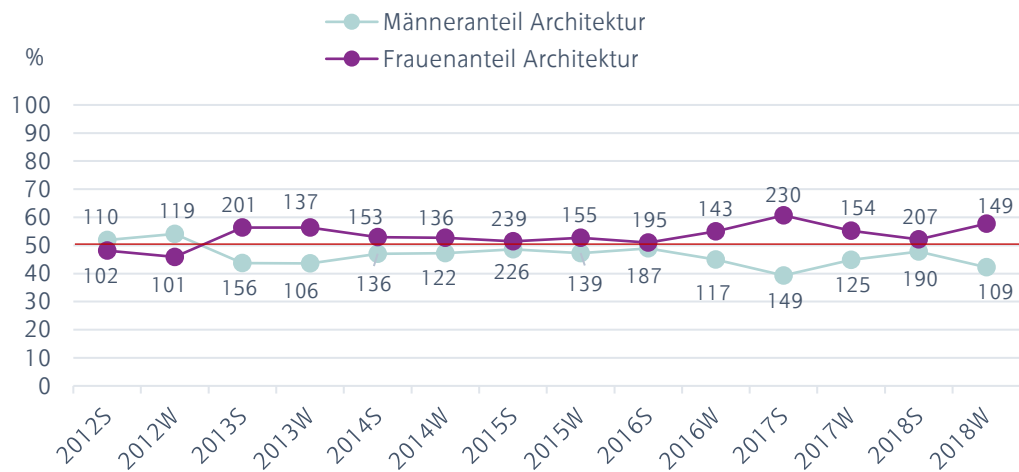
Grafik 42: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata



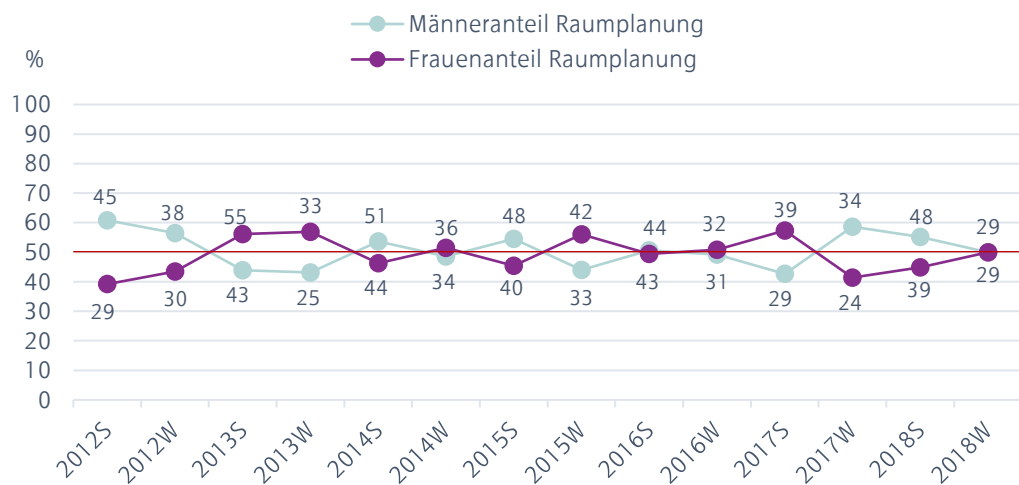
Studienabschlüsse nach Studienrichtungen

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



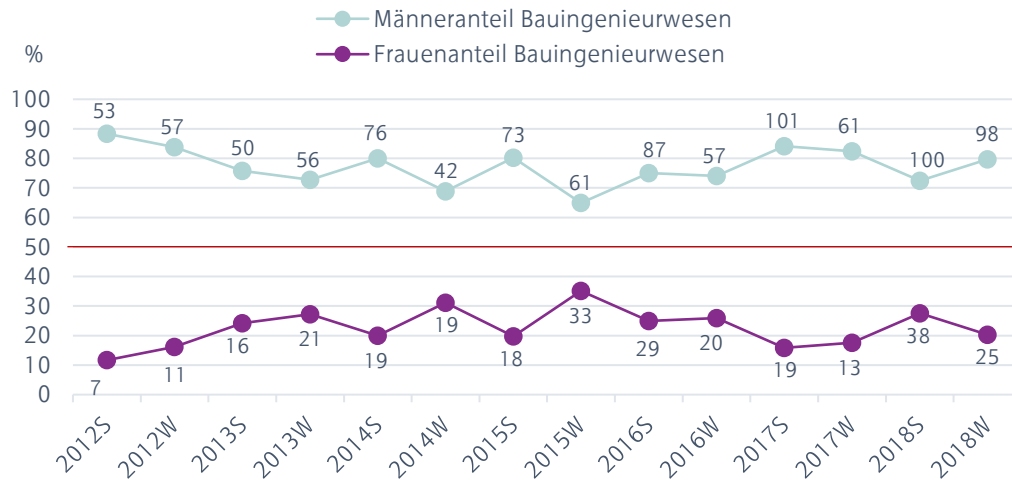
Grafik 43: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Grafik 44: Studienabschlüsse Raumplanung; Quelle: TISS, eigene Auswertung

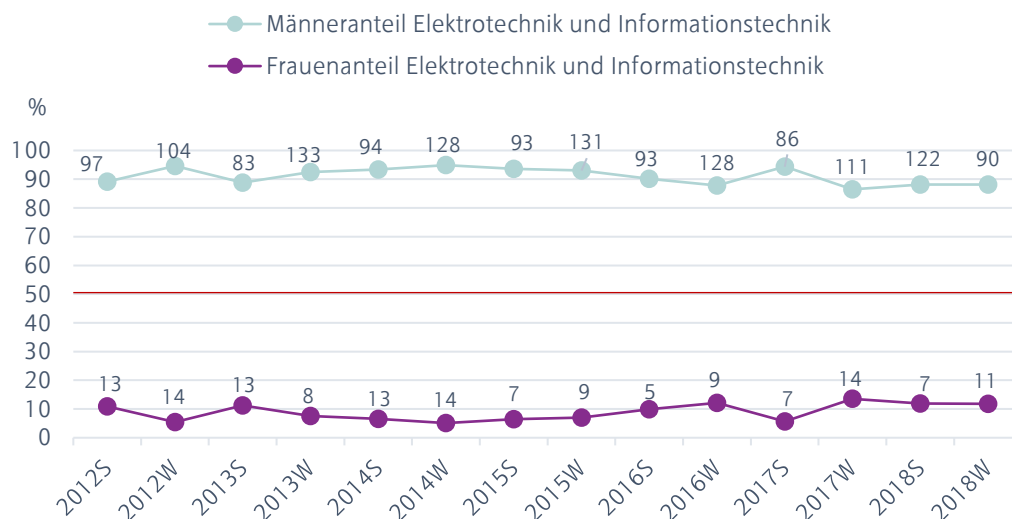


Studienabschlüsse Fakultät Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement



Grafik 45: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung

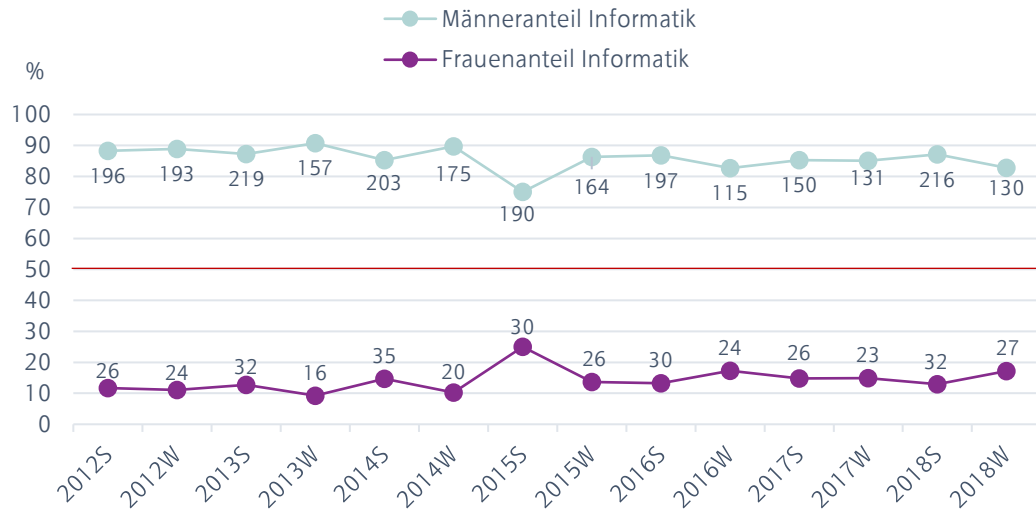
Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik



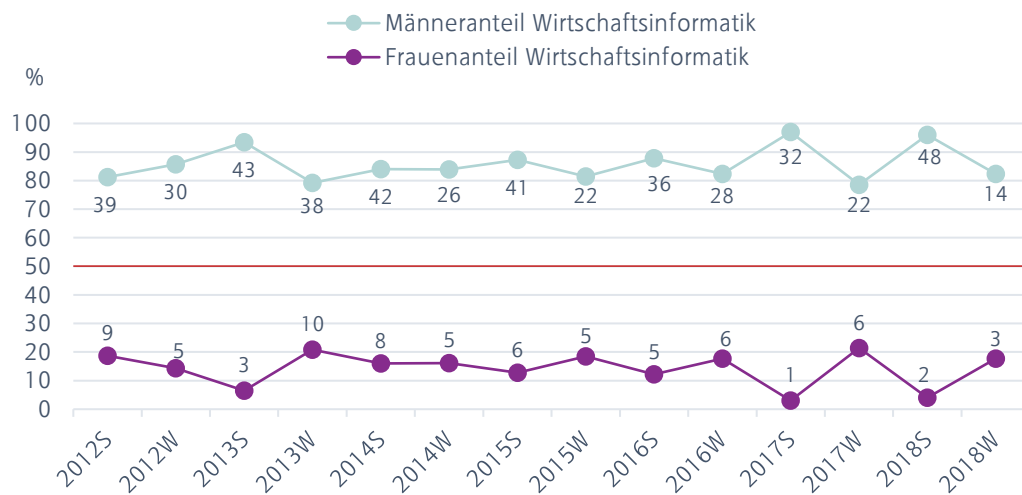
Grafik 46: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



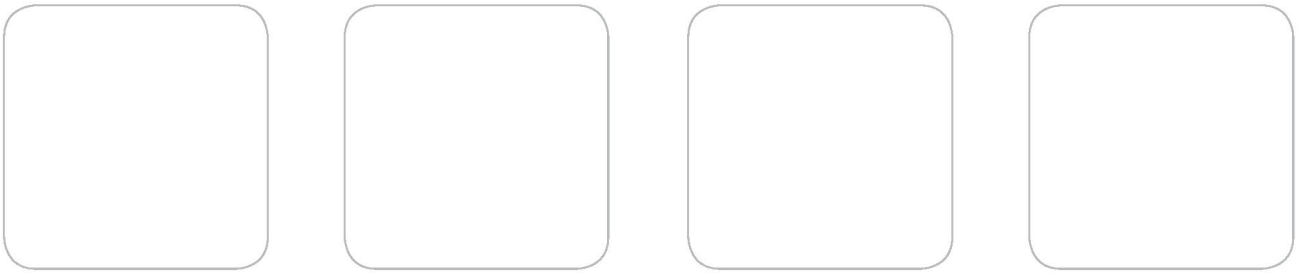
Studienabschlüsse Fakultät Informatik



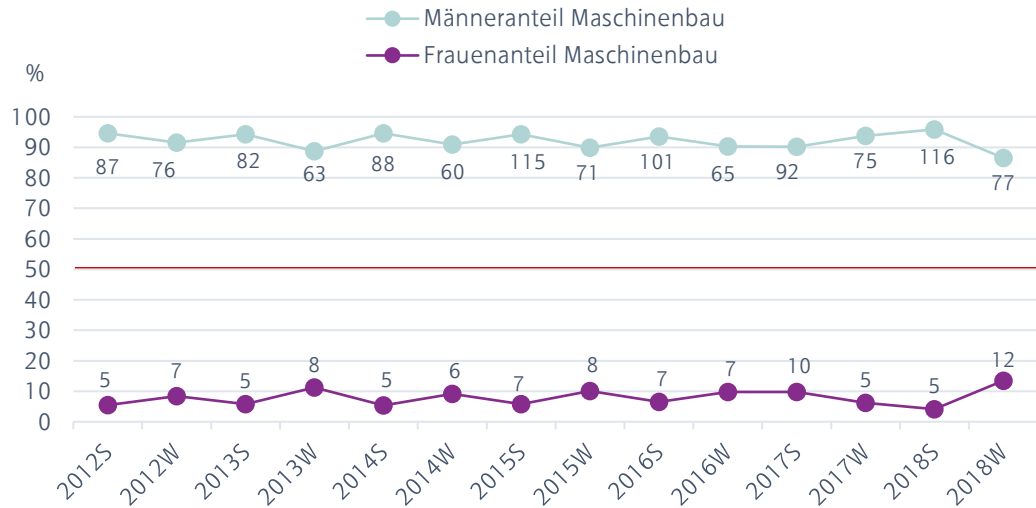
Grafik 47: Studienabschlüsse Informatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



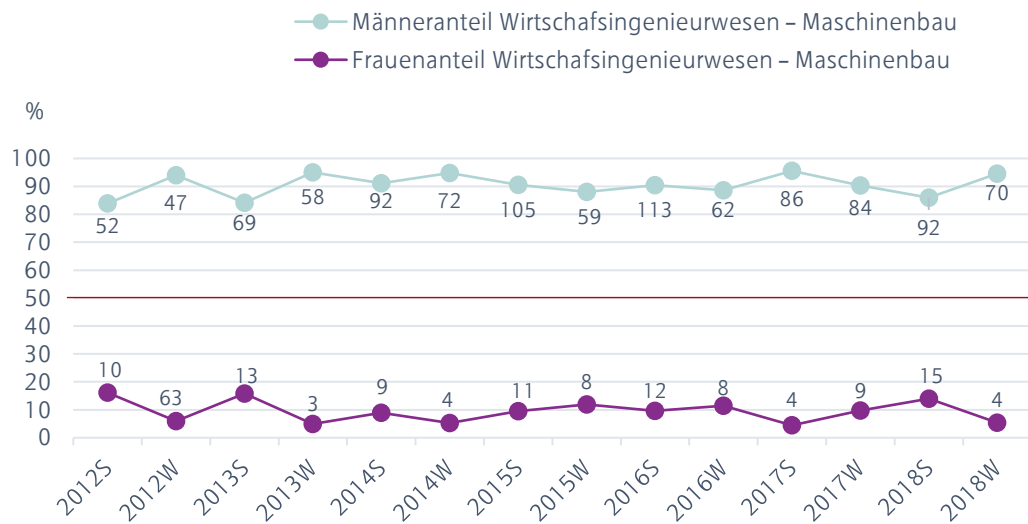
Grafik 48: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



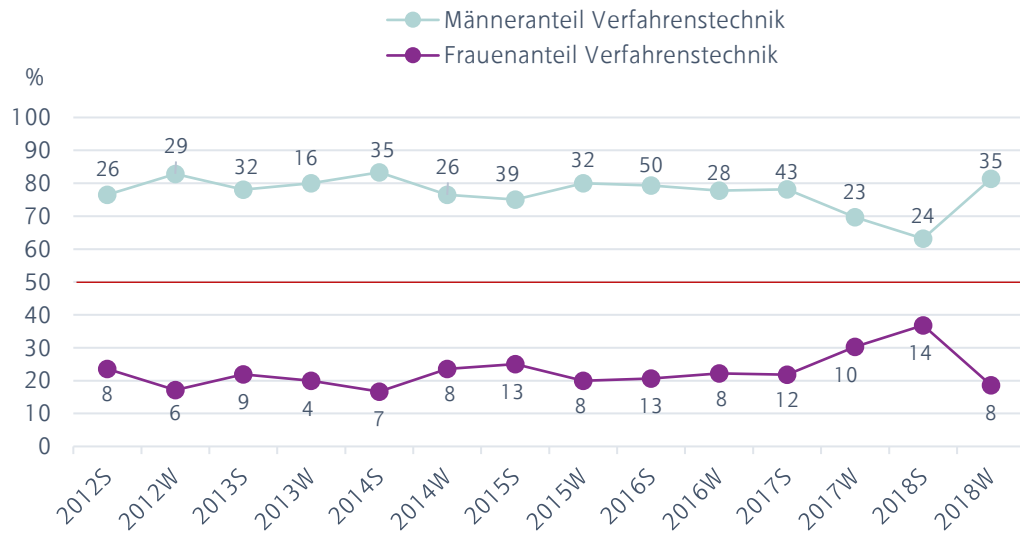
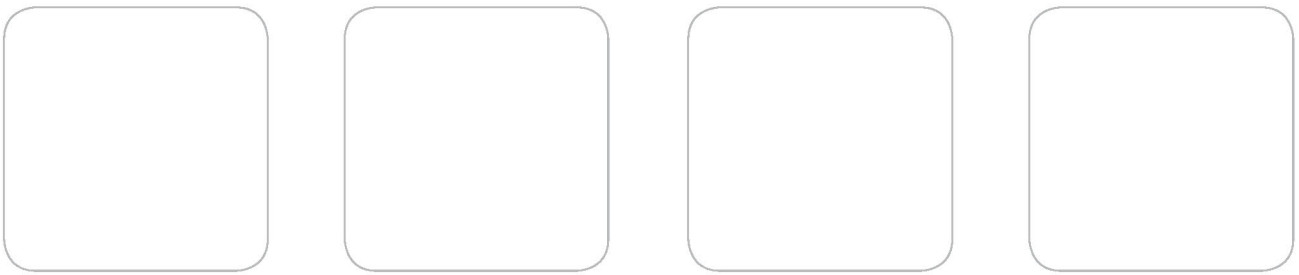
Studienabschlüsse Fakultät Maschinenbau und Betriebswissenschaften



Grafik 49: Studienabschlüsse Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung

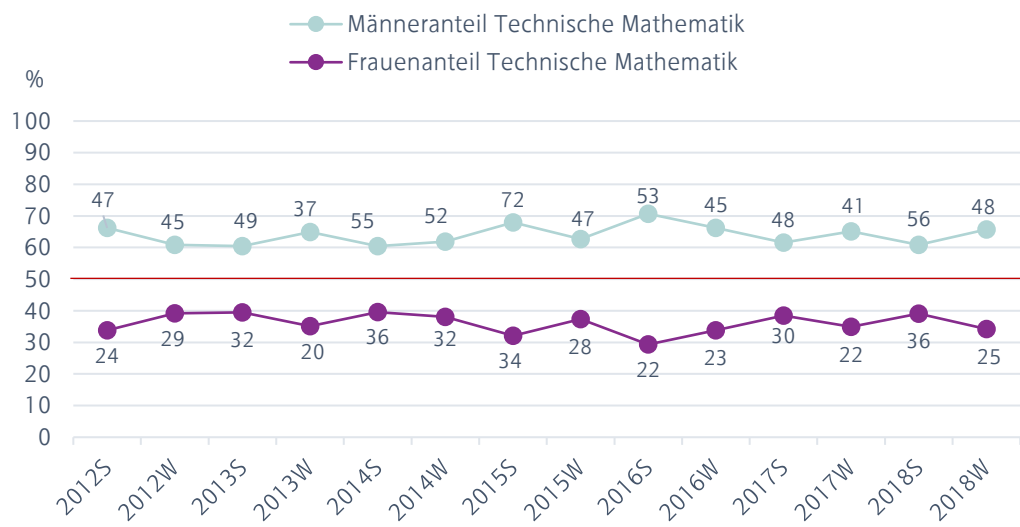


Grafik 50: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung

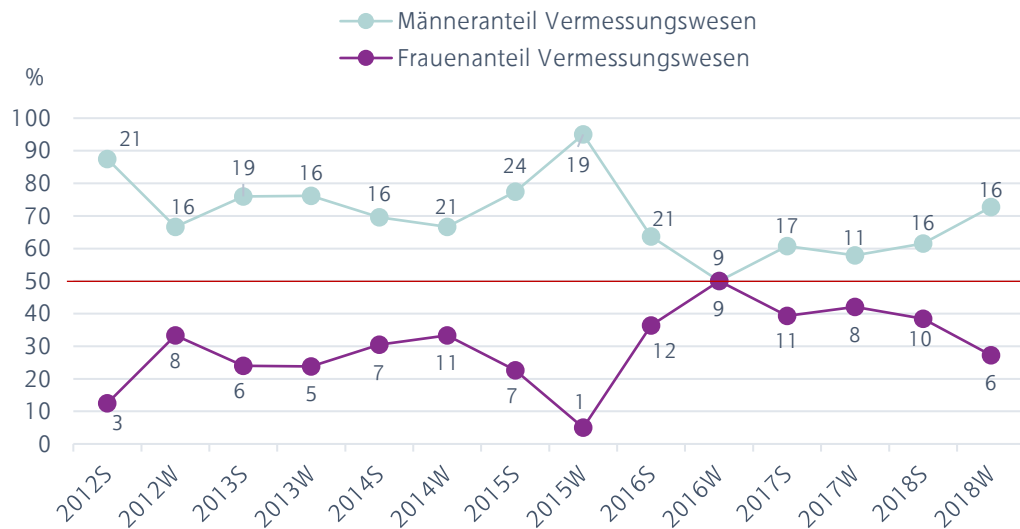
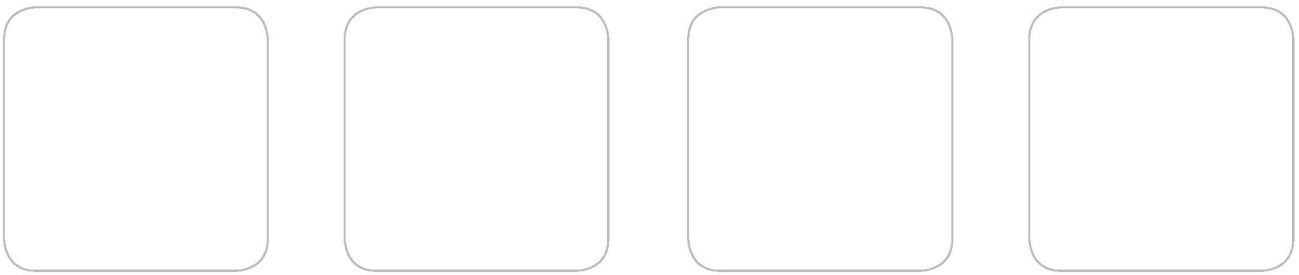


Grafik 51: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

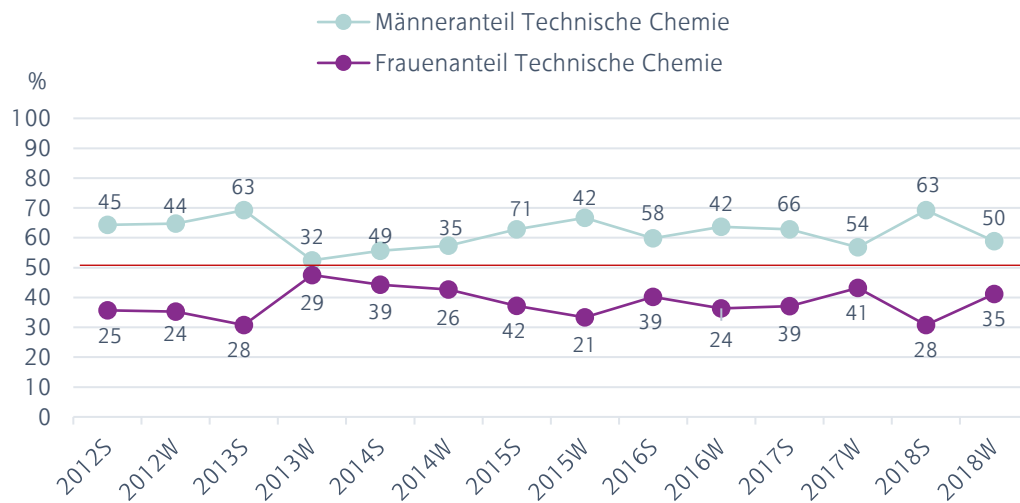


Grafik 52: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung

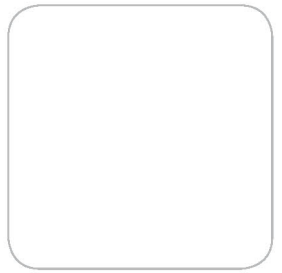
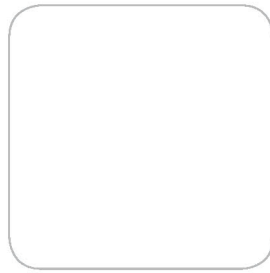
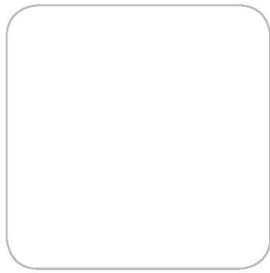
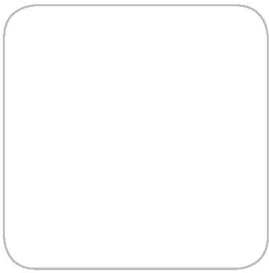


Grafik 53: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung

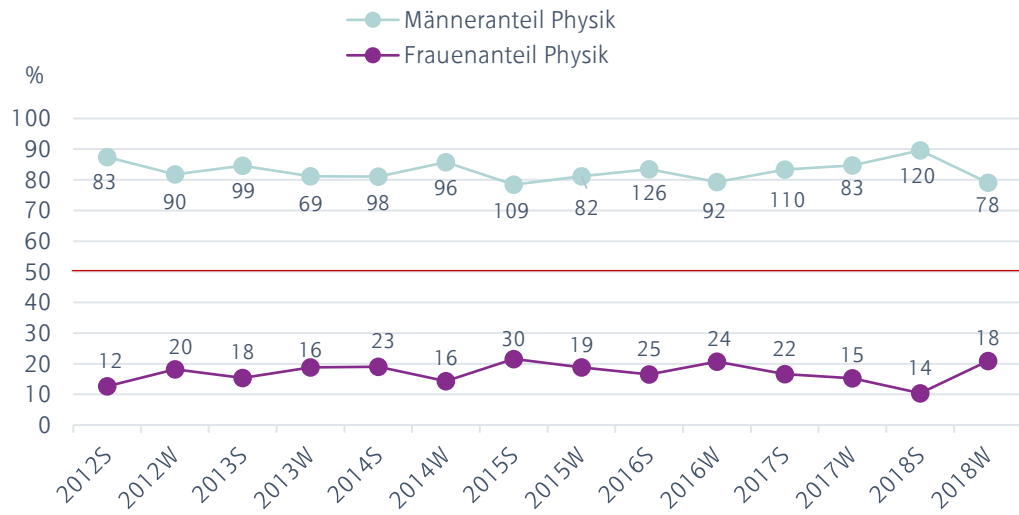
Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie



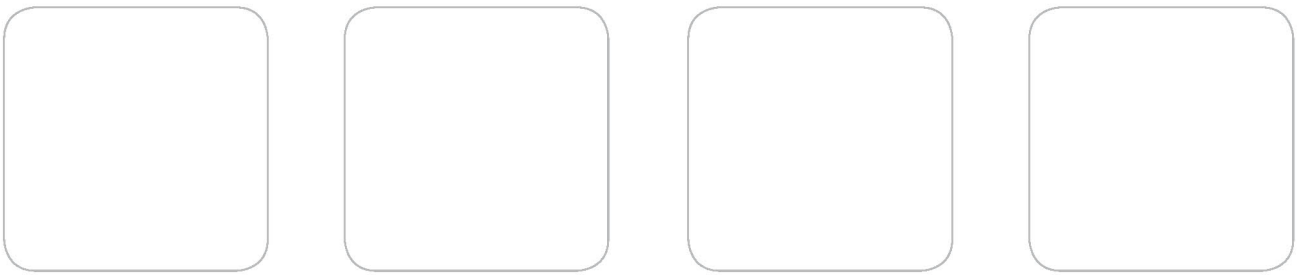
Grafik 54: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Physik



Grafik 55: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



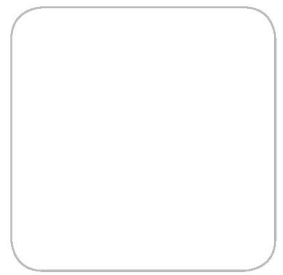
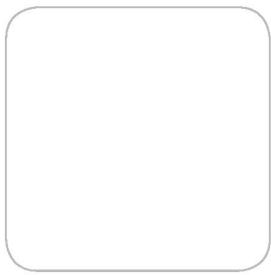
Studiendauer für Studienabschlüsse

Die Studiendauer der Studienabschlüsse im Studienjahr 2017/18 wird im Folgenden in Semestern nach Studienarten getrennt dargestellt.

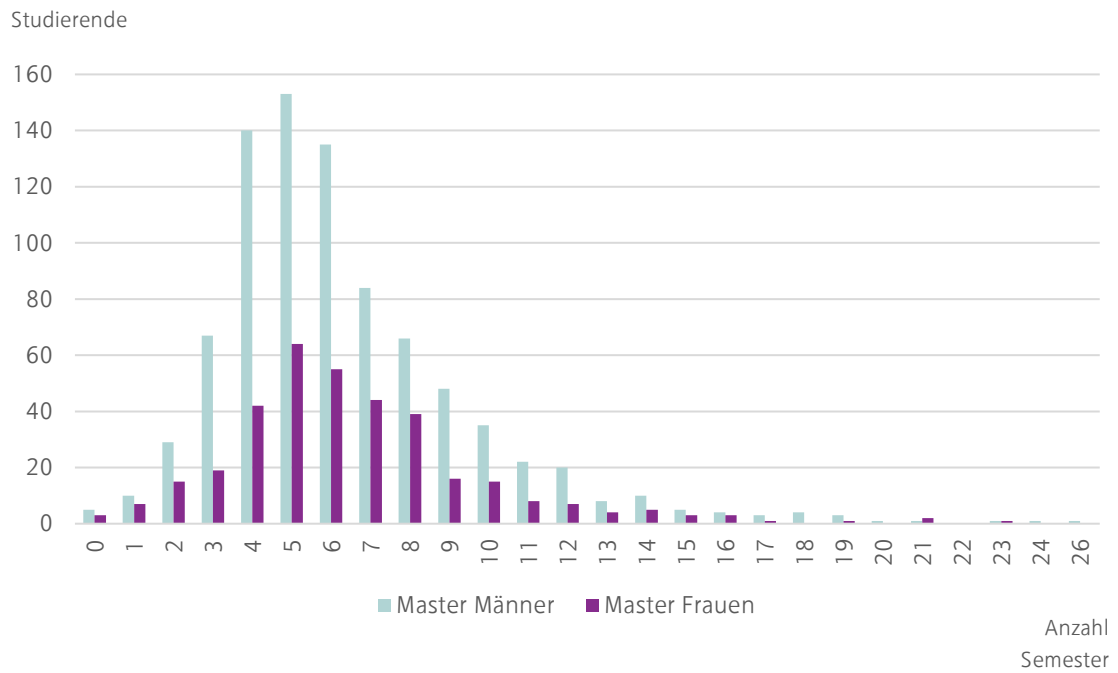
Studiendauer Bachelorstudium



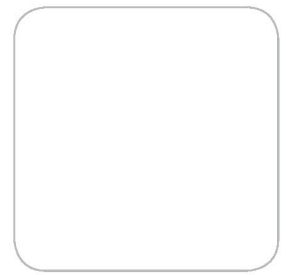
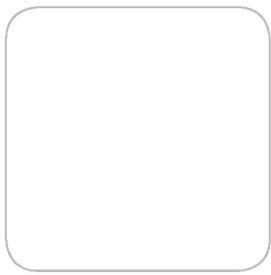
Grafik 56: Studiendauer der absolvierten Bachelorstudien im Studienjahr 2017/18 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle im Anhang)



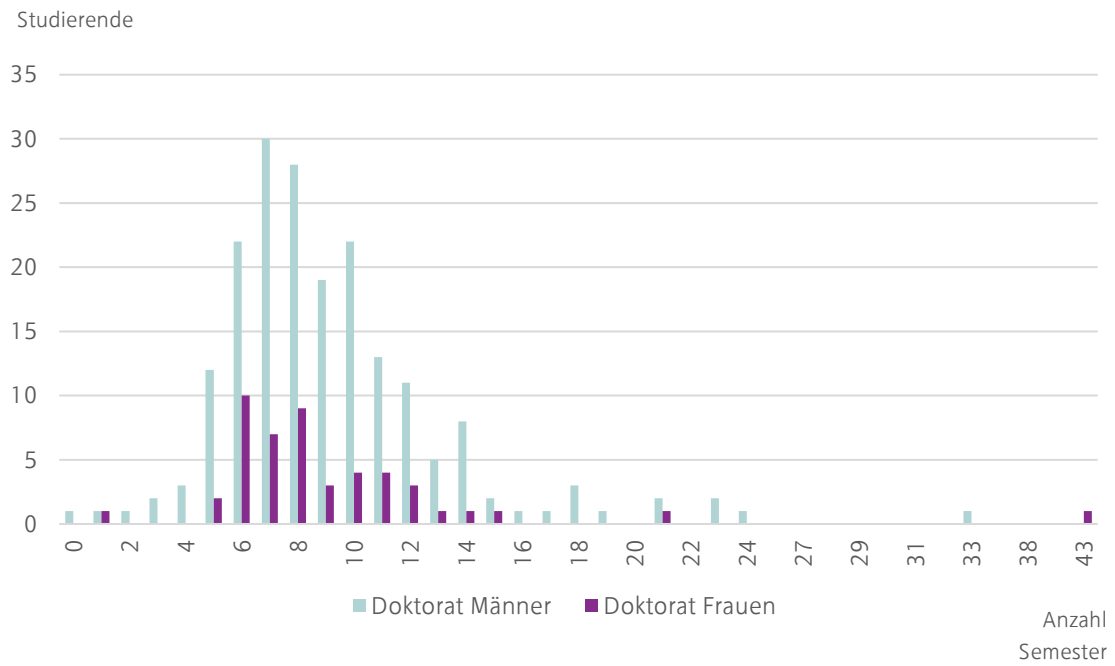
Studiendauer Masterstudium



Grafik 57: Studiendauer der absolvierten Masterstudien im Studienjahr 2017/18 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle im Anhang)



Studiendauer Doktorat



Grafik 58: Studiendauer der absolvierten Doktoratsstudien im Studienjahr 2017/18 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle 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:

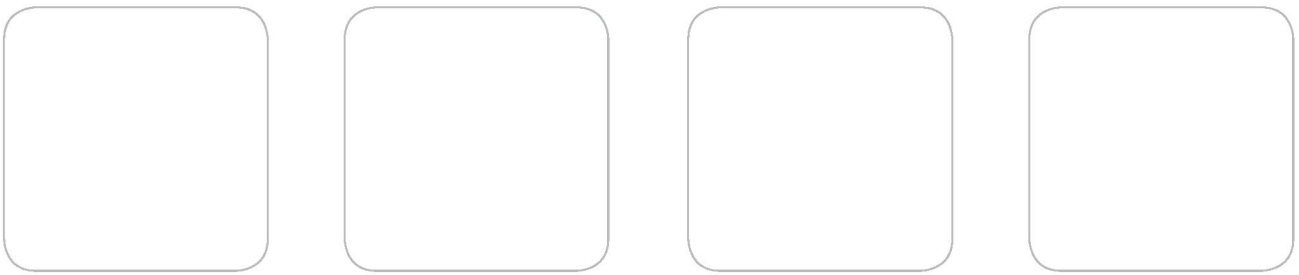
<https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-services/genderkompetenz/massnahmen-programme/uebersicht/>

Strategie:

- Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz
- Entwicklungsplan
- Frauenförderungspläne Fakultäten
- Frauenförderungsplan TU
- Gleichstellungsplan
- Leistungsvereinbarung
- Zielvereinbarungen mit den Fakultäten: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Verantwortung:

- Abteilung Genderkompetenz
- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Dekane
- Dual Career Advice
- Personalentwicklung
- Rektorat
- Vereinbarkeitsbeauftragte
- Vereinbarkeitsbüro TU Kids & Care
- Vizerektorat für Forschung & Innovation



- Vizerektorat für Personal & Gender
- Vizerektorat für Studium & Lehre

Maßnahmen:

- AKMath Auffrischkurs Mathematik für Studienanfänger_innen
- FaMe Fachliches Mentoring Mathematik für Erstsemestrige der Elektrotechnik
- FIT – Frauen in die Technik
- Forschungsfreisemester für Wissenschaftlerinnen
- Frauenprofessuren
- Glossar – TU Diversity-Management
- Jährlicher Bericht Frauen und Männer an der TU Wien
- Mentoring-Programm für Studienanfänger_innen
- OnlineMentoring
- techNIKE
- Töchertag
- Trainings Diversity Management
- Genderkompetenz
- TU Wien Frauenpreis
- Forschungshomepage
- Videokunstprojekt
- Gender Comics
- Bunte Welt der Technik
- Gendersensible Mediengestaltung

u. v. m.

3. Anhang



3.1 INFOS ZU DEN VERWENDETEN DATEN

3.1.1 Änderung im Personenstandsgesetz

Der vorliegende Bericht geht sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Studierenden auf die Geschlechtskategorien Mann und Frau ein.

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) sowie einem Erlass des Bundesministeriums für Inneres (BMI) vom 20. Dezember 2018.

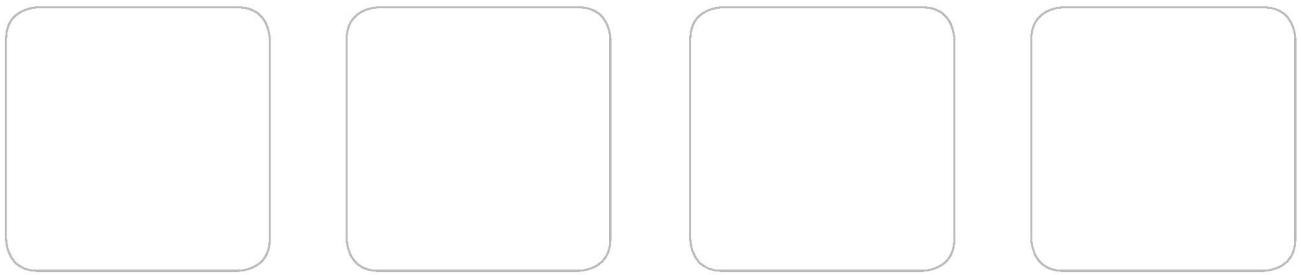
Dieser Erlass beinhaltet die Vorgabe, dass eine dritte Geschlechtsoption mit der Bezeichnung „divers“ eingeführt wird.

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.

Gesetzlich nicht abgedeckt sind all jene Personen, die nicht männlich, weiblich oder divers kategorisiert werden.

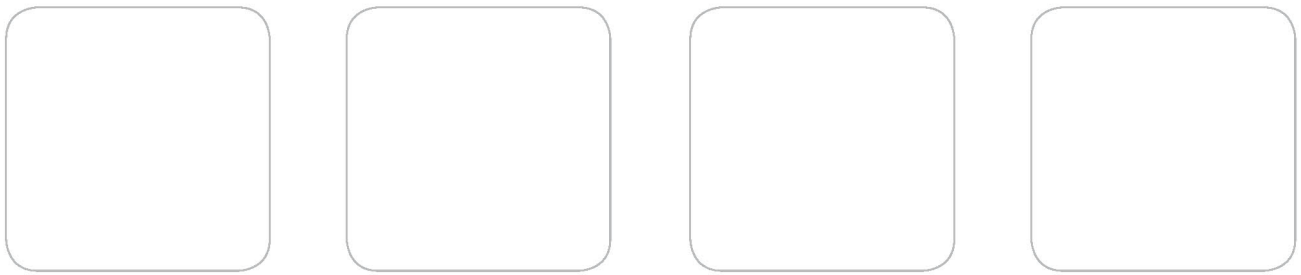
Beim vorliegenden Bericht konnte nicht auf die Codierung „X“ eingegangen werden, da sich die statistischen Daten auf die Erhebungen aus dem Jahr 2018 beziehen. Zu diesem Zeitpunkt konnte der Beschluss in der universitären Datenerhebung und Datenverarbeitung noch nicht umgesetzt werden.



3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

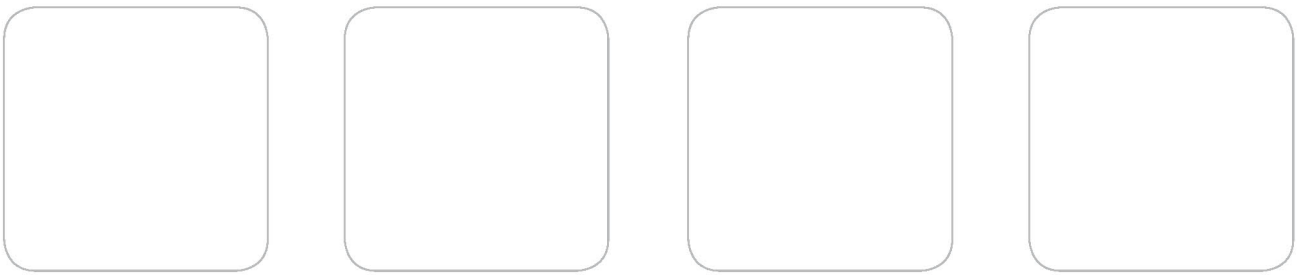
Die in den Tabellen angeführten **Personengruppen** sind wie folgt charakterisiert:

Professor_innen		Projektassistent_innen Post Doc	
Univ. Prof.	Beamte	ProjA. postd	KV
Vertragsprof.		Projektassistent_innen Prae Doc	
	VB	ProjA. präd	KV
Laufbahnstellen		Projektassistent_innen	
Associate Prof.	KV	Projektass.	KV
Assistant Prof	KV	ProjektassFWF	KV
Staff Scientist		Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	
	VB	Proj.Ass.ohne Abschluss	KV
Dozent_innen		Proj.Ass.ohne Abschluss KV FWF	
Universitätsdoz	Beamte	Studienassistent_innen	
Vertragsdozent	VB		KV
Senior Scientist		VB des wiss. Dienstes	
SenSc. postd	KV	VB. d. wiss. D.	VB
SenSc.postd. (FWF)	KV	Lehrbeauftragte	
SenSc. präd	KV		KV
SenSc.postd. (Drittm.)	KV	Senior Lecturer	
Post Doc		SenLect. Postd	KV
Post Doc	KV	SenLect. Präd	KV
	VB	Tutor_innen	
Post Doc Ass (L)	KV		KV
Beamte d. wiss. D.	Beamte	Allgemeines Personal	
Beamte i. wiss. V.	Beamte	BeamteAllgVW.	Beamte



Assistent_innen		VB Allg	VB
Univ.Assistent	Beamte	VB.m.SV	VB
Vertragsass.	VB	Ang. allg.	KV
Prae Doc		Projektmitarb.	KV
	KV		
Kollegiat_innen			
	KV		

Tabelle 2: Abkürzungen der angeführten Personengruppen; Quelle TU Insight



3.1.3 Lohnbestandteile

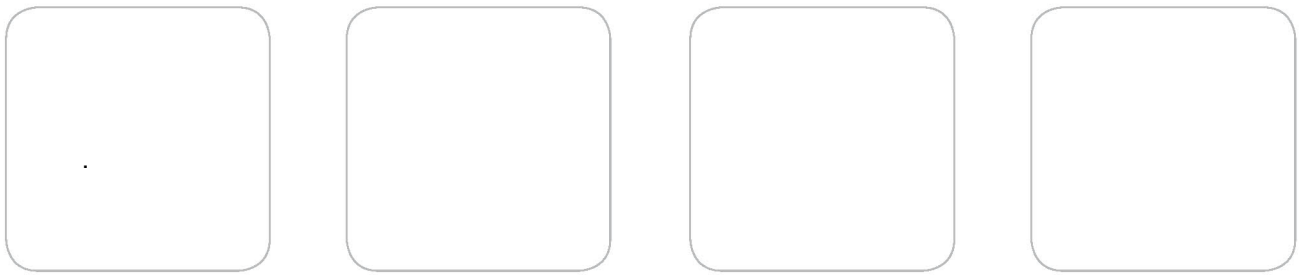
Die verwendeten **Lohnbestandteile** beziehen sich auf folgende Kategorien:

Gehalt

Nebentätigkeit
Lehre
Überstunden
Unregelmäßige Zahlungen: darunter fallen
Belohnungen
Ersatzleistungen für Urlaubsentgelt
Freiwillige Abfertigungen
Geldaushilfen
Gesetzliche Abfertigung
Jubiläumszuwendung
Leistungsprämien
Prämie für Diensterfindungen
Zulagen: darunter fallen
Amtszulage
Hochschulassistenten-Zulage gem. §49(2)Gehaltsgesetz
Kinderzuschuss
Mehrleistungs-Zulagen
Mobilitätszulage
Schmutzzulagen
Strahlenzulagen

Tabelle 3: Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight

Die im Bericht verwendete Bezeichnungen „sämtliche Kosten exkl. Dienstgeberbeitrag (DGB)“ umfasst alle o.a. Lohnbestandteile.



3.1.4 Tabellen zu Grafiken

Tabelle 4 ad Grafik 19: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Köpfe jährlich, global finanziert (§28)

Köpfe jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Frau	Mann	Frauenanteil	Männeranteil
Wissenschaftliches Personal	285	937	23,31%	76,69%
Professor_innen	20	142	12,46%	87,54%
Laufbahnstellen	15	67	18,82%	81,18%
Staff Scientist	0	1	0,00%	100,00%
Dozent_innen	15	154	8,86%	91,14%
Senior Scientist	17	57	23,00%	77,00%
Post Doc	37	119	23,57%	27,43%
Assistent_innen	7	35	16,57%	83,43%
Prae Doc	83	199	29,49%	70,51%
Kollegiat_innen	10	8	53,86%	46,14%
Projektassistent_innen Post Doc	3	22	12,19%	87,81%
Projektassistent_innen Prae Doc	12	42	21,91%	78,09%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	8	14	35,74%	64,26%
Studienassistent_innen	55	67	44,90%	55,10%
VB des wiss. Dienstes	3	7	30,77%	69,23%
Freie Dienstnehmer_innen	0	3	7,83%	92,17%
Lehrpersonal	321	819	28,18%	71,82%
Lehrbeauftragte	115	327	26,12%	73,88%
Senior Lecturer	7	21	23,75%	76,25%
Tutor_innen	192	399	32,56%	37,44%
Externe Lehrpersonal	7	72	8,60%	91,40%
Allgemeines Personal	578	505	53,35%	76,65%
Professor_innen	1	2	33,33%	66,67%
Allgemeines Personal	565	493	53,41%	46,59%
Freie Dienstnehmer_innen	12	10	53,37%	46,63%

Tabelle 4: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2018



Tabelle 5 ad Grafik 20: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich Zeilenbeschriftungen	Frau	Mann	Frauenanteil	Männeranteil
Wissenschaftliches Personal	204	803	20,23%	79,77%
Professor_innen	19	139	12,17%	87,83%
Laufbahnstellen	15	65	18,88%	81,12%
Staff Scientist	0	1	0,00%	100,00%
Dozent_innen	14	153	8,34%	91,66%
Senior Scientist	16	55	22,05%	77,95%
Post Doc	33	114	22,32%	77,68%
Assistent_innen	7	35	16,57%	83,43%
Prae Doc	61	155	28,15%	71,85%
Kollegiat_innen	7	6	51,94%	48,06%
Projektassistent_innen Post Doc	2	15	11,56%	88,44%
Projektassistent_innen Prae Doc	7	30	18,86%	81,14%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	2	4	31,85%	68,15%
Studienassistent_innen	19	23	45,31%	84,69%
VB des wiss. Dienstes	3	6	28,57%	71,43%
Freie Dienstnehmer_innen	0	1	7,83%	92,17%
Lehrpersonal	33	87	27,45%	72,55%
Lehrbeauftragte	11	28	27,52%	72,48%
Senior Lecturer	5	19	20,75%	79,25%
Tutor_innen	16	32	33,52%	66,48%
Externe Lehrpersonal	2	9	14,83%	85,17%
Allgemeines Personal	484	458	51,40%	48,60%
Professor_innen	1	2	33,33%	66,67%
Allgemeines Personal	480	453	51,45%	48,55%
Freie Dienstnehmer_innen	3	3	53,37%	46,63%

Tabelle 5: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28);
Quelle: TU Insight 2018

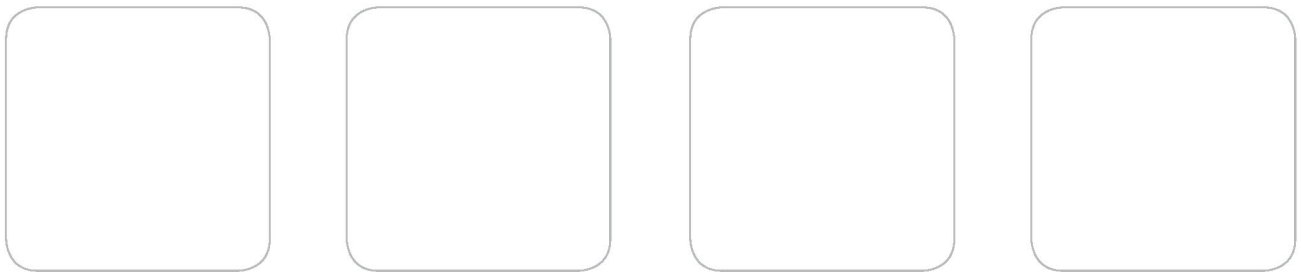


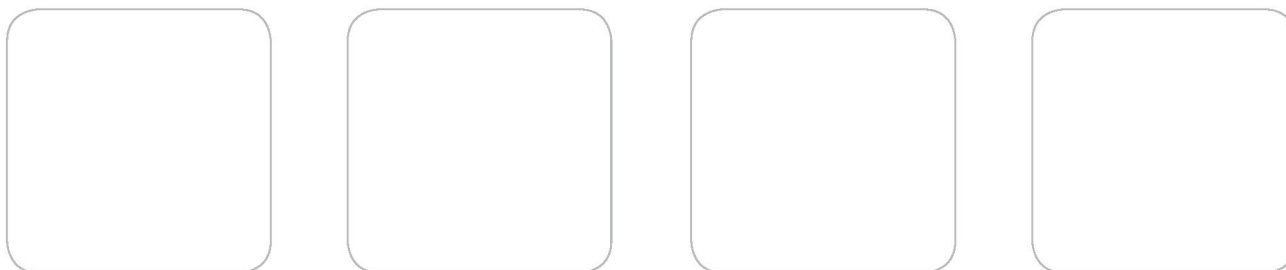
Tabelle 6 ad Grafik 21: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

Köpfe jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Frau	Mann	Frauenanteil	Männeranteil
Wissenschaftliches Personal	275	1078	20,33%	79,67%
Professor_innen	1	1	48,28%	51,72%
Laufbahnstellen	0	2	0,00%	100,00%
Dozent_innen	0	0	0,00%	0,00%
Senior Scientist	3	10	21,44%	78,56%
Post Doc	2	5	28,52%	71,48%
Prae Doc	12	44	21,21%	78,79%
Kollegiat_innen	1	2	40,04%	59,96%
Projektassistent_innen Post Doc	57	233	19,78%	80,22%
Projektassistent_innen Prae Doc	162	614	20,90%	79,10%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	36	165	18,05%	81,95%
Studienassistent_innen	0	0	0,00%	0,00%
Freie Dienstnehmer_innen	1	5	17,40%	82,60%
Lehrpersonal	0	0	0,00%	0,00%
Senior Lecturer	0	0	0,00%	0,00%
Tutor_innen	0	0	0,00%	0,00%
Externes Lehrpersonal	0	0	0,00%	0,00%
Allgemeines Personal	45	79	36,29%	63,71%
Allgemeines Personal	41	75	35,18%	64,82%
Freie Dienstnehmer_innen	4	4	48,28%	51,72%

Tabelle 6: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27);
Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 7 ad Grafik 22: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

VZÄ jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Frau	Mann	Frauenanteil	Männeranteil
Wissenschaftliches Personal	194	785	19,86%	80,14%
Professor_innen	1	1	48,28%	51,72%
Laufbahnstellen	0	2	0,00%	100,00%
Dozent_innen	0	0	0,00%	0,00%
Senior Scientist	1	9	14,61%	85,39%
Post Doc	2	5	27,33%	72,67%
Prae Doc	11	42	20,59%	79,41%
Kollegiat_innen	1	1	39,44%	60,56%

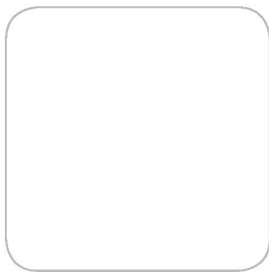


Projektassistent_innen Post Doc	46	179	20,55%	79,45%
Projektassistent_innen Prae Doc	119	489	19,55%	80,45%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	13	57	18,60%	81,40%
Studienassistent_innen	0	0	0,0%	0,00%
Freie Dienstnehmer_innen	1	1	31,94%	68,06%
Lehrpersonal	0	0	0,00%	0,00%
Senior Lecturer	0	0	0,00%	0,00%
Tutor_innen	0	0	0,00%	0,00%
Externe Lehrpersonal	0	0	0,00%	0,00%
Allgemeines Personal	26	46	36,02%	63,98%
Allgemeines Personal	25	45	35,55%	64,45%
Freie Dienstnehmer_innen	1	1	48,28%	51,72%

Tabelle 7: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27);
Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 8 ad Grafik 23: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Frauen	Tarif Männer
KV	Professor_innen	117 125	122 951
	Laufbahnstellen	68 452	70 915
	Senior Scientist	58 889	62 115
	Post Doc	53 804	55 431
	Prae Doc	42 713	42 719
	Kollegiat_innen	38 997	37 864
	Projektassistent_innen Post Doc	55 265	55 734
	Projektassistent_innen Prae Doc	42 440	42 595
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	30 406	29 700
	Studienassistent_innen	28 421	28 844
	Lehrbeauftragte	77 315	77 244
	Senior Lecturer	48 852	53 233
	Tutor_innen	40 265	40 350
	Externes Lehrpersonal	46 249	71 039
	Allgemeines Personal	41 057	42 831
	VB	Professor_innen	
Staff Scientist			70 826
Dozent_innen		95 307	95 791
Assistent_innen		94 740	99 556
VB des wiss. Dienstes		62 998	78 242
Allgemeines Personal		44 466	48 460



Beamte	Professor_innen	126 931	151 351
	Dozent_innen	105 032	109 472
	Post Doc		92 328
	Assistent_innen	96 241	98 697
	Allgemeines Personal	55 036	65 764

Tabelle 8: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 9 ad Grafik 24: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Frauen	Tarif Männer
KV	Professor_innen	115 422	115 522
	Laufbahnstellen	66 280	66 504
	Senior Scientist	57 758	58 408
	Post Doc	51 819	53 405
	Prae Doc	41 987	41 991
	Kollegiat_innen	38 489	37 756
	Projektassistent_innen Post Doc	54 425	54 686
	Projektassistent_innen Prae Doc	41 638	42 088
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	28 221	28 341
	Studienassistent_innen	28 366	28 622
	Lehrbeauftragte	10 782	11 106
	Senior Lecturer	48 842	52 129
	Tutor_innen	0	3
	Externes Lehrpersonal	14 876	22 632
	Allgemeines Personal	39 267	40 631
VB	Professor_innen		145 580
	Staff Scientist		65 094
	Dozent_innen	77 240	85 122
	Assistent_innen	85 176	87 116
	VB des wiss. Dienstes	56 570	62 454
	Allgemeines Personal	40 647	44 958
Beamte	Professor_innen	120 710	123 207
	Dozent_innen	91 443	93 048
	Post Doc		82 302
	Assistent_innen	75 449	78 819
	Allgemeines Personal	50 022	57 365

Tabelle 9: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2018

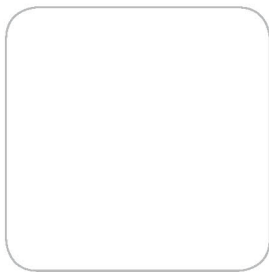


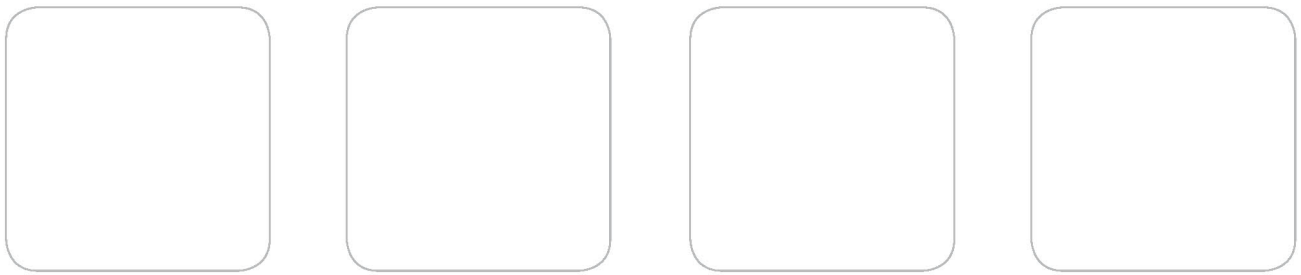
Tabelle 10 ad Grafik 25: Einkommen – Lehre

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Frauen	Tarif Männer
KV	Professor_innen	234	975
	Laufbahnstellen	280	577
	Senior Scientist	143	475
	Post Doc	440	254
	Prae Doc	43	73
	Kollegiat_innen	0	0
	Projektassistent_innen Post Doc	58	288
	Projektassistent_innen Prae Doc	10	27
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	1 567	982
	Studienassistent_innen	26	56
	Lehrbeauftragte	64 799	65 563
	Senior Lecturer	0	94
	Tutor_innen	40 156	40 297
	Externes Lehrpersonal	0	182
	Allgemeines Personal	227	378
VB	Professor_innen		0
	Staff Scientist		4 510
	Dozent_innen	17 157	8 981
	Assistent_innen	9 564	12 346
	VB des wiss. Dienstes	3 365	2 789
	Allgemeines Personal	76	212
Beamte	Professor_innen	6 034	9 372
	Dozent_innen	11 429	10 945
	Post Doc		0
	Assistent_innen	14 769	12 707
	Allgemeines Personal	0	0

Tabelle 10: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 11 ad Grafik 26: Einkommen – sonstige Nebentätigkeiten

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Frauen	Tarif Männer
KV	Professor_innen	1 406	5 823
	Laufbahnstellen	1 677	3 439
	Senior Scientist	847	2 829
	Post Doc	1 168	1 373
	Prae Doc	258	442
	Kollegiat_innen	0	0

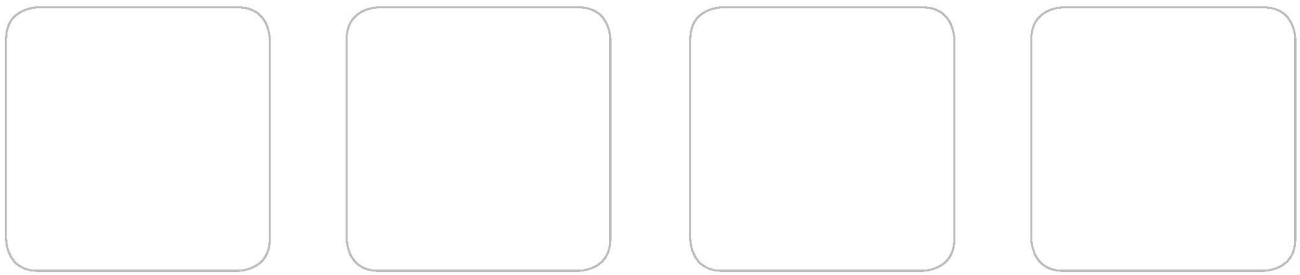


	Projektassistent_innen Post Doc	299	553
	Projektassistent_innen Prae Doc	57	153
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	471	319
	Studienassistent_innen	29	166
	Allgemeines Personal	858	911
VB	Professor_innen		0
	Staff Scientist		0
	Dozent_innen	633	278
	Assistent_innen	0	0
	VB des wiss. Dienstes	0	0
	Allgemeines Personal	1 535	835
Beamte	Professor_innen	0	13 849
	Dozent_innen	978	3 221
	Post Doc		4 905
	Assistent_innen	2 748	1 631
	Allgemeines Personal	848	334

Tabelle 11: Einkommen – sonstige Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 12 ad Grafik 27; Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen)

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Frauen	Tarif Männer
KV	Professor_innen	63	631
	Laufbahnstellen	216	395
	Senior Scientist	141	403
	Post Doc	377	398
	Prae Doc	425	213
	Kollegiat_innen	508	108
	Projektassistent_innen Post Doc	483	206
	Projektassistent_innen Prae Doc	735	326
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	147	57
	Studienassistent_innen	0	0
	Lehrbeauftragte	0	7
	Senior Lecturer	9	446
	Tutor_innen	0	0
	Externes Lehrpersonal	0	0
	Allgemeines Personal	704	911
VB	Professor_innen		7 374
	Staff Scientist		1 221
	Dozent_innen	278	1 411



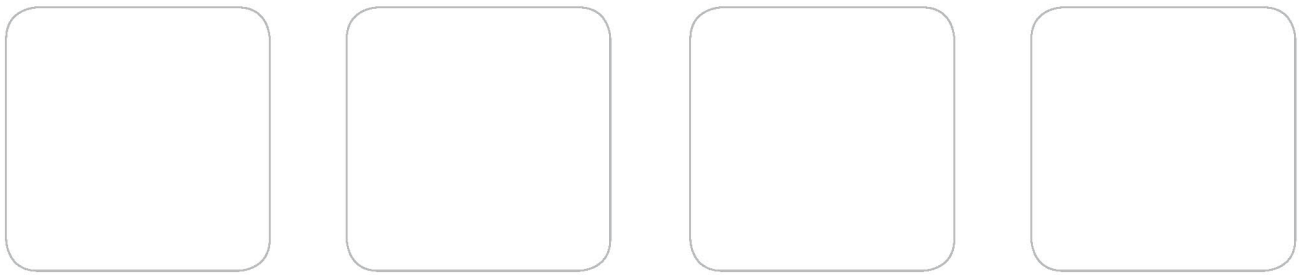
	Assistent_innen	0	94
	VB des wiss. Dienstes	3 062	12 999
	Allgemeines Personal	2 207	2 456
Beamte	Professor_innen	187	4 924
	Dozent_innen	1 182	2 258
	Post Doc		5 122
	Assistent_innen	3 274	5 540
	Allgemeines Personal	4 166	8 066

Tabelle 12: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 13 ad Grafik 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	95,37	141,17	236,54
Wissenschaftliches Personal	54,35	96,81	151,17
Professor_innen	5,00	17,42	22,42
Laufbahnstellen	0,88	4,00	4,88
Dozent_innen	5,00	14,42	19,42
Senior Scientist	4,46	11,17	15,63
Post Doc	8,47	8,59	17,06
Assistent_innen	4,00	12,75	16,75
Prae Doc	14,17	17,23	31,40
Projektassistent_innen Post Doc	0,50	0,11	0,61
Projektassistent_innen Prae Doc	0,88	0,72	1,60
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,30		0,30
Studienassistent_innen	10,14	9,42	19,56
VB des wiss. Dienstes	0,50	1,00	1,50
Freie Dienstnehmer_innen	0,05		0,05
Lehrpersonal	17,49	29,66	47,15
Lehrbeauftragte	7,93	15,32	23,25
Senior Lecturer	3,97	7,17	11,14
Tutor_innen	4,55	4,13	8,68
Externes Lehrpersonal	1,04	3,04	4,07
Allgemeines Personal	23,53	14,70	38,23



Allgemeines Personal	23,53	14,70	38,23
Gesamtergebnis	95,37	141,17	236,54

Tabelle 13: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2018

Tabelle 14 ad Grafik 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	49,10	108,18	157,29
Wissenschaftliches Personal	18,23	17,81	96,03
Professor_innen	0,92	16,00	16,92
Laufbahnstellen	2,00	6,67	8,67
Staff Scientist		1,00	1,00
Dozent_innen	1,00	8,75	9,75
Senior Scientist	2,00	6,58	8,58
Post Doc	0,08	7,83	7,90
Assistent_innen		5,00	5,00
Prae Doc	10,97	20,82	31,79
Projektassistent_innen Post Doc	0,05	0,25	0,30
Projektassistent_innen Prae Doc	0,33	2,58	2,90
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,20	0,07	0,27
Studienassistent_innen	0,68	2,27	2,95
Lehrpersonal	1,09	5,77	6,86
Lehrbeauftragte	0,11	3,30	3,41
Tutor_innen	0,95	1,66	2,61
Externes Lehrpersonal	0,03	0,81	0,84
Allgemeines Personal	29,79	24,60	54,39
Allgemeines Personal	29,79	24,60	54,39
Gesamtergebnis	49,10	108,18	157,29

Tabelle 14: Anstellungen nach Fakultäten – Bauingenieurwesen Quelle: TU Insight 2018

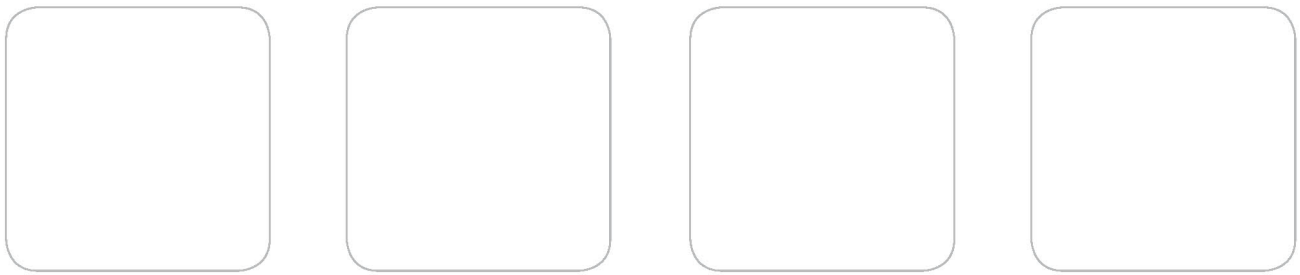


Tabelle 15 ad Grafik 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	37,70	152,38	190,08
Wissenschaftliches Personal	11,43	111,48	122,91
Professor_innen	1,00	18,97	19,97
Laufbahnstellen	1,00	4,77	5,77
Dozent_innen		20,55	20,55
Senior Scientist	0,92	8,13	9,04
Post Doc	2,13	19,85	21,98
Assistent_innen		2,00	2,00
Prae Doc	4,01	31,70	35,71
Projektassistent_innen Post Doc	0,36	2,69	3,05
Projektassistent_innen Prae Doc	1,34	0,94	2,27
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,30	0,18	0,48
Studienassistent_innen	0,39	0,71	1,09
VB des wiss. Dienstes		1,00	1,00
Lehrpersonal	1,01	4,60	5,61
Lehrbeauftragte	0,27	1,98	2,25
Tutor_innen	0,74	2,44	3,18
Externes Lehrpersonal		0,18	0,18
Allgemeines Personal	25,26	36,30	61,56
Allgemeines Personal	25,25	36,27	61,52
Freie Dienstnehmer_innen	0,01	0,03	0,04
Gesamtergebnis	37,70	152,38	190,08

Tabelle 15: Anstellungen nach Fakultäten - Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2018

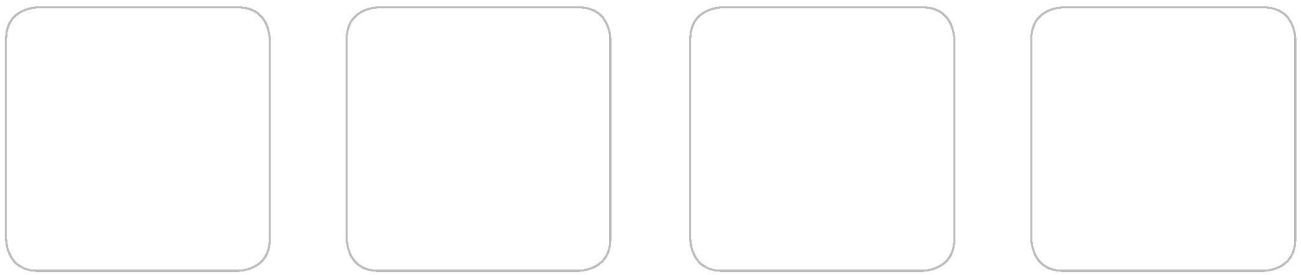


Tabelle 16 ad Grafik 31; Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	53,33	132,36	185,69
Wissenschaftliches Personal	21,01	90,75	111,76
Professor_innen	5,30	16,25	21,55
Laufbahnstellen	2,00	11,00	13,00
Dozent_innen	3,00	25,30	28,30
Senior Scientist		0,25	0,25
Post Doc	3,88	12,79	16,67
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	4,64	18,21	22,85
Projektassistent_innen Post Doc	0,26	1,32	1,59
Projektassistent_innen Prae Doc	0,22	2,48	2,70
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,16	0,23	0,39
Studienassistent_innen	0,55	1,16	1,72
VB des wiss. Dienstes		0,75	0,75
Lehrpersonal	5,46	19,72	25,18
Lehrbeauftragte	0,81	2,90	3,71
Senior Lecturer	1,00	5,20	6,20
Tutor_innen	3,44	10,35	13,79
Externes Lehrpersonal	0,21	1,27	1,48
Allgemeines Personal	26,86	21,89	48,75
Allgemeines Personal	26,86	21,89	48,75
Gesamtergebnis	53,33	132,36	185,69

Tabelle 16: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2018

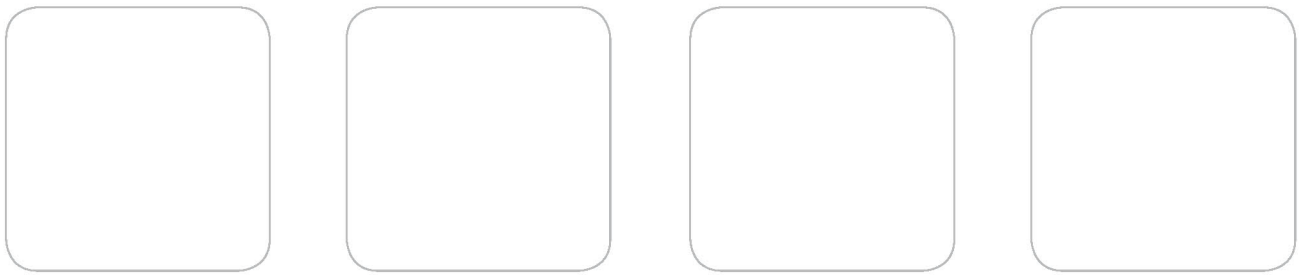


Tabelle 17 ad Grafik 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	40,75	166,90	207,67
Wissenschaftliches Personal	12,98	107,18	120,16
Professor_innen	2,00	19,30	21,30
Laufbahnstellen		7,5	7,50
Dozent_innen	1,00	25,17	26,17
Senior Scientist	1,00	5,50	6,50
Post Doc	0,05	13,03	13,08
Assistent_innen	1,00	3,00	4,00
Prae Doc	4,96	25,49	30,44
Projektassistent_innen Post Doc	0,04	0,71	0,75
Projektassistent_innen Prae Doc	0,00	4,23	4,24
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,80	2,66	3,45
Studienassistent_innen	1,14	0,46	1,60
VB des wiss. Dienstes	1,00		1,00
Freie Dienstnehmer_innen		0,13	0,13
Lehrpersonal	0,80	8,21	9,01
Lehrbeauftragte	0,52	2,13	2,65
Tutor_innen	0,25	4,55	4,80
Externes Lehrpersonal	0,03	1,53	1,56
Allgemeines Personal	26,97	51,51	78,48
Allgemeines Personal	26,95	51,48	78,43
Freie Dienstnehmer_innen	0,02	0,03	0,04
Gesamtergebnis	40,75	166,90	207,64

Tabelle 17: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2018

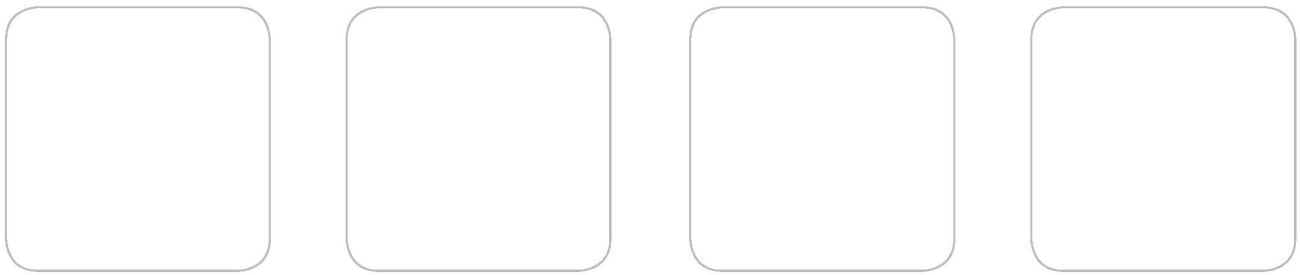


Tabelle 18 ad Grafik 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	38,97	110,37	149,34
Wissenschaftliches Personal	17,51	91,92	109,43
Professor_innen	3,00	20,25	23,25
Laufbahnstellen	1,00	10,17	11,17
Dozent_innen	1,00	23,48	24,48
Senior Scientist		3,04	3,04
Post Doc	3,72	12,82	16,54
Assistent_innen		1,75	1,75
Prae Doc	6,24	11,98	18,22
Kollegiat_innen		0,04	0,04
Projektassistent_innen Post Doc	0,07	2,61	2,68
Projektassistent_innen Prae Doc	1,00	2,78	3,78
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,19	1,02	1,21
Studienassistent_innen	1,30	1,98	3,28
Lehrpersonal	2,17	7,87	10,04
Lehrbeauftragte	0,23	1,03	1,26
Senior Lecturer		2,99	2,99
Tutor_innen	1,80	2,94	4,74
Externes Lehrpersonal	0,15	0,91	1,06
Allgemeines Personal	19,28	10,59	29,87
Allgemeines Personal	19,15	10,02	29,18
Freie Dienstnehmer_innen	0,13	0,56	0,69
Gesamtergebnis	38,97	110,37	149,34

Tabelle 18: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2018

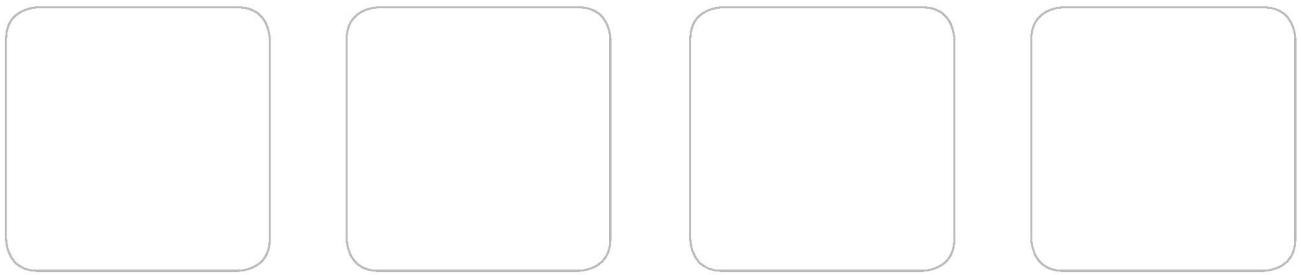


Tabelle 19 ad Grafik 34: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	34,07	121,35	155,42
Wissenschaftliches Personal	10,44	83,06	93,50
Professor_innen	2,00	12,25	14,25
Laufbahnstellen	1,00	8,70	9,7
Dozent_innen	1,00	16,75	17,75
Senior Scientist	0,50	11,88	12,38
Post Doc	4,27	19,13	23,40
Assistent_innen	1,00	3,75	4,75
Prae Doc	0,55	3,16	3,72
Kollegiat_innen	0,08		0,08
Projektassistent_innen Post Doc	0,02	2,62	2,64
Projektassistent_innen Prae Doc	0,03	4,81	4,84
Lehrpersonal	0,68	4,07	4,75
Lehrbeauftragte	0,03	0,18	0,21
Tutor_innen	0,61	3,05	3,65
Externes Lehrpersonal	0,05	0,84	0,88
Allgemeines Personal	22,95	34,22	57,17
Allgemeines Personal	22,94	34,17	57,11
Freie Dienstnehmer_innen	0,01	0,05	0,06
Gesamtergebnis	34,07	121,35	155,42

Tabelle 19: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2018

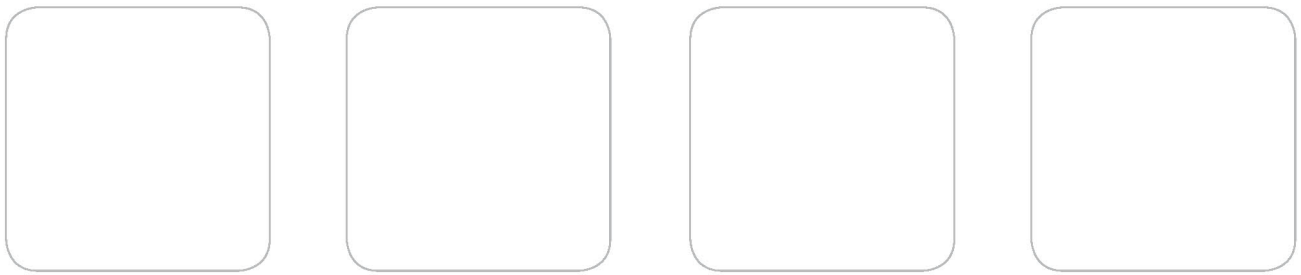


Tabelle 20 ad Grafik 35: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Frauen	Männer	Gesamtergebnis
§28	56,93	111,42	168,35
Wissenschaftliches Personal	24,40	80,32	104,72
Professor_innen		14,75	14,75
Laufbahnstellen	4,83	8,67	13,50
Dozent_innen	1,90	18,00	19,90
Senior Scientist	1,83	4,84	6,66
Post Doc	6,65	13,10	19,76
Assistent_innen		4,00	4,00
Prae Doc	7,50	13,44	20,94
Projektassistent_innen Post Doc	0,17	0,71	0,87
Projektassistent_innen Prae Doc	0,36	1,32	1,68
Studienassistent_innen	0,17		0,17
VB des wiss. Dienstes	1,00	1,50	2,50
Lehrpersonal	1,37	2,64	4,02
Lehrbeauftragte	0,02	0,10	0,12
Senior Lecturer		1,00	1,00
Tutor_innen	1,33	1,40	2,73
Externes Lehrpersonal	0,03	0,14	0,16
Allgemeines Personal	31,16	28,46	59,62
Allgemeines Personal	31,16	28,46	59,62
Gesamtergebnis	56,93	111,42	168,35

Tabelle 20: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2018

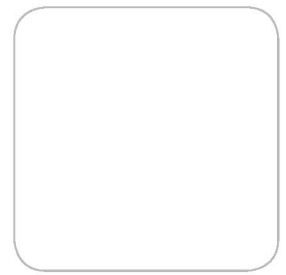
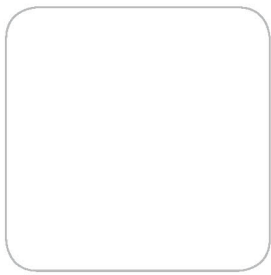
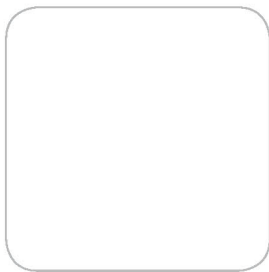


Tabelle 21 ad Grafik 56: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2017/18

Anzahl Semester	Männer	Bachelor Frauen	Gesamt
0			
1			
2		1	1
3	1		1
4	2		2
5	8	1	9
6	57	25	82
7	93	35	128
8	182	70	252
9	106	45	151
10	106	40	146
11	63	32	95
12	64	49	113
13	44	18	62
14	52	22	74
15	31	15	46
16	40	17	57
17	23	9	32
18	17	14	31
19	15	5	20
20	18	10	28
21	8	4	12
22	7	1	8
23	3	1	4
24	4		4
26	2	1	3
27	1	2	3
28	5		5
29	3	1	4
30	4	1	5
31	1		1
32	3	1	4
33			
35	1		1
38		1	1
39	2		2
43		1	1



48	1	1
50	1	1
53		1
56	1	1
57	1	1
89		1

Tabelle 21: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata

Tabelle 22 ad Grafik 57: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2017/18

Anzahl Semester	Männer	Master Frauen	Gesamt
0	5	3	8
1	10	7	17
2	29	15	44
3	67	19	86
4	140	42	182
5	153	64	217
6	135	55	190
7	84	44	128
8	66	39	105
9	48	16	64
10	35	15	50
11	22	8	30
12	20	7	27
13	8	4	12
14	10	5	15
15	5	3	8
16	4	3	7
17	3	1	4
18	4		4
19	3	1	4
20	1		1
21	1	2	3
22			
23	1	1	2
24	1		1
26	1		1

Tabelle 22: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2017/18; Quelle: Unidata

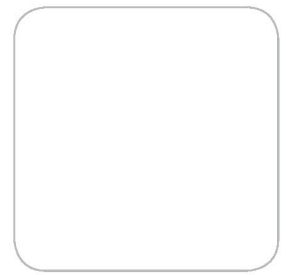
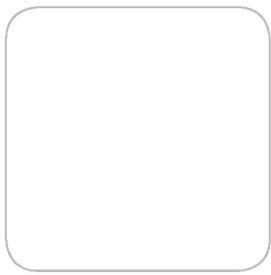


Tabelle 23 ad Grafik 58: Studiendauer Doktoratstudium im Studienjahr 2017/18

Anzahl Semester	Doktorat		Gesamt
	Männer	Frauen	
0	1		1
1	1	1	2
2	1		1
3	2		2
4	3		3
5	12	2	14
6	22	10	32
7	30	7	37
8	28	9	37
9	19	3	22
10	22	4	26
11	13	4	17
12	11	3	14
13	5	1	6
14	8	1	9
15	2	1	3
16	1		1
17	1		1
18	3		3
19	1		1
20			
21	2	1	3
22			
23	2		2
24	1		1
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33	1		1
35			
38			
39			
43		1	1



Tabelle 23: Studiendauer Doktoratstudium im Studienjahr 2017/18; 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.

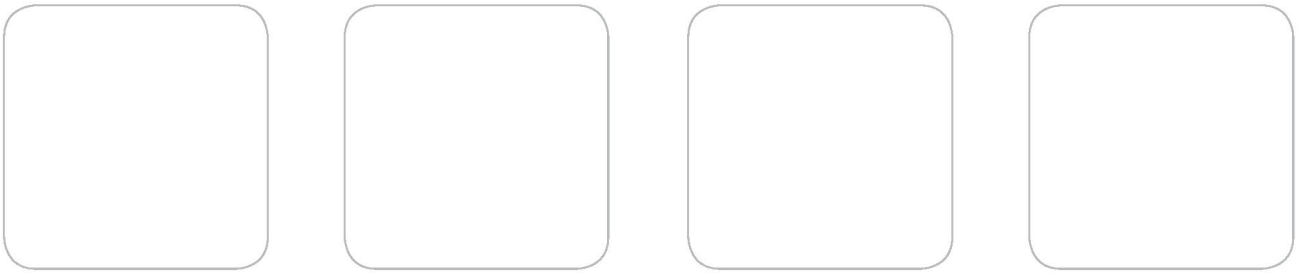
Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP zu verdoppeln.

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.

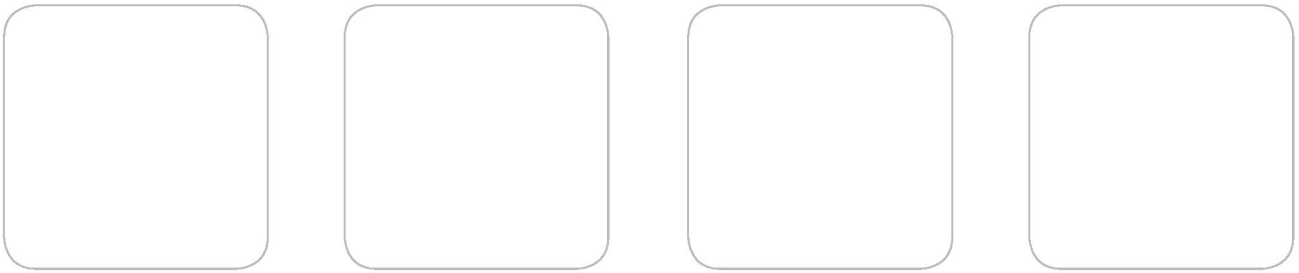
§ 13 Erhebung der Entlohnung

(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.

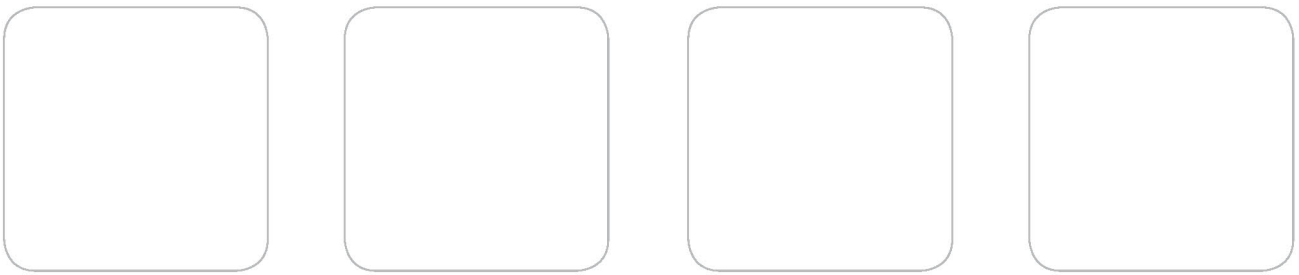
(2) Über die Erfüllung der Frauenquote wird in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen nach Maßgabe der verfügbaren Daten berichtet, insbesondere für die nachfolgend angeführten Kategorien:

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.