

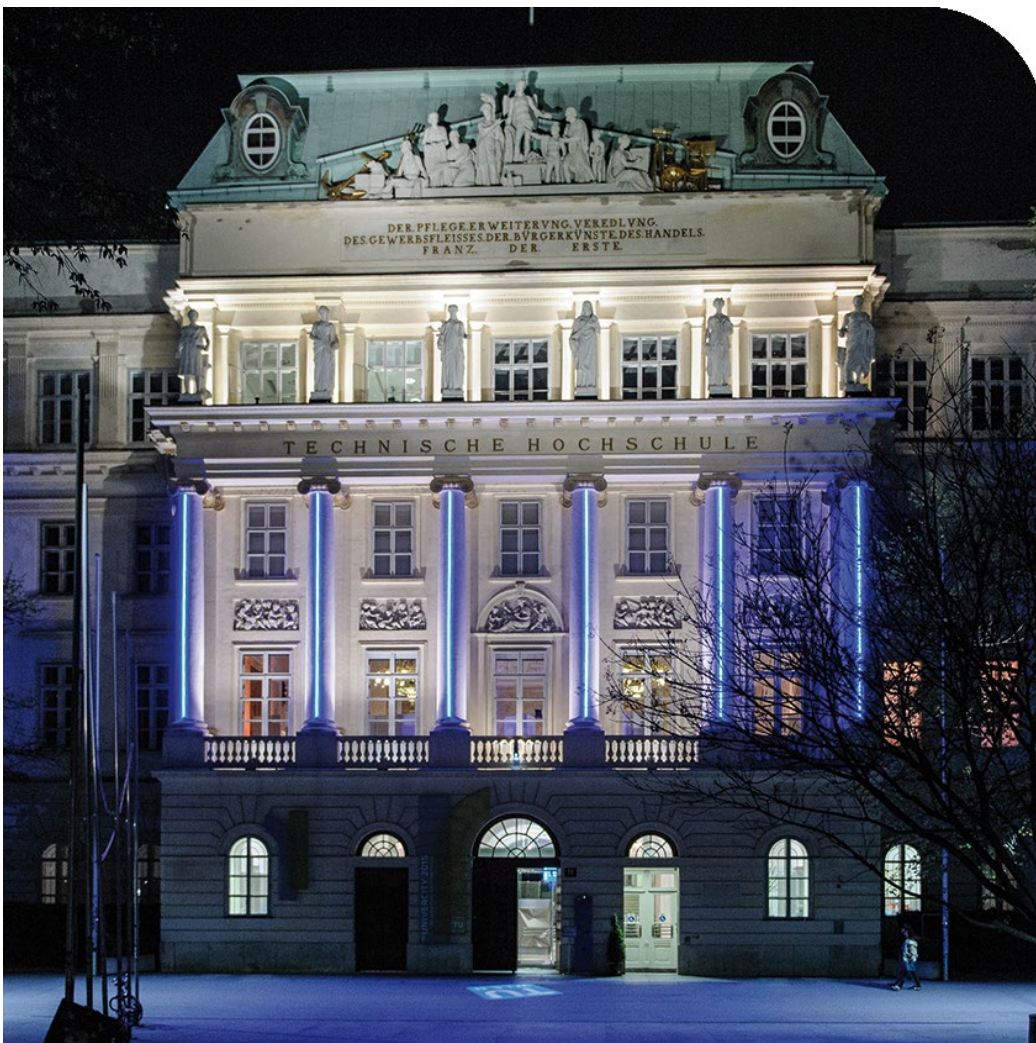
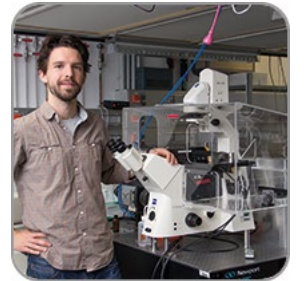


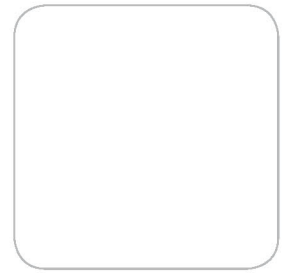
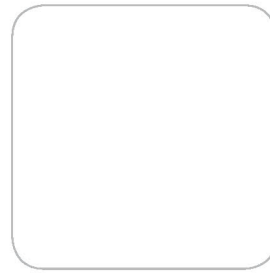
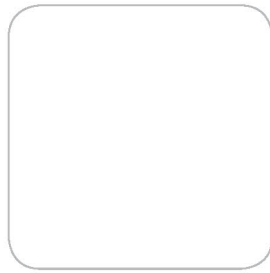
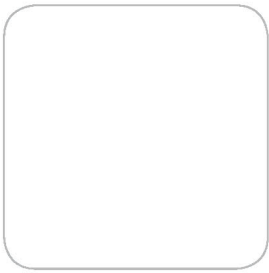
TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Abteilung
Genderkompetenz

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





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	6
2.	DATEN UND FAKTEN	7
2.1	Überblick	7
2.1.1	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	7
2.1.2	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	8
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	16
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2019	16
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2015	17
2.2.3	Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz	23
2.2.4	Quoten bei Dienstverhältnissen	24
2.2.5	Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen	28
2.2.6	Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten	36
2.3	Studium an der TU Wien	44
2.3.1	Studierende an der TU Wien	44
2.3.2	Studienabschlüsse	47
2.4	Strategie und Massnahmen	68
3.	ANHANG	70
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	70
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	70
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	71
3.1.3	Lohnbestandteile	73
3.1.4	Tabellen zu Grafiken	74
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	92

1. Einleitung



1.1 VORWORT DER VIZEREKTORIN ANNA STEIGER

2019 war ein besonderes Jahr für die TU Wien. Ein ganzes Jahr lang feierten wir das 100 Jahr Jubiläum der Zulassung von Frauen zum ordentlichen Studium an der TU Wien. Höhepunkte waren ein akademischer Festakt sowie ein eintägiges Symposium „Menschen und Maschinen. Visionen unserer digitalen Zukunft.“ Dass wir bereits 2020 zumindest im Ansatz die „digitale Zukunft“ erleben werden, hätten wir uns zum damaligen Zeitpunkt nicht vorstellen können.

Vor und nach Corona – wird das unsere neue Zeitrechnung werden? Von einem Tag auf den anderen mussten wir unsere Prozesse, unsere Zusammenarbeit, unsere Kommunikation vom Homeoffice aus, digital abwickeln.

2020 ist ein besonderes Jahr.

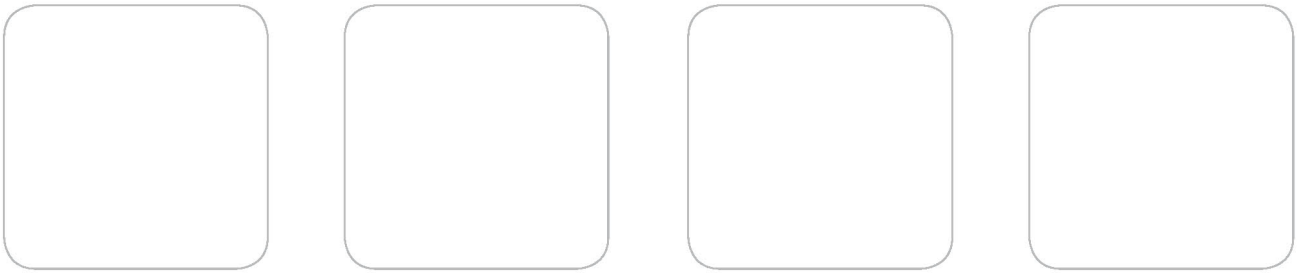
Dr.in Katharina Mader, vom Department Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien, stellt in ihrer neuesten Studie über genderspezifische Effekte von Covid-19 fest: "Krisen, wie die aktuelle, wirken immer wie Vergrößerungsgläser. Es zeigen und verstärken sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, aber auch zwischen Klassen, zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund usw." Die TU Wien ist eine sichere Arbeitgeberin, auch während des Lockdowns waren unsere Mitarbeiter_innen nicht von Kurzarbeit oder Kündigung bedroht.

Die Situation vieler Studierender, die sich ihr Studium selbst finanzieren müssen, können wir (noch) nicht abschätzen. Es wird wichtig sein, mögliche Effekte von Covid-19 zu identifizieren und – wenn nötig – Maßnahmen zu treffen.

Mit diesem „Frauen- und Männerbericht“ wollen wir transparent die Situation aller TU-Angehörigen, Mitarbeiter_innen und Studierenden, darstellen und die Präsentation der Entwicklungen der letzten Jahre fortsetzen. Durch diese Aufbereitung können strategisch sinnvolle und punktgenaue Maßnahmen gesetzt werden, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an der TU Wien zu erreichen.

Aktuell wird hier auch eine Grundlage zur Identifizierung möglicher durch Covid-19 bedingter Veränderungen geschaffen, die im Bericht des folgenden Jahres ersichtlich sein werden. Wie die TU Wien mit solchen Corona-Herausforderungen umgeht, wird anhand dieser Fakten überlegt werden.

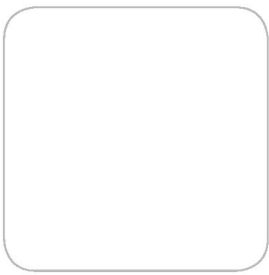
Unser Ziel aber bleibt, Gleichstellung von Männern und Frauen!



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 erstellt.

Bei den Personaldaten wurden 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 2019 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 eingezeichnet, um die Verteilung der Geschlechter im Sinne der Gleichstellungspolitik besser zu veranschaulichen.



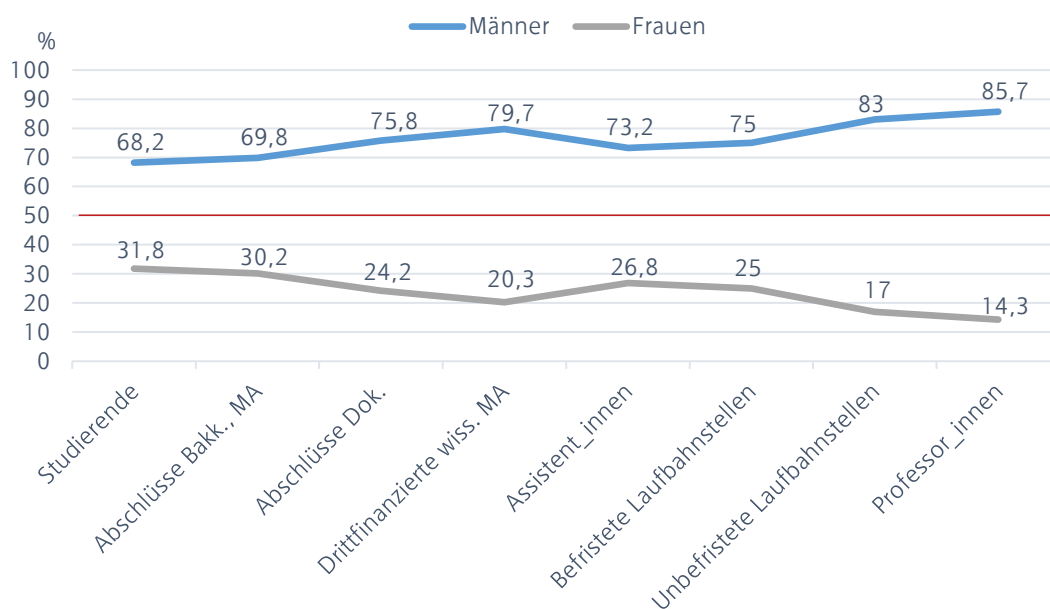
2. Daten und Fakten



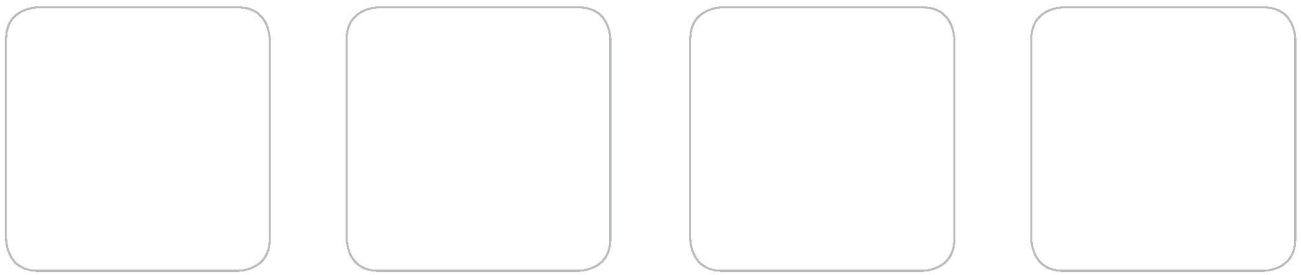
2.1 ÜBERBLICK

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

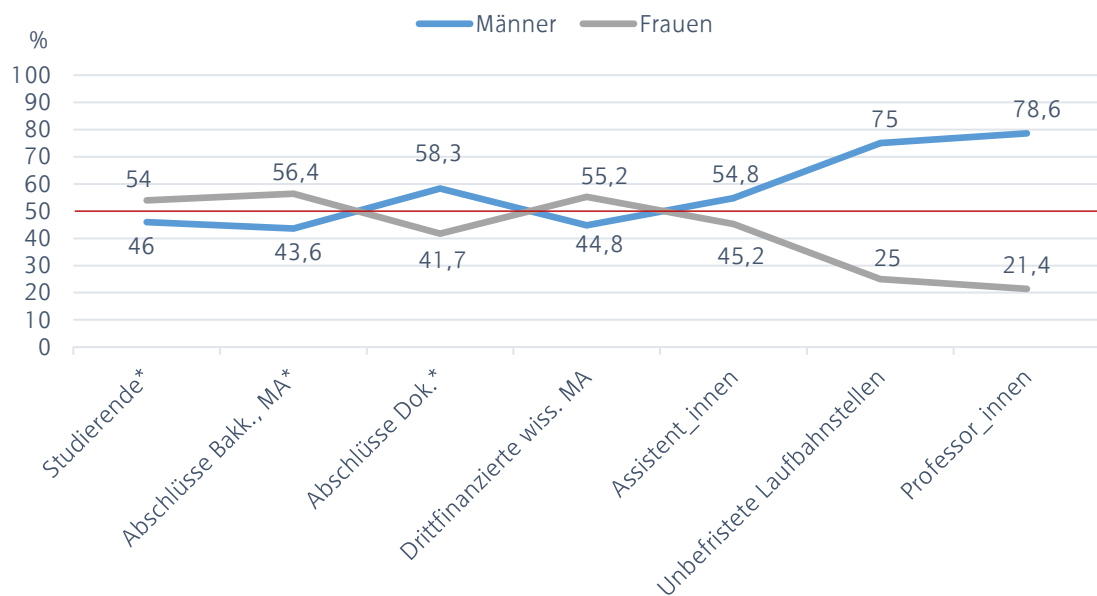


Grafik 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2018/19; Personaldaten: TU Insight 2019; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc



2.1.2 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

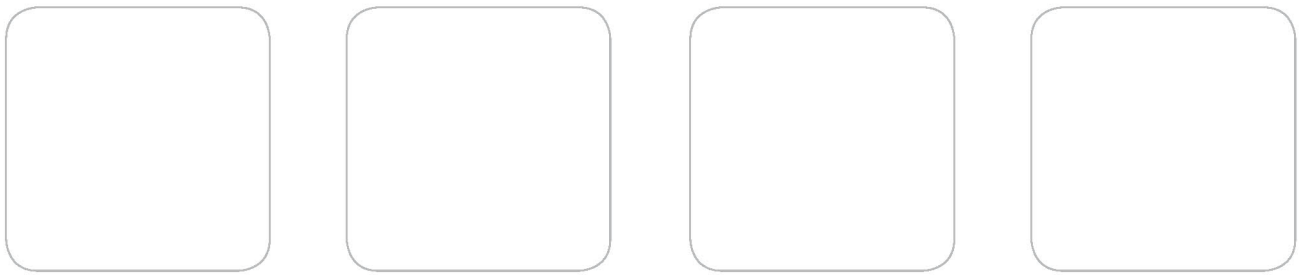
Fakultät für Architektur und Raumplanung



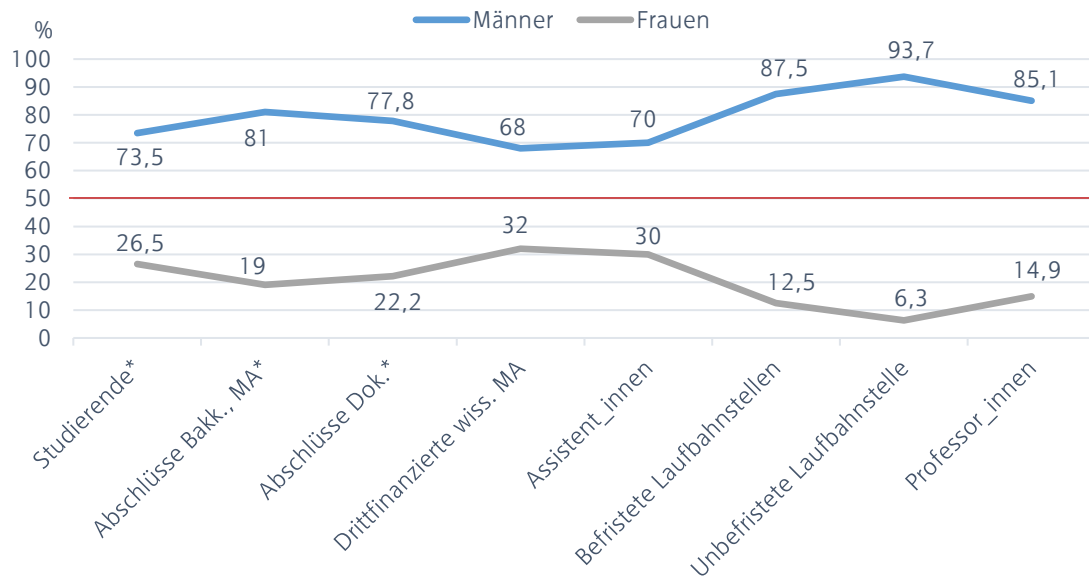
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	17,1	21,1
Assistentinnen	50,6	41,8
Unbefristete Laufbahnstellen	4	1,33
Professor_innen	22	6

Grafik 2: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Bauingenieurwesen



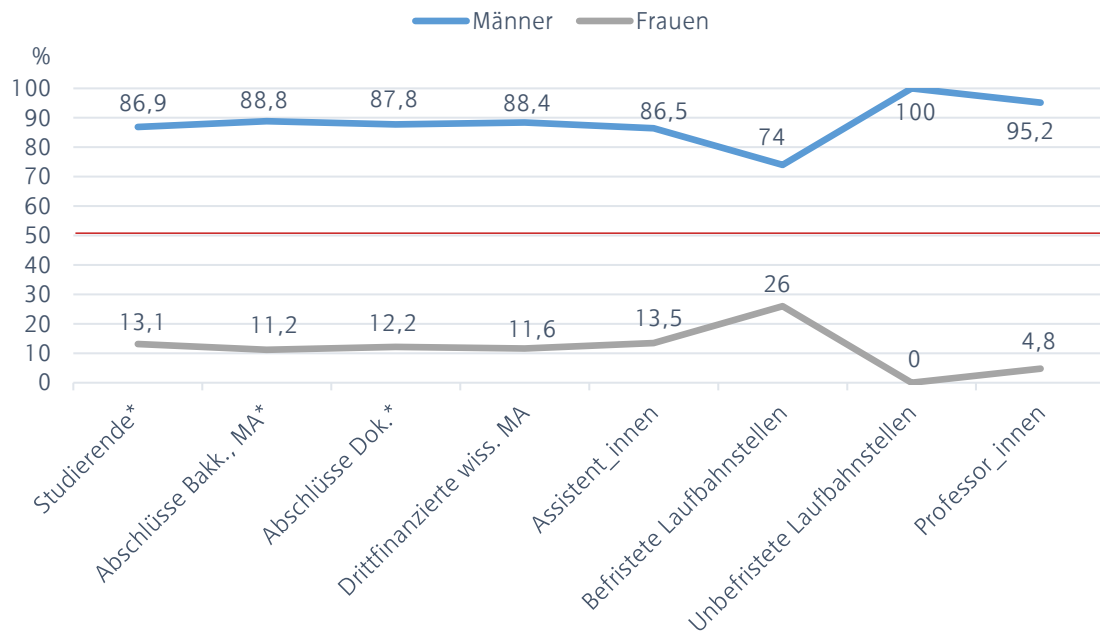
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	56,4	26,5
Assistentinnen	48,2	20,7
Befristete Laufbahnstellen	2,1	0,3
Unbefristete Laufbahnstellen	4,5	0,3
Professor_innen	16	2,8

Grafik 3: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bauingenieurwesen; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik



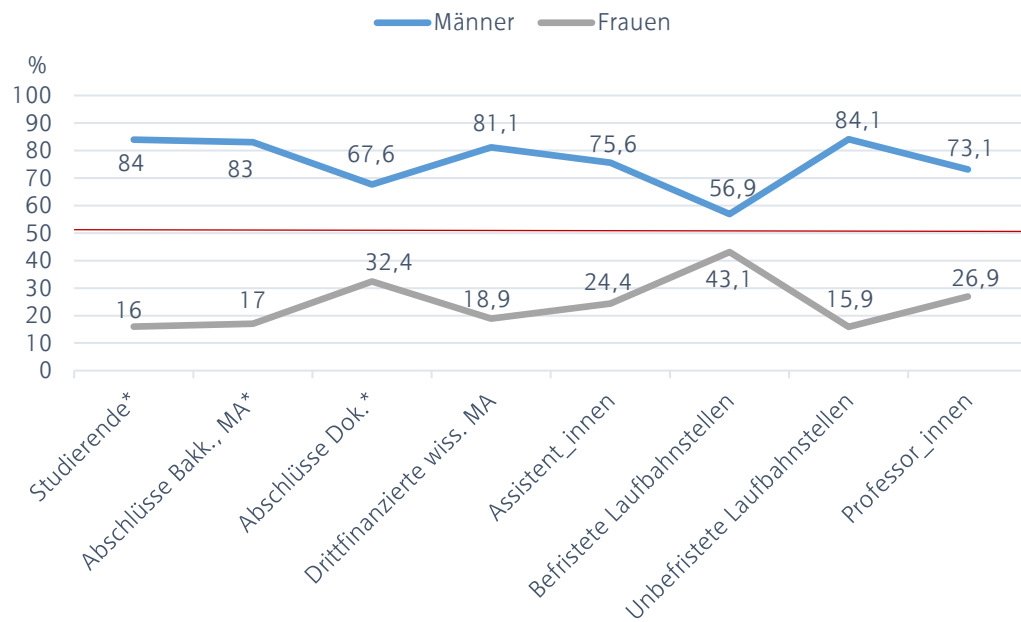
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	158,8	20,9
Assistentinnen	74,1	12,3
Befristete Laufbahnstellen	5,7	2
Unbefristete Laufbahnstellen	4	0
Professor_innen	19,8	1

Grafik 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



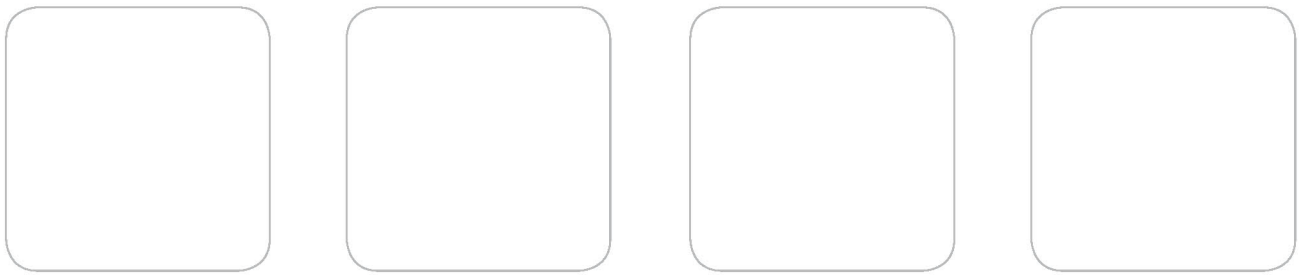
Fakultät für Informatik



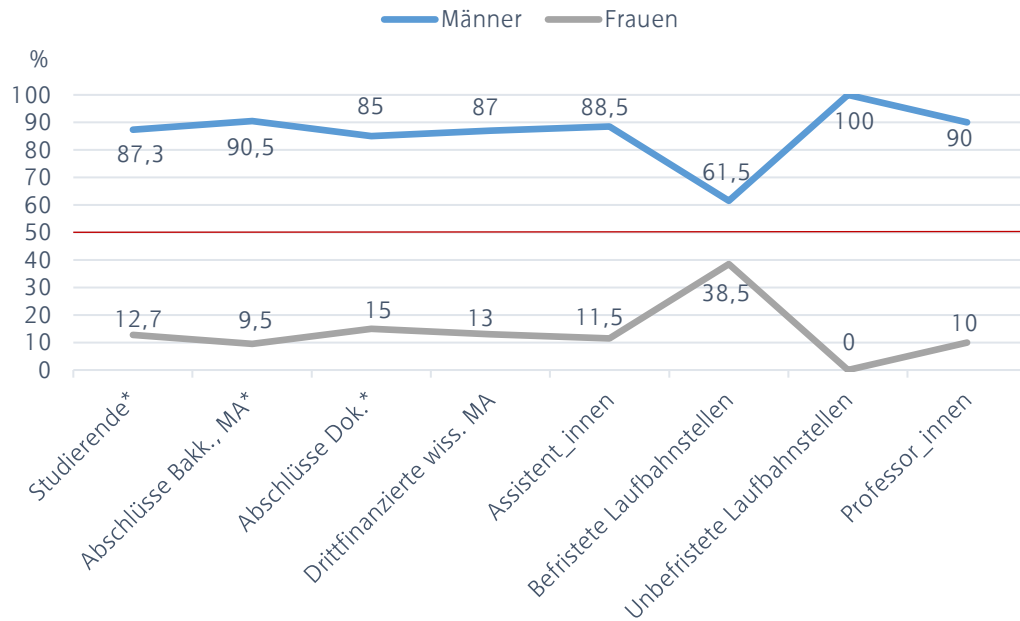
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	135,5	31,6
Assistentinnen	47	15,2
Befristete Laufbahnstellen	2,9	2,2
Unbefristete Laufbahnstellen	5,3	1
Professor_innen	16,3	6

Grafik 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



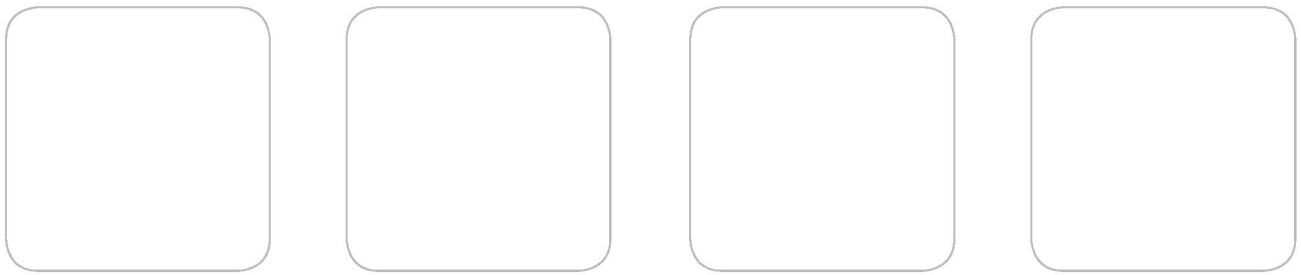
Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften



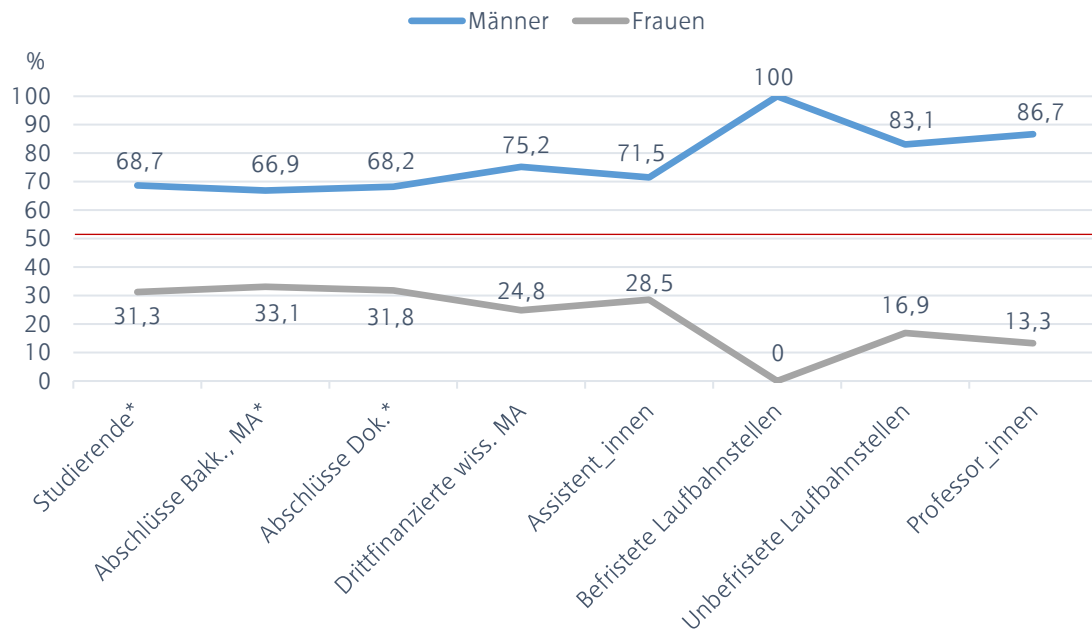
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	140,3	21
Assistentinnen	61,5	8
Befristete Laufbahnstellen	1,6	1
Unbefristete Laufbahnstellen	6,4	0
Professor_innen	20,8	2,3

Grafik 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



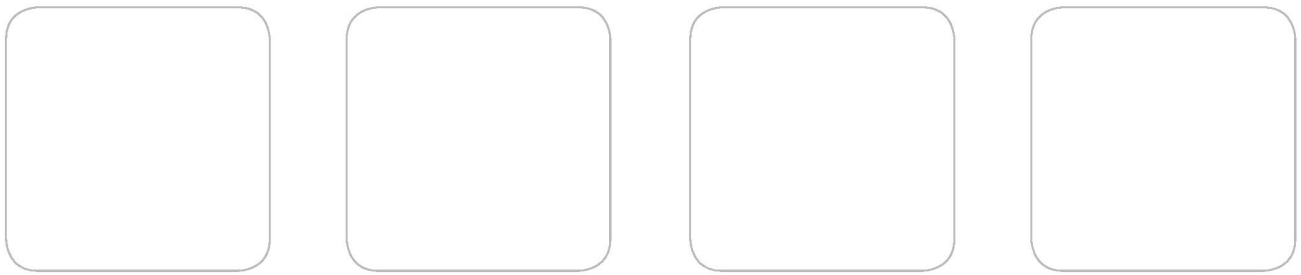
Fakultät für Mathematik und Geoinformation



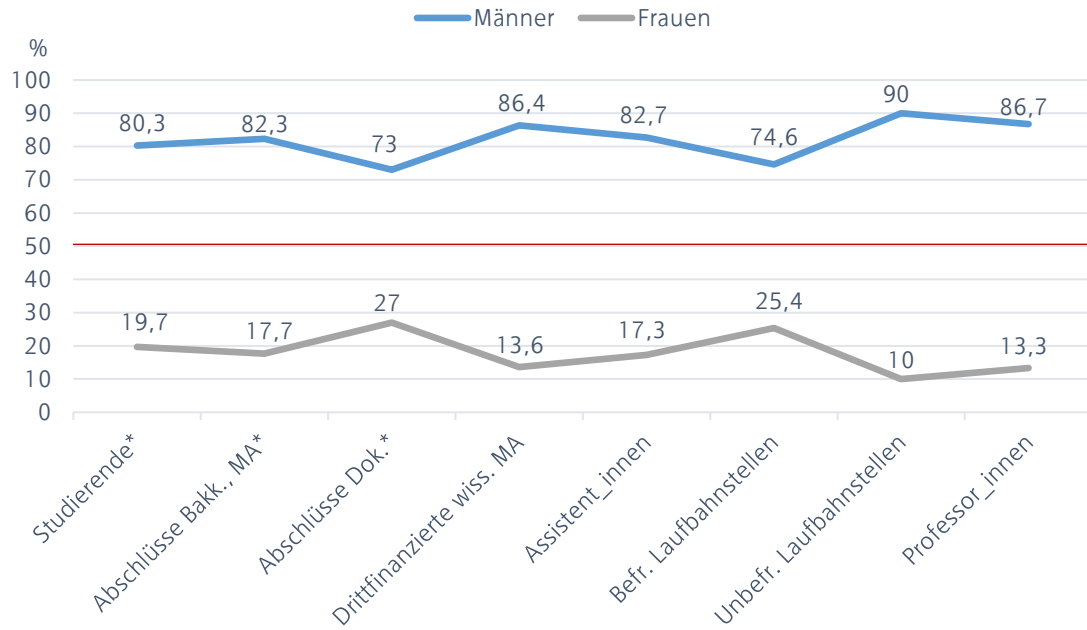
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	98,3	32,5
Assistentinnen	35,7	14,2
Befristete Laufbahnstellen	10,4	0
Unbefristete Laufbahnstellen	6,4	1,3
Professor_innen	19,5	3

Grafik 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



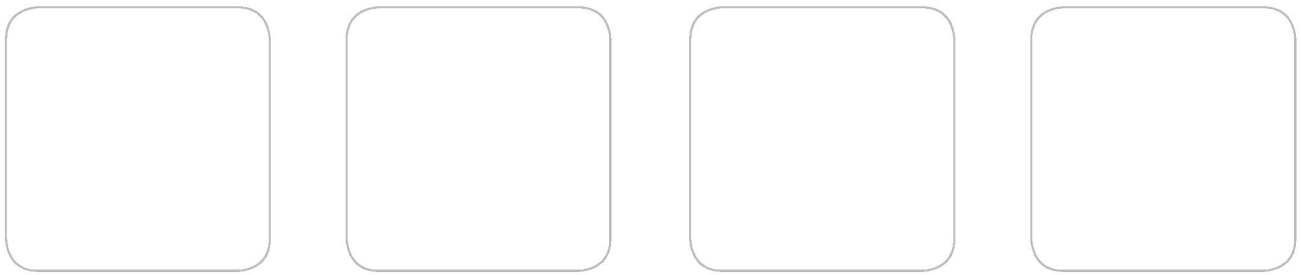
Fakultät für Physik



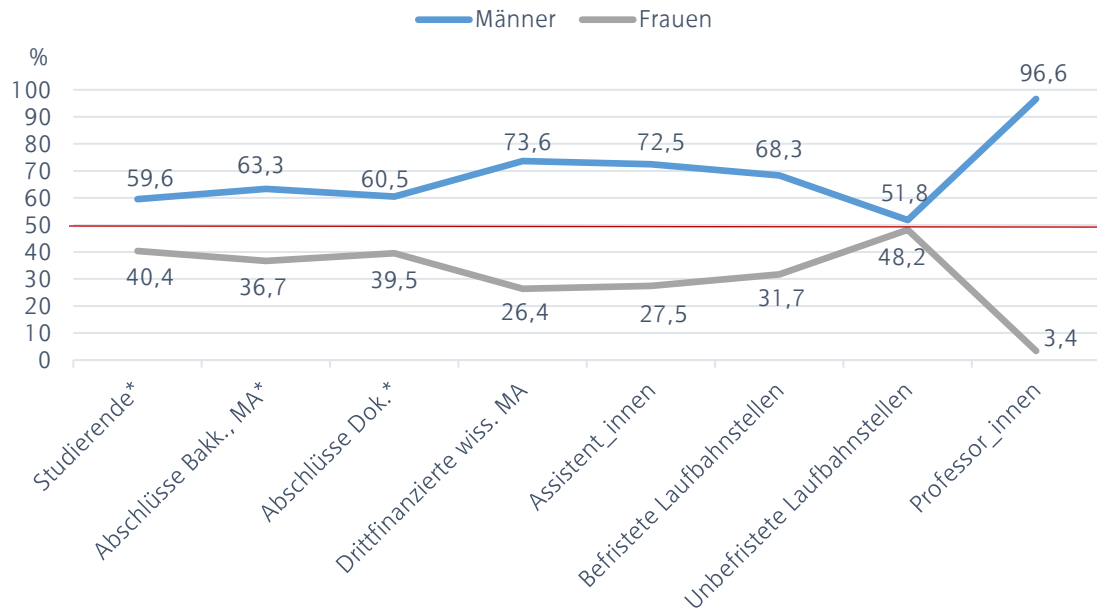
Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	137,5	21,7
Assistentinnen	28,2	5,9
Befristete Laufbahnstellen	2,35	0,8
Unbefristete Laufbahnstellen	9	1
Professor_innen	13	2

Grafik 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc



Fakultät für Technische Chemie

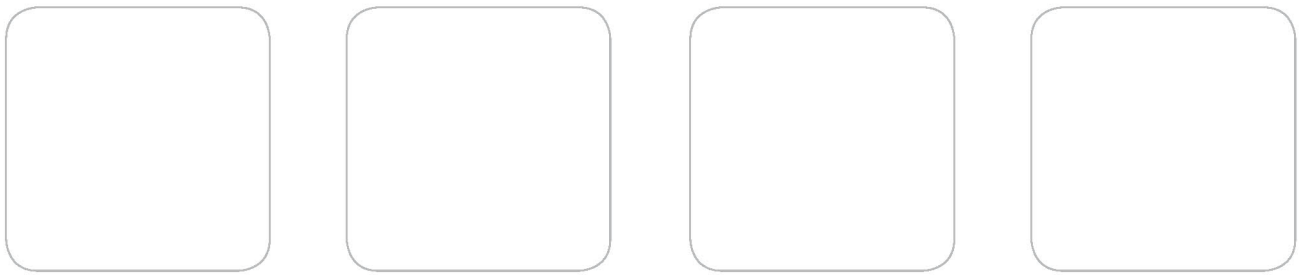


Datenbasis für Personaldaten / Köpfe

	Männer	Frauen
Drittfinanziert wiss. MA	131,1	47,1
Assistentinnen	44,3	16,8
Befristete Laufbahnstellen	5,6	2,6
Unbefristete Laufbahnstellen	4,3	4
Professor_innen	14	0,5

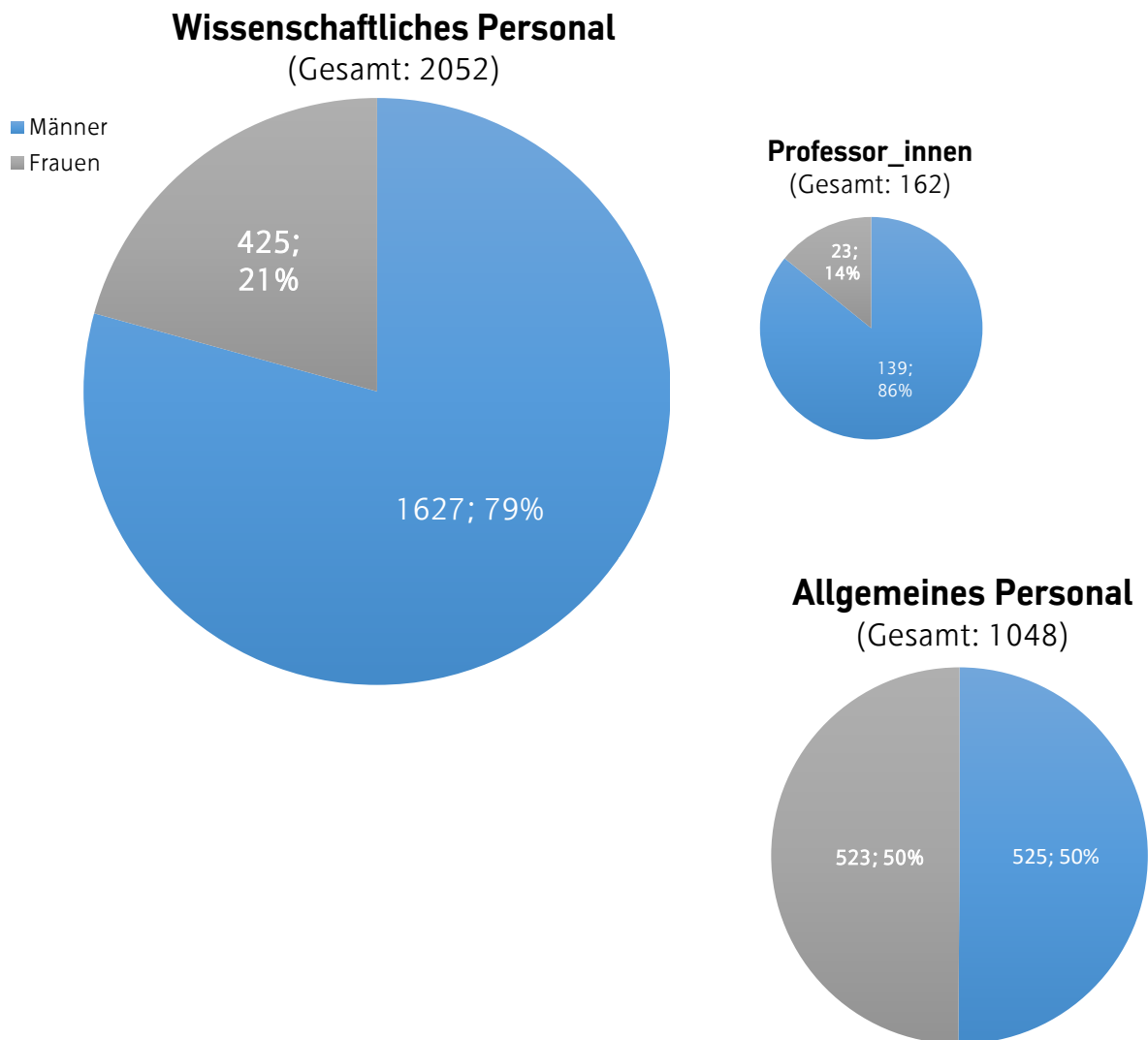
Grafik 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TISS Studienjahr 2018/19, Personaldaten: TU Insight 2019 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc

*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.

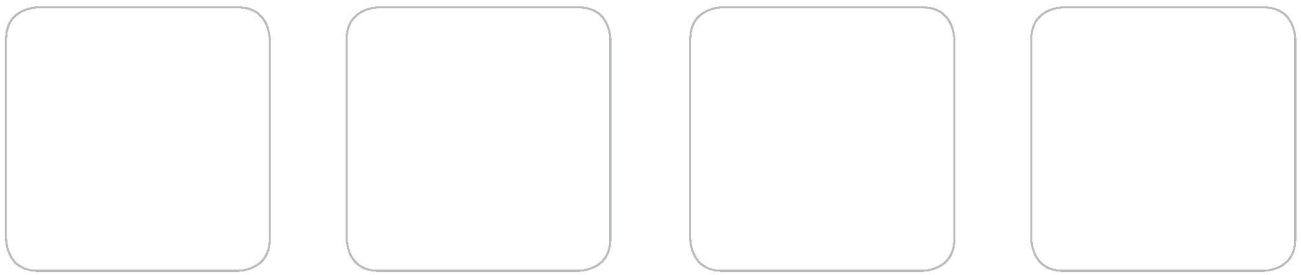


2.2 BESCHÄFTIGTE AN DER TU WIEN

2.2.1 Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2019

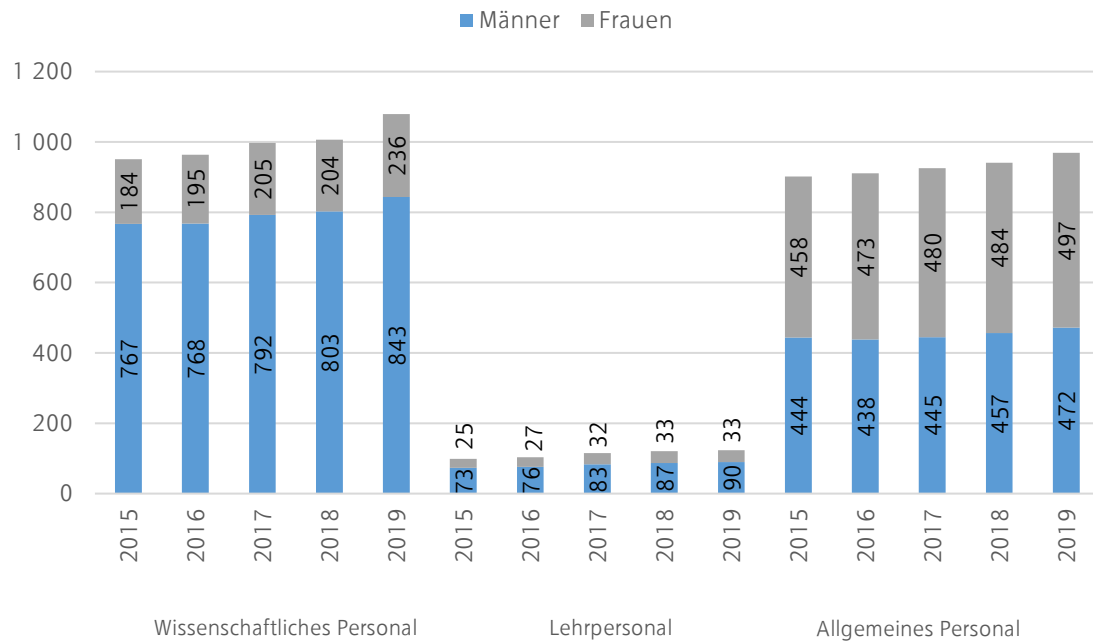


Grafik 10: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2019; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistent_innen, Prae Doc, Projektassistent_innen Post Doc, Projektassistent_innen Prae Doc, Projektassistent_innen ohne Studium, Studienassistent_innen, Studentische Mitarbeiter_innen, VB des wiss. Dienstes, Freie Dienstnehmer_innen



2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2015

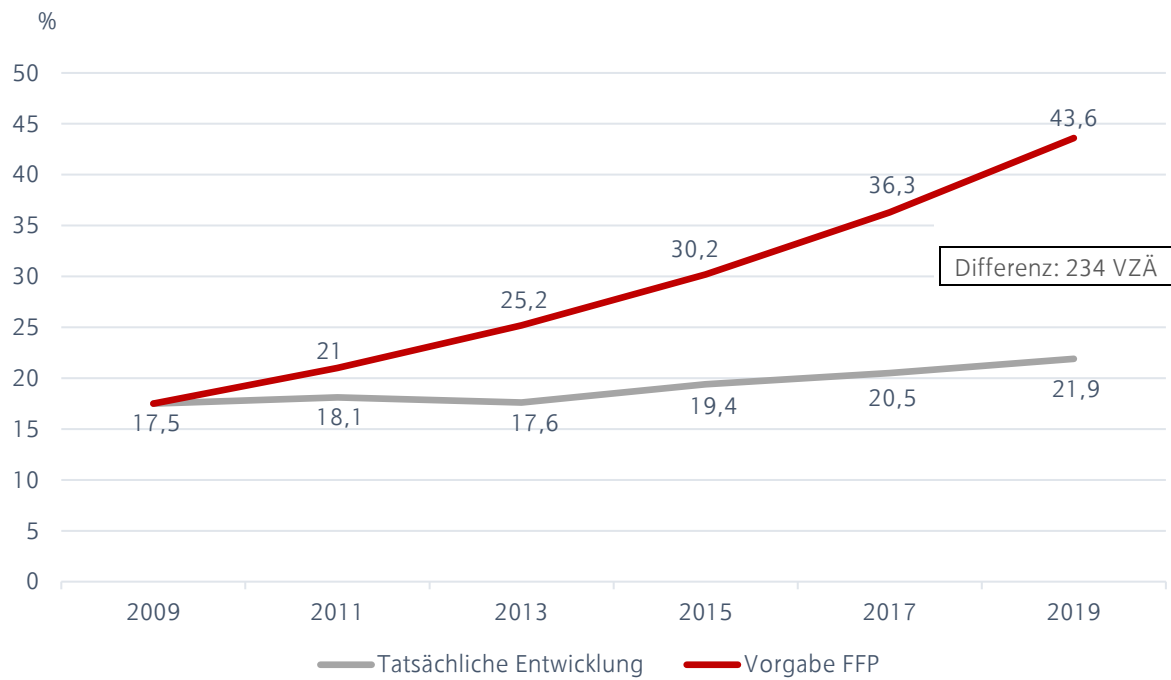
Personal global finanziert (§28): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



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

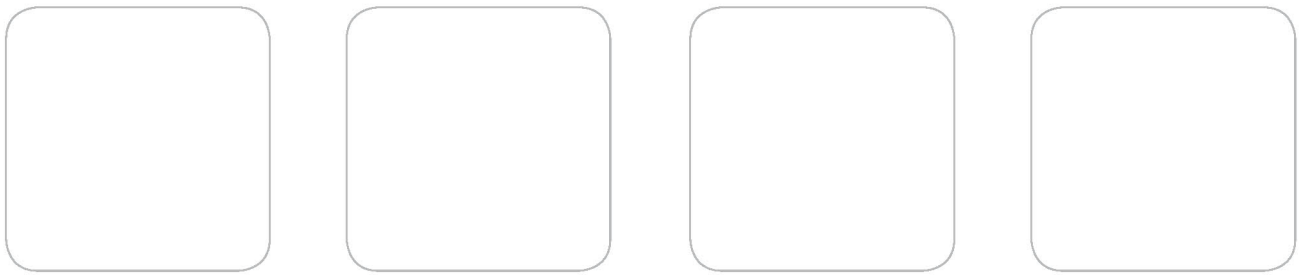


Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

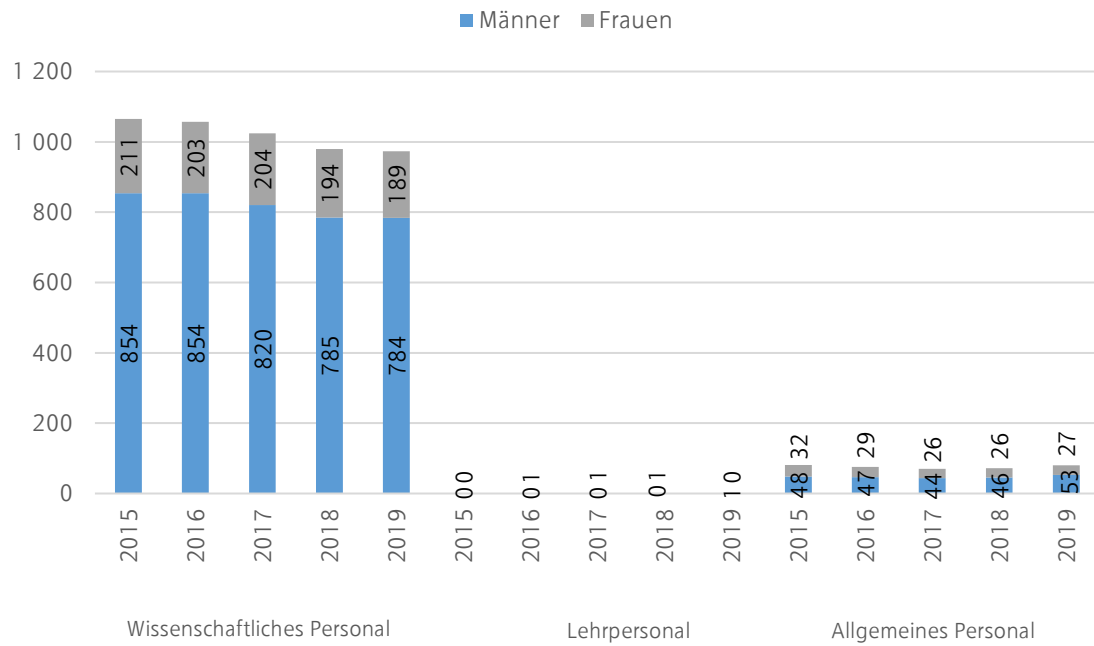


Grafik 12: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

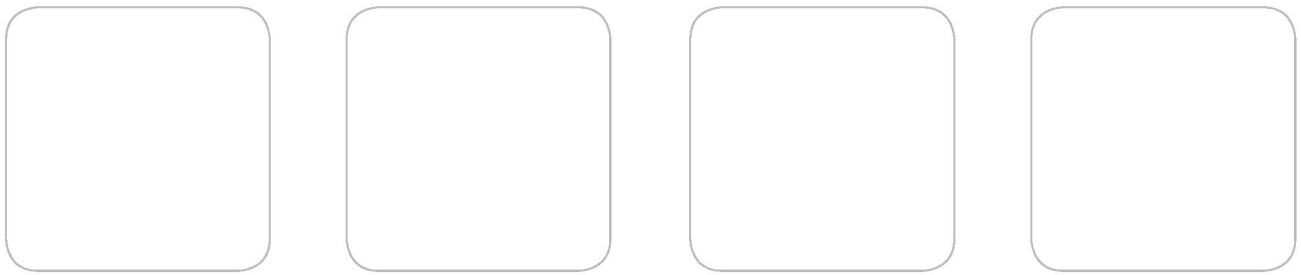
Es ist anzumerken, dass im betrachteten Zeitraum 2009 bis 2019 der Anteil an Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal vorerst gestiegen, im Jahr 2013 gesunken, danach wieder leicht gestiegen ist. Die Ziele des FFP wurden **jedenfalls** deutlich **verfehlt**. Rechnet man die im §6 FFP vorgesehenen Steigerungsraten von 20% alle 2 Jahre (siehe Annex 1), müssten – ausgehend von der Basis 2009 – im Jahr 2019 auf Frauen **470,4 VZÄ** entfallen (tatsächlich: 236) und auf Männer **608,6 VZÄ** (tatsächlich 843). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 234,4 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal**.



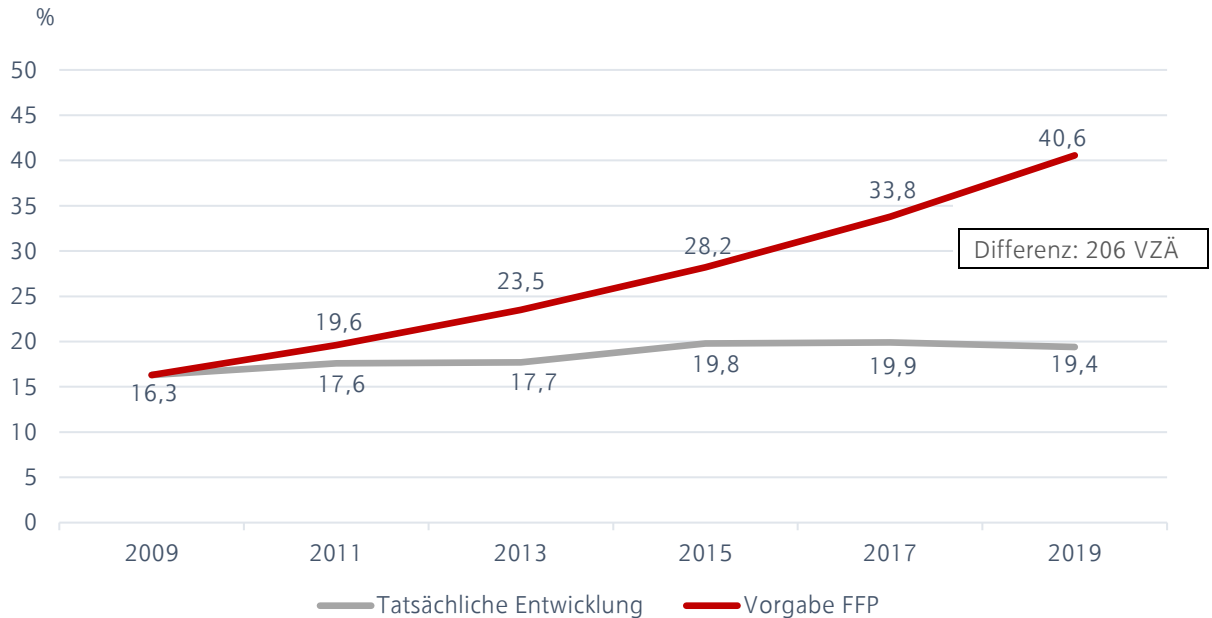
Personal drittmittel-finanziert (§26 und §27): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



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

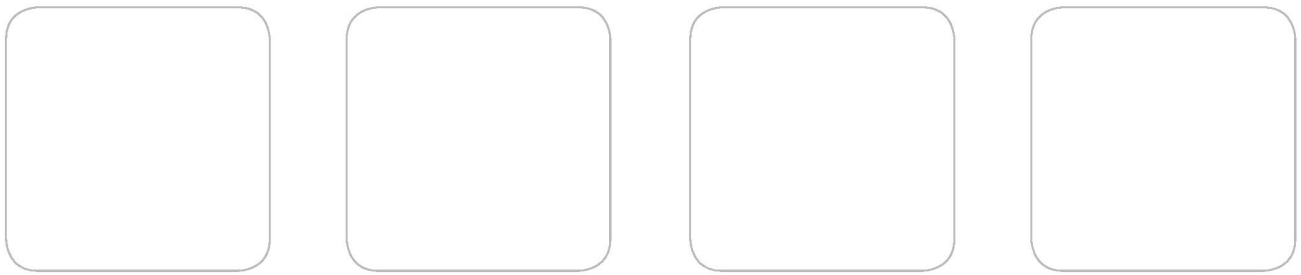


Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

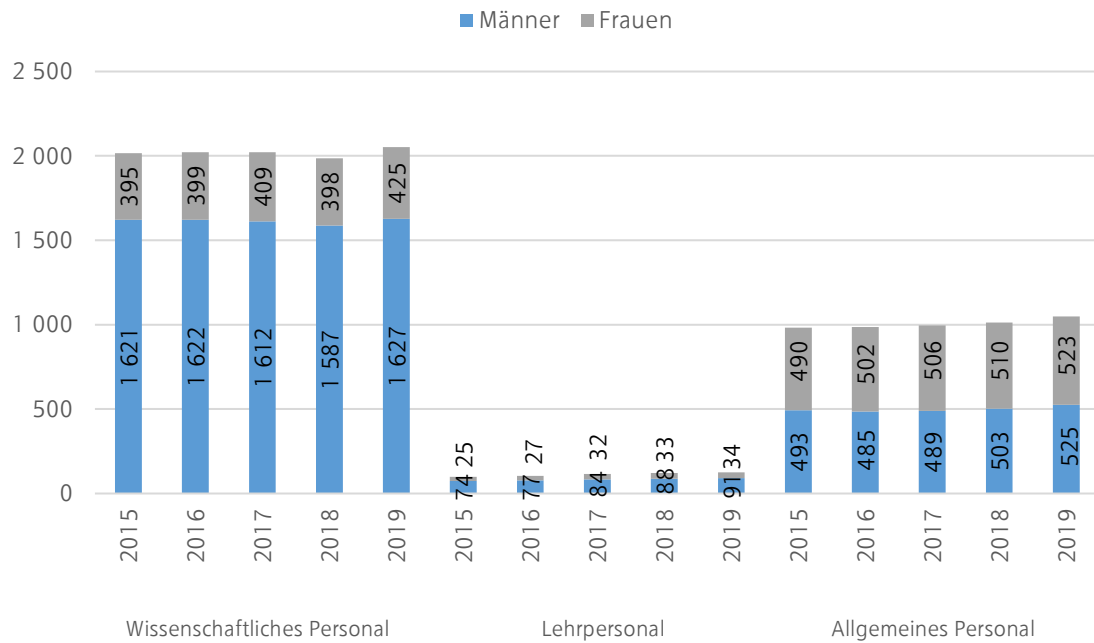


Grafik 14: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

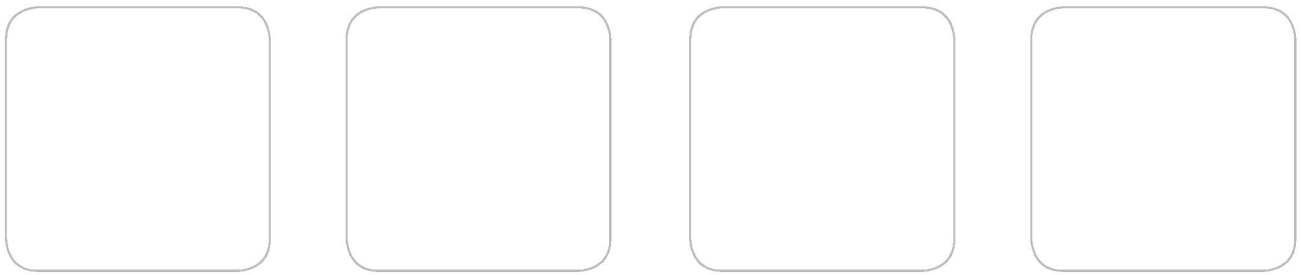
Im Bereich der drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Anstellungsverhältnisse wurden die **Ziele des §6 FFP nicht erreicht**. Rechnet man auch hier wieder mit Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile aus, so müssten im Jahr 2019 bereits **395 VZÄ** auf Frauen entfallen (tatsächlich: 189) und **578 VZÄ** auf Männer (tatsächlich 784). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 206 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal**.



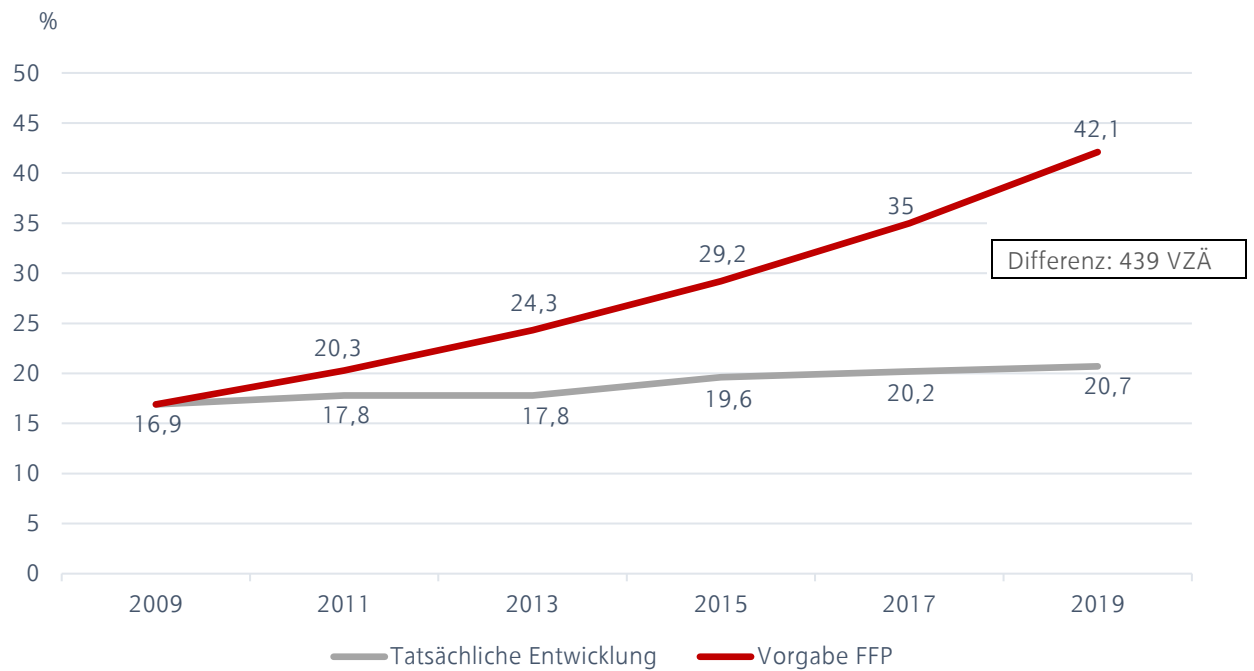
Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



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

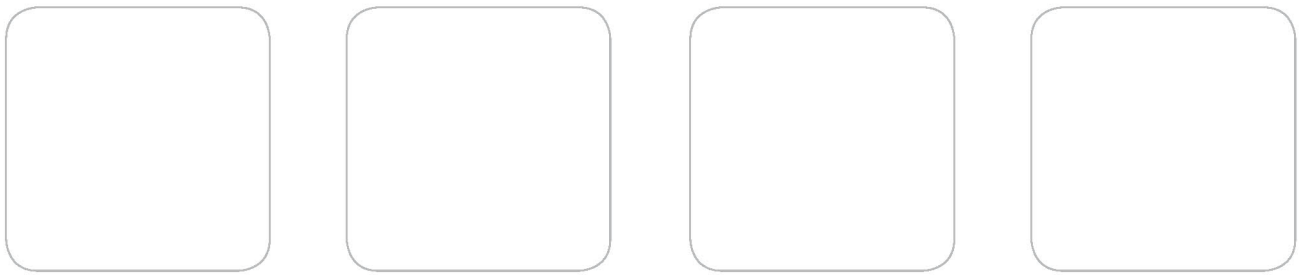


Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung



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

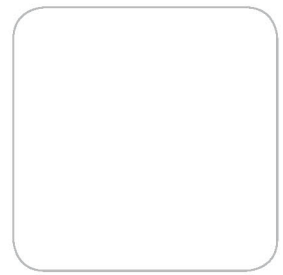
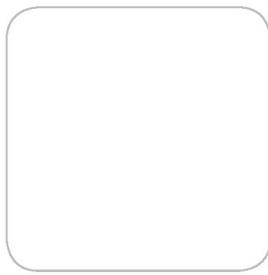
Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2019 bereits **863,9 VZÄ** auf Frauen entfallen (tatsächlich: 425) und **1188,1 VZÄ** auf Männer (tatsächlich 1627). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 438,9 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im wissenschaftlichen Personal.**



2.2.3 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz

	Ø Frauenanteil in %	Kopffzahlen		
		Frauen	Männer	Gesamt
Berufungskommission	25,7	17	46	63
Gutachter_innen	29,1	8	18	26
Bewerber_innen	24,7	24	105	129
Hearing	34,4	11	23	34
Berufungsvorschlag	36,1	6	11	17
Berufung	33,3	2	4	6
			Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)	
Selektionschance für Frauen – Hearing				1,39
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				1,46
Berufungschance für Frauen				1,35

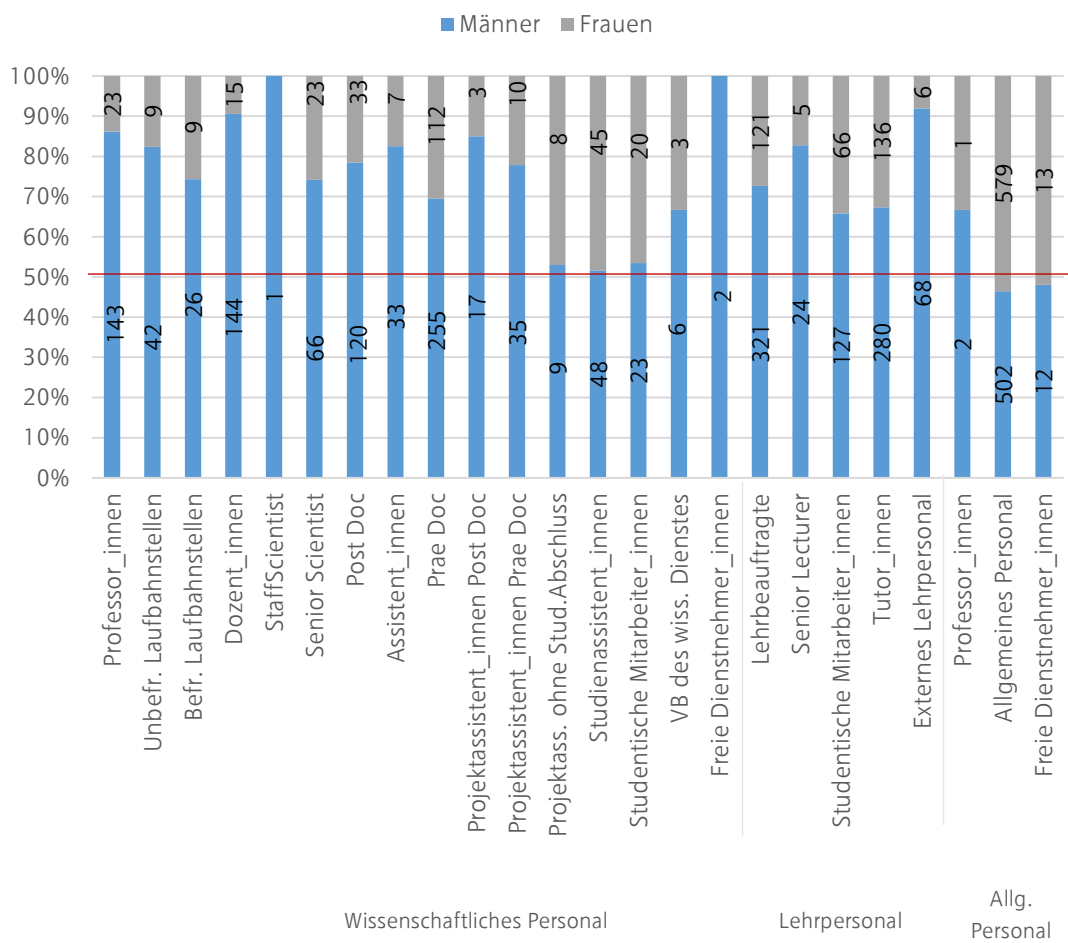
Tabelle 1: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2019



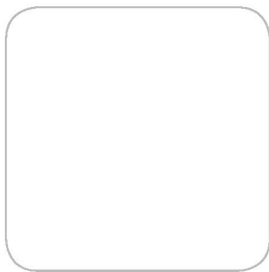
2.2.4 Quoten bei Dienstverhältnissen

Überblick Personal Köpfe, global finanziert (§28)

Die Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Personen (=Köpfe), die im Kalenderjahr 2019 in einem §28 Dienstverhältnis zur TU Wien (= global finanziert) beschäftigt waren.

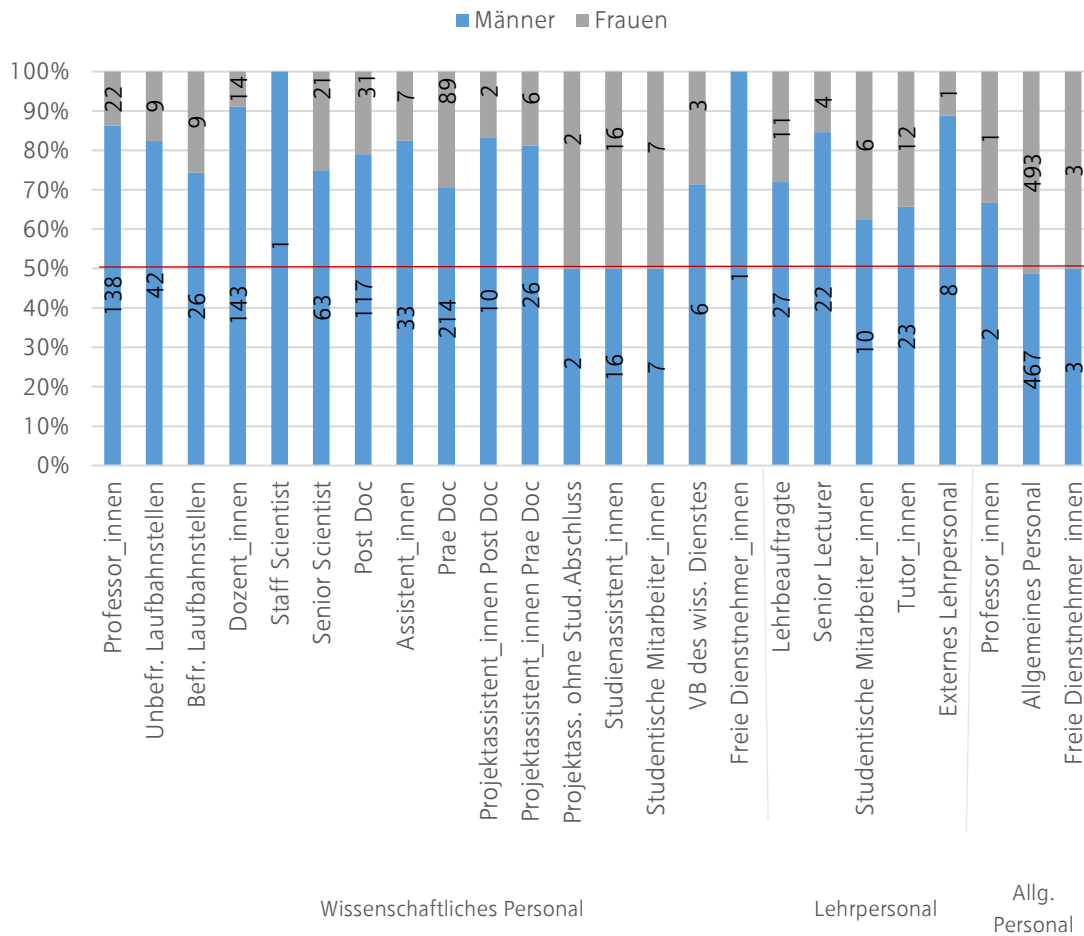


Grafik 17: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

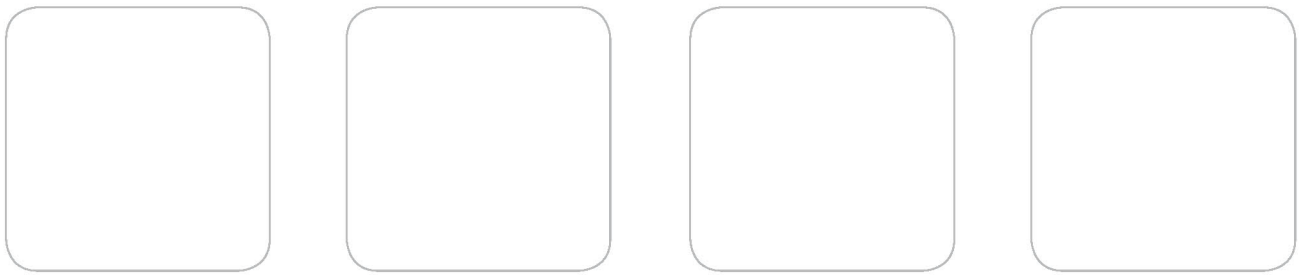


Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

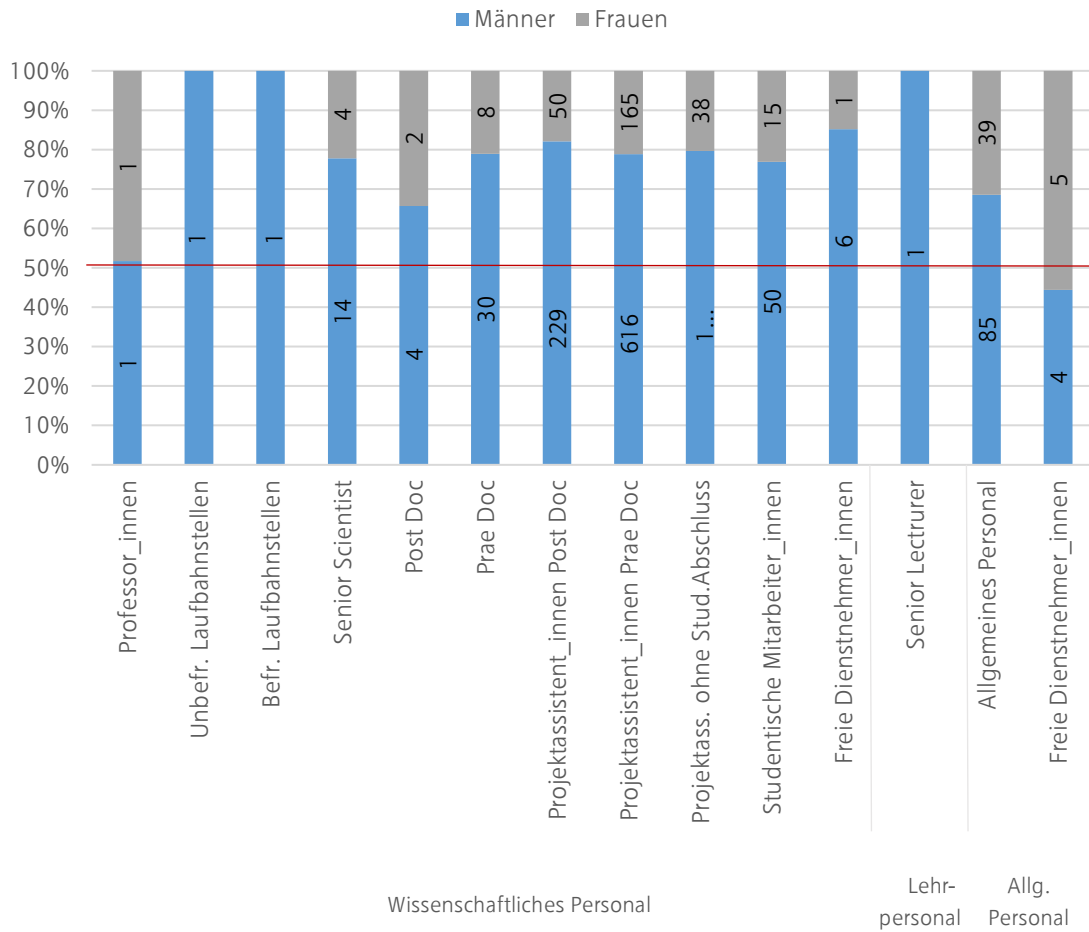
Die Zahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente der an der TU Wien beschäftigten Personen.



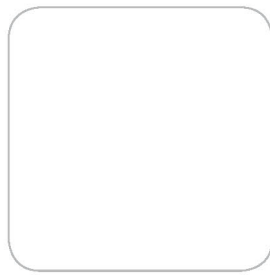
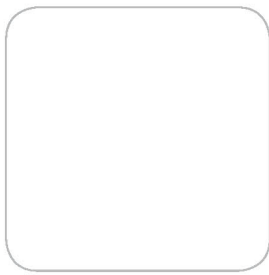
Grafik 18: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



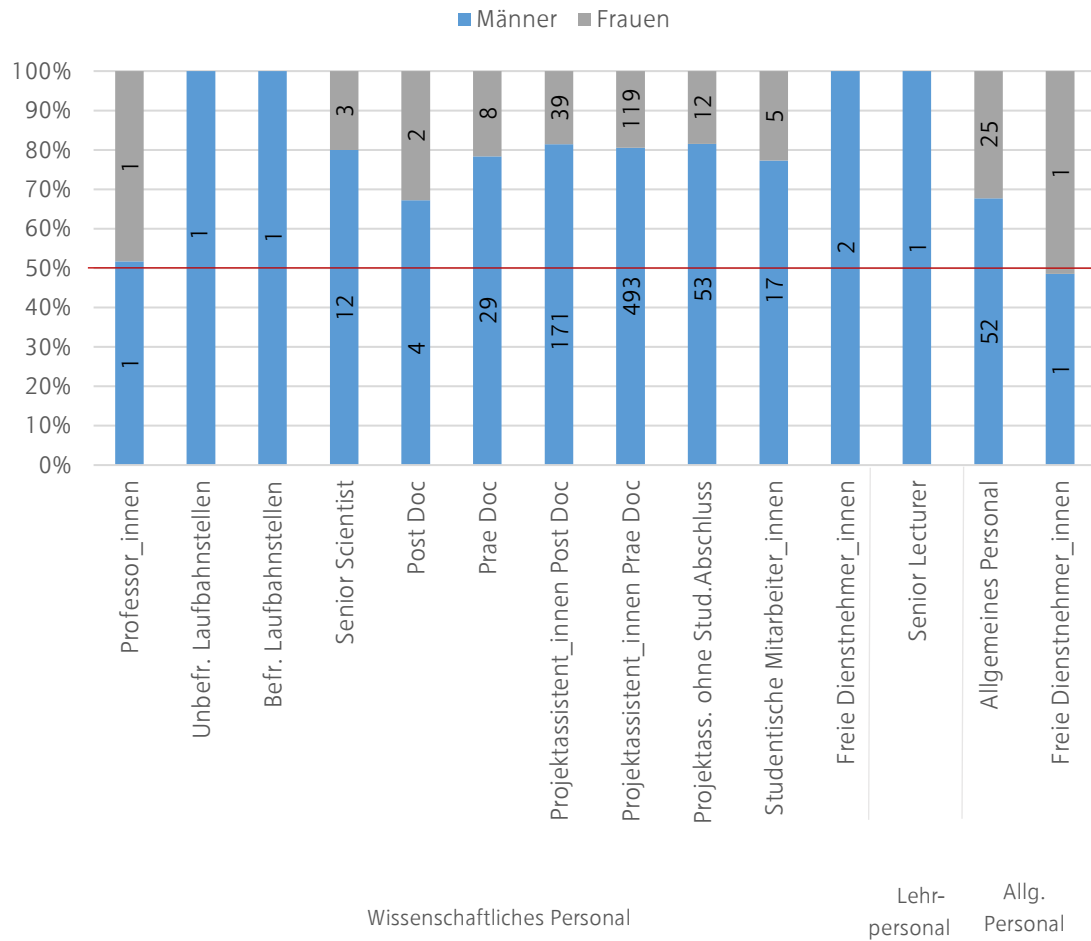
Personal Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27)



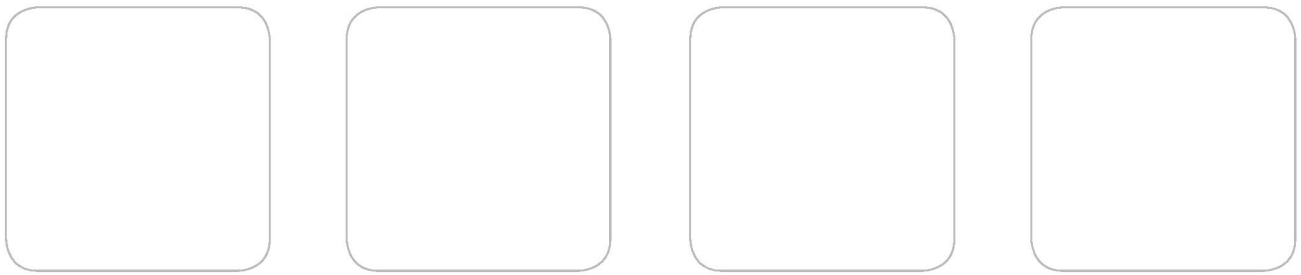
Grafik 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27);
Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



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



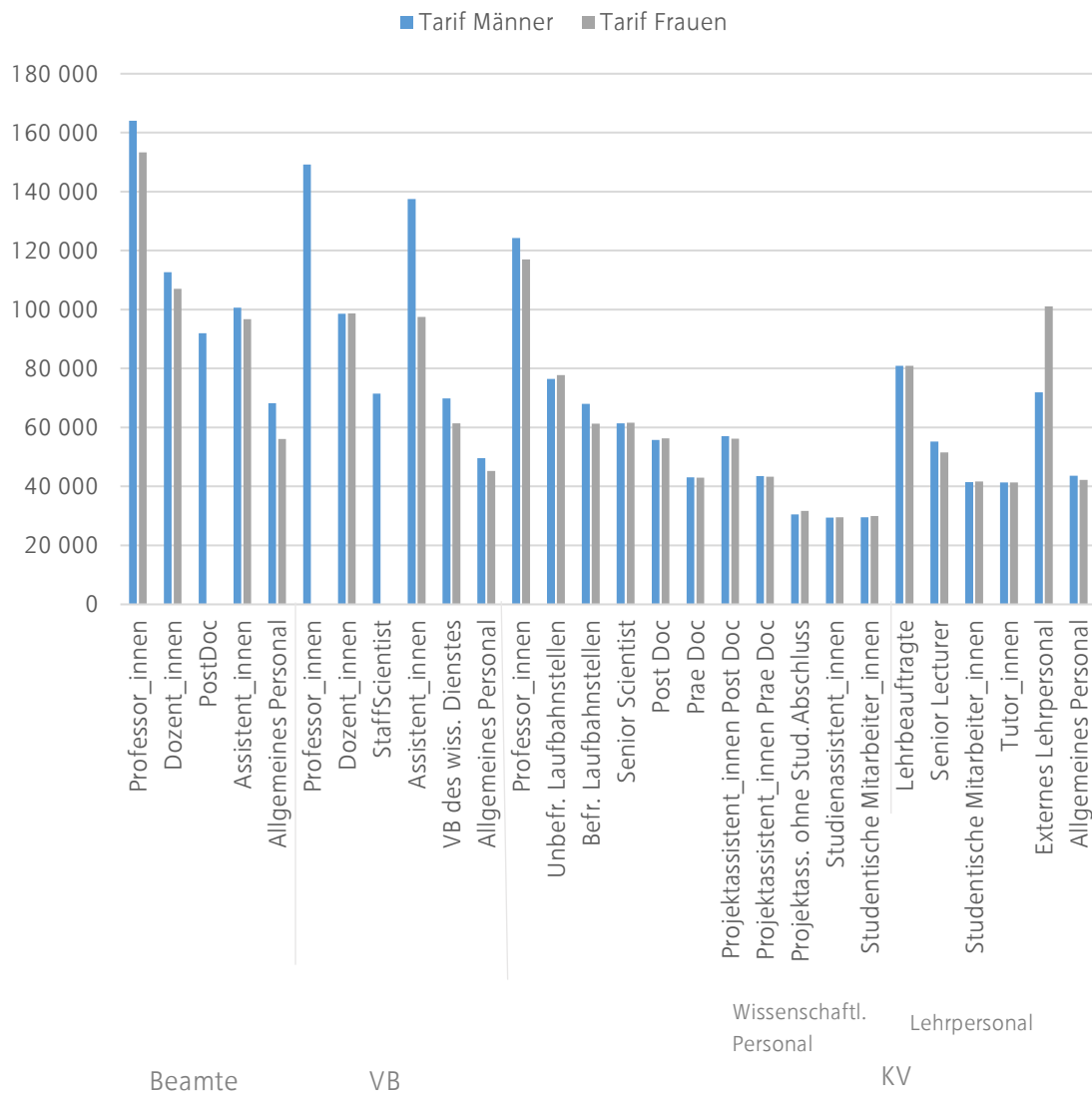
Grafik 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



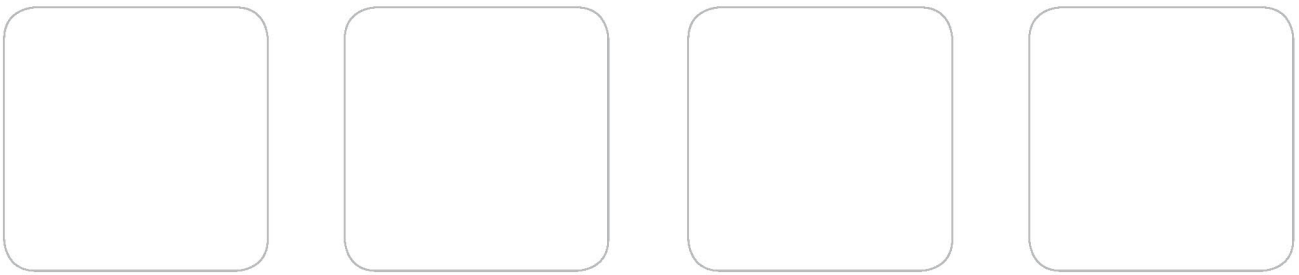
2.2.5 Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen

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 21: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



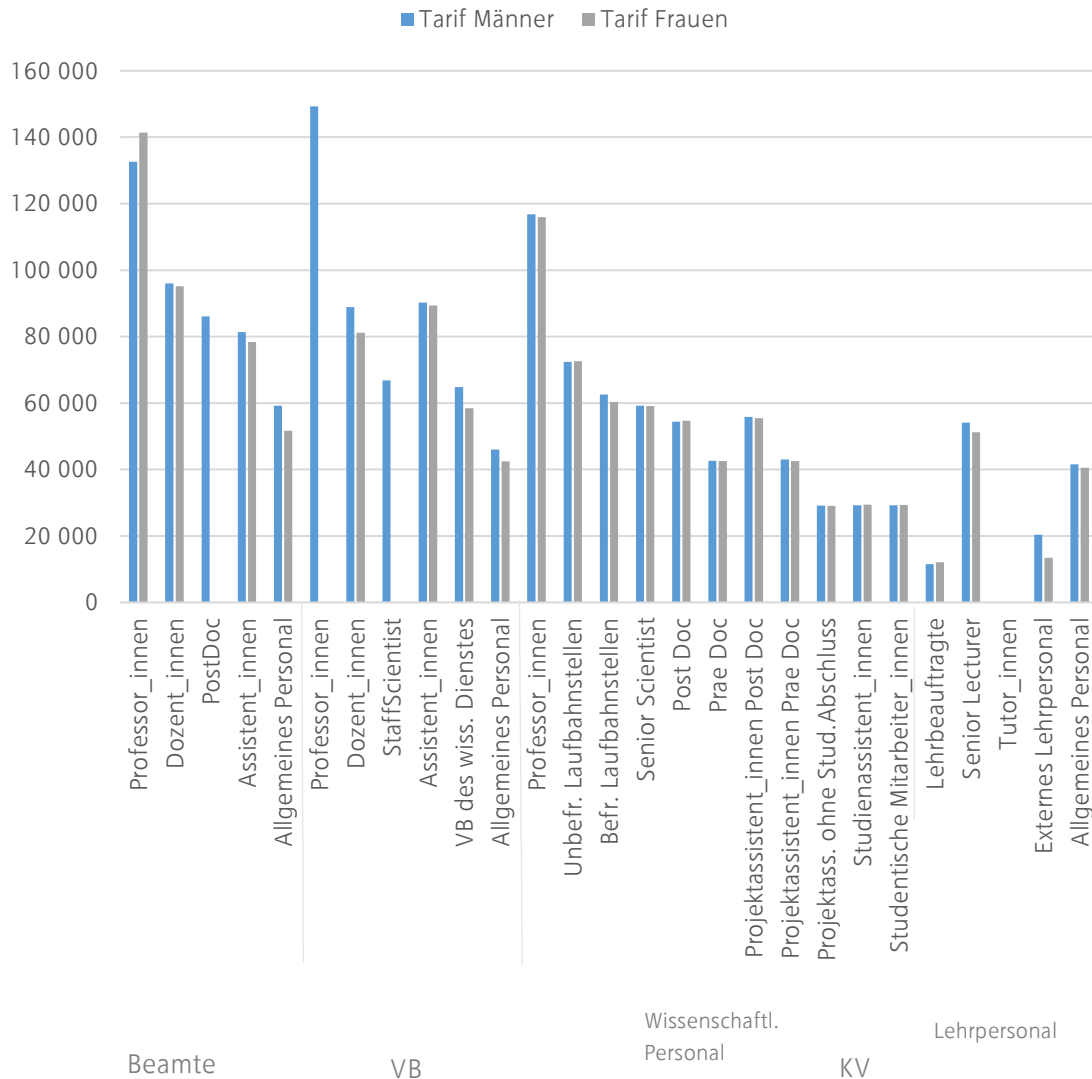
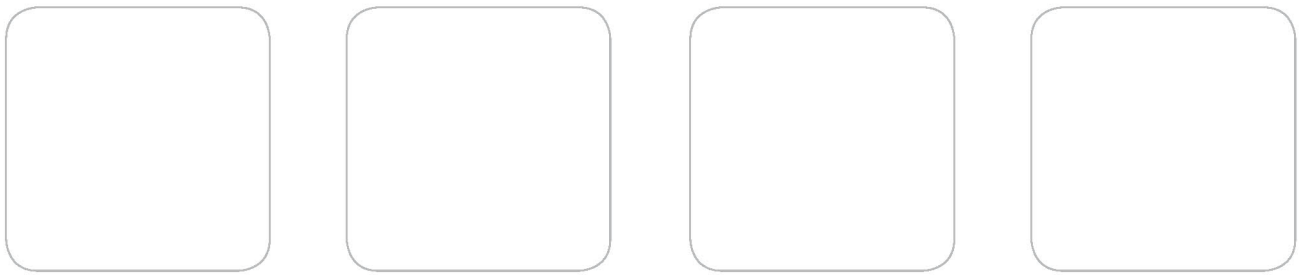
Große Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 6,2% mehr als Frauen. Ebenso zeigen sich große Unterschiede bei den befr. Laufbahnstellen (Männer verdienen durchschnittlich knapp 10,9 % mehr) und den Senior Lectures (Männer verdienen durchschnittlich 7% 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

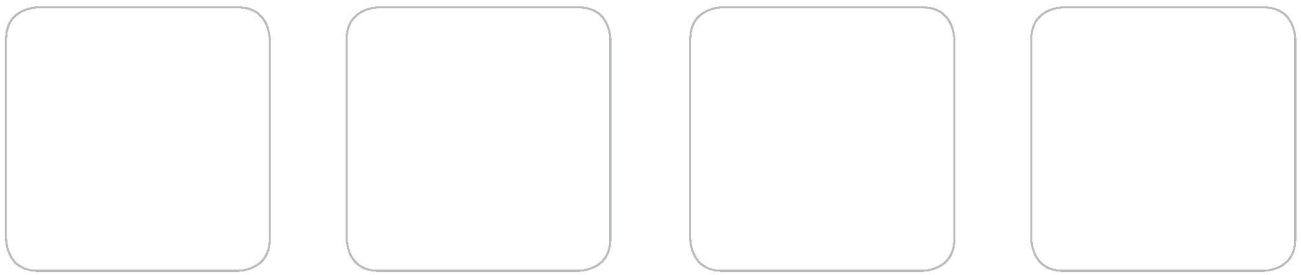
Die folgende Aufstellung listet die Beträge auf, die für Gehälter in der jeweiligen Personengruppe ausbezahlt wurde.

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



Grafik 22: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

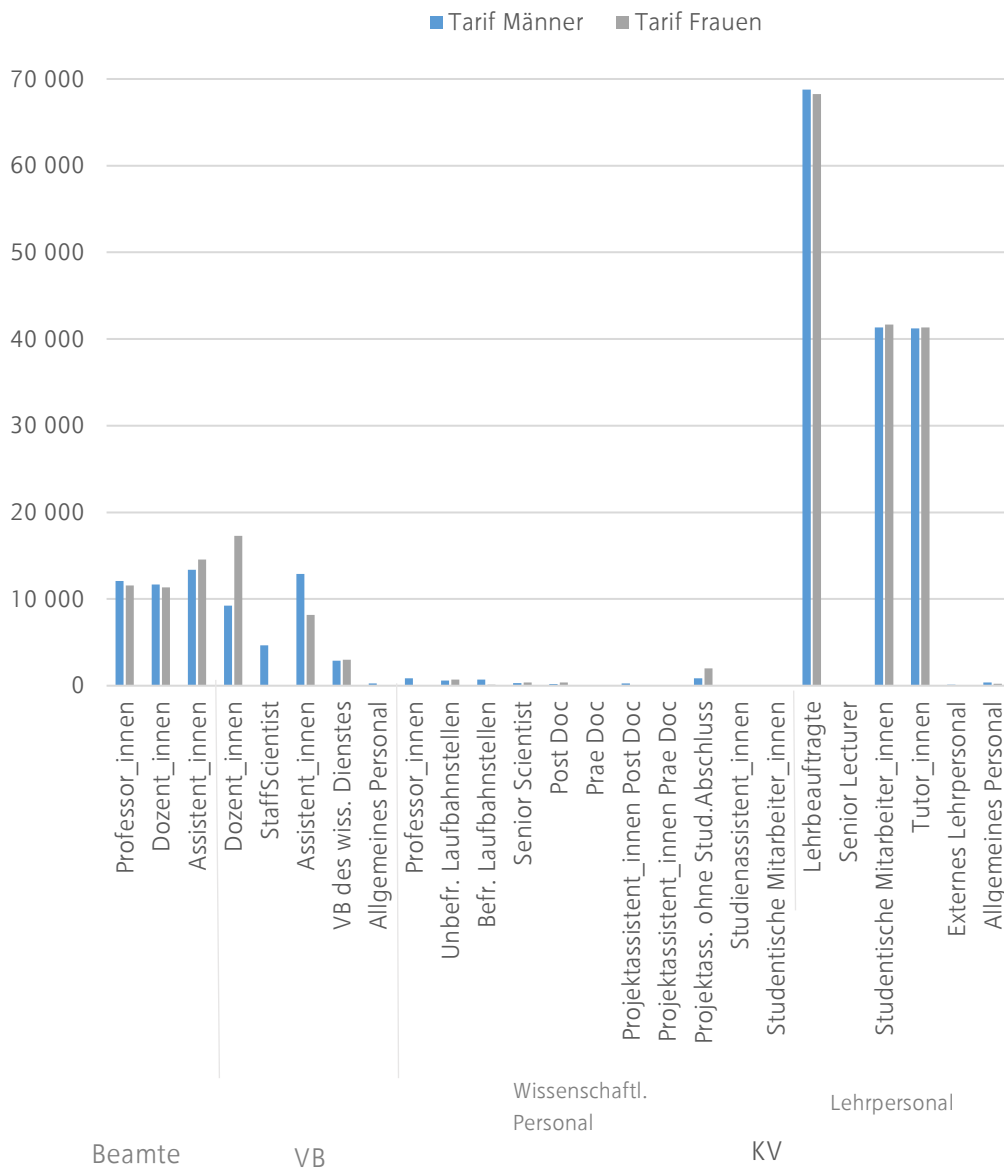
2019: Betrachtet man lediglich die Gehälter, so zeigt sich, dass zwar Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, diese aber ganz überwiegend ältere Dienstverhältnisse betreffen. Bei den neueren Anstellungsverhältnissen, den Anstellungen nach Kollektivvertrag, zeigen sich kaum Einkommens-Differenzen zwischen Männern und Frauen. Lediglich in der Personengruppen Professor_innen (0,8%), befr. Laufbahnstellen (3,7%), und Senior Lecturer (5,7%) bestehen Differenzen zu Gunsten der Männer. Die Differenz entsteht durch Unterschiede bei der Überzahlung, bei der Anrechnung der Vordienstzeiten 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 Vollzeitäquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung für Lehre verdient.



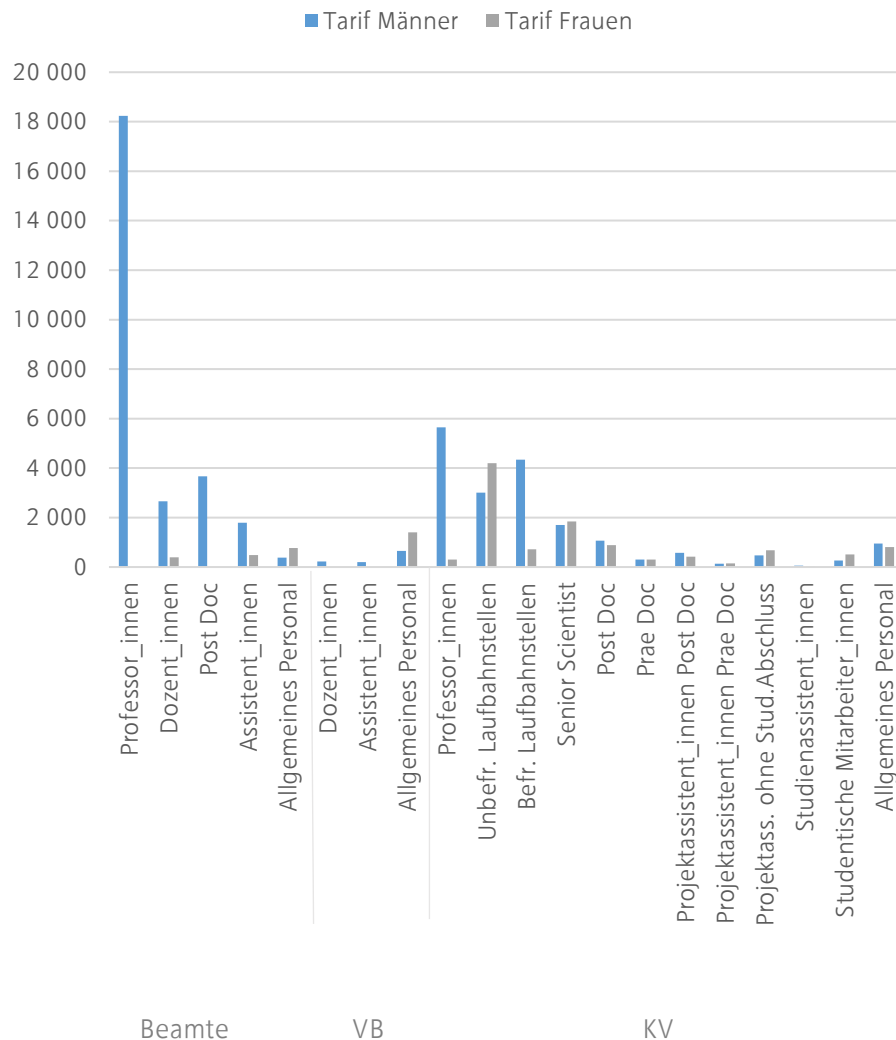
Grafik 23: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



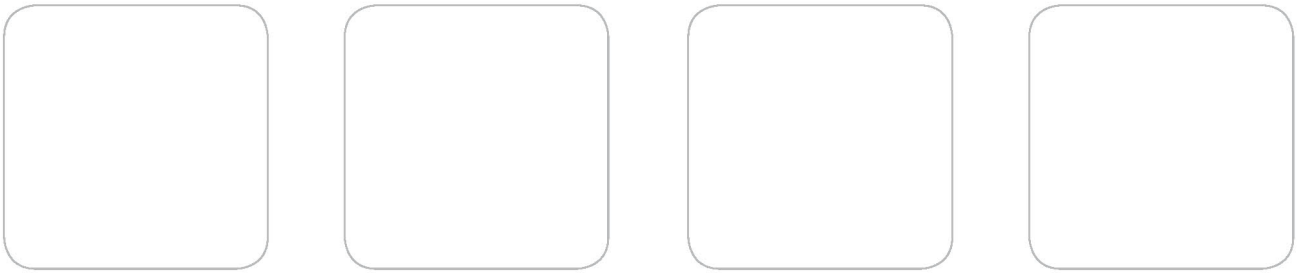
Einkommen – Nebentätigkeiten

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.

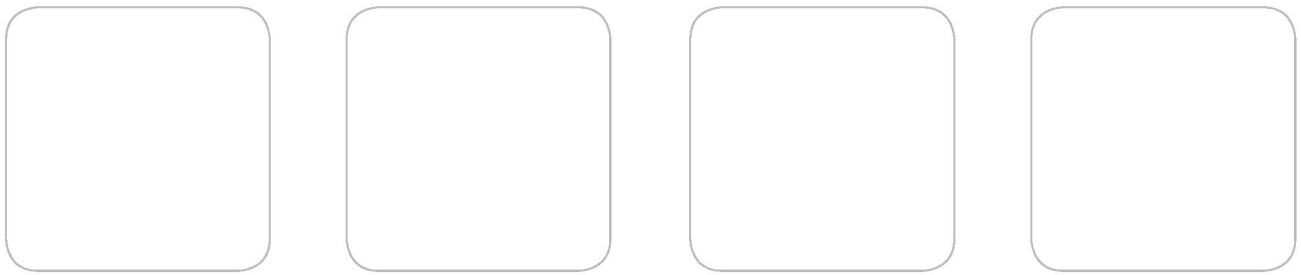


Grafik 24: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



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 (hier haben einzelne wenige Personen sehr hohe Einnahmen aus Nebentätigkeiten) sowie in manchen Bereichen des Kollektivvertrages. Eine deutliche Verschlechterung gegenüber dem letzten Bericht ist bei KV-Professuren und befristeten KV-Laufbahnstellen zu verzeichnen. Unverändert haben sehr viele Männer bei KV-Professuren und kaum Frauen bei KV-Professuren Nebentätigkeiten.

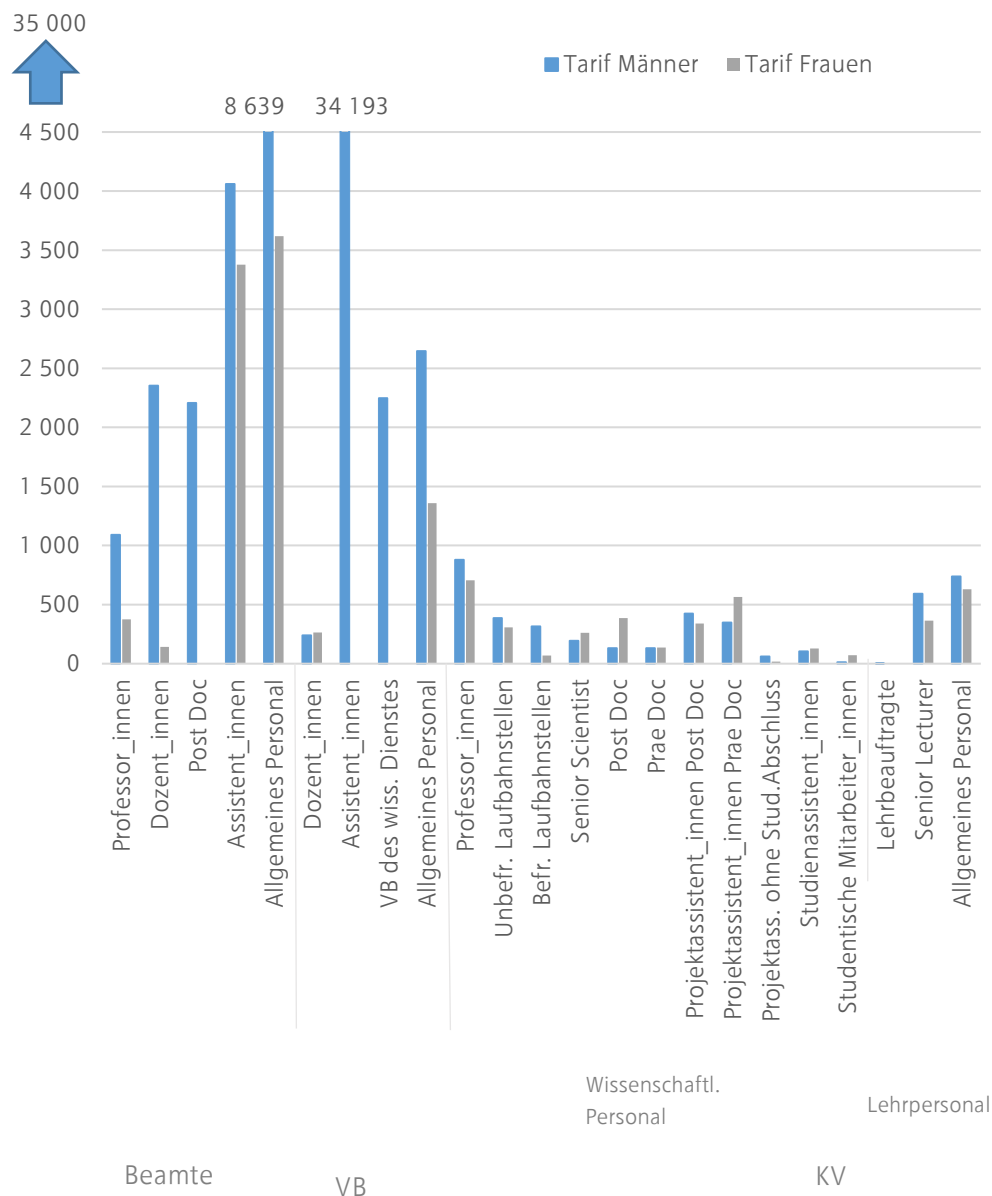
Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind, wie schon in den letzten Jahren, zum größten Teil auf die Unterschiede bei den Nebentätigkeiten zurückzuführen.



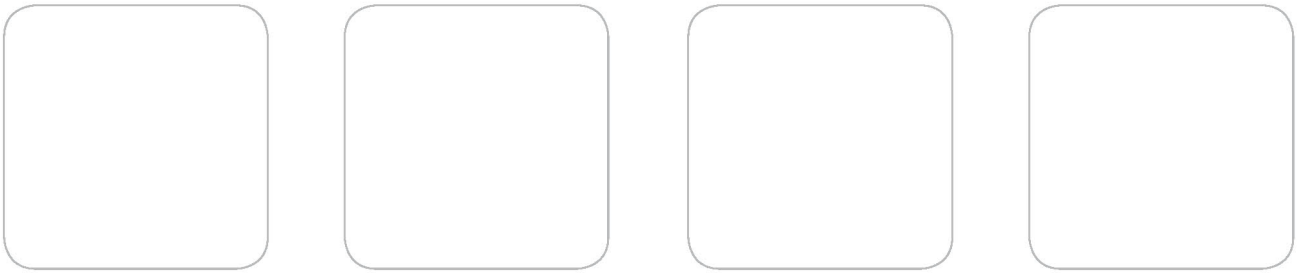
Einkommen – sonstige Lohnbestandteile

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

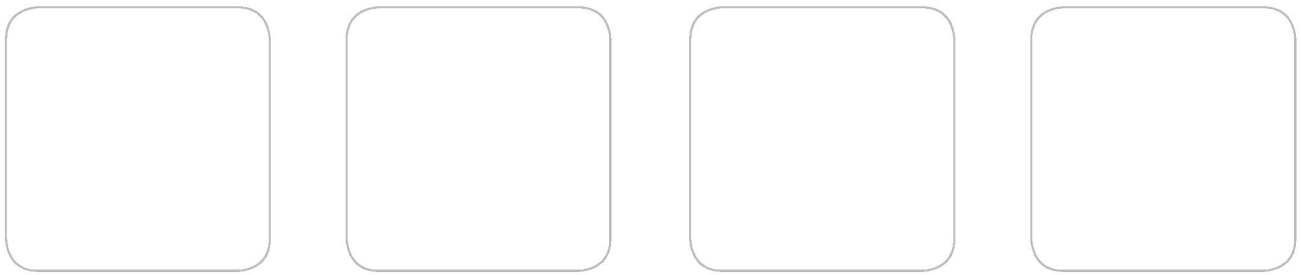


Grafik 25: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)



Die hohe Auszahlungssumme bei Assistenten in VB ist auf die Abfertigung einer Einzelperson zurückzuführen.

In der Personengruppe Beamte allgemeines Personal haben Männer 7x mehr Überstundenauszahlungen als Frauen (obwohl mehr Frauen in der Gruppe sind als Männer); ebenso ist die Mehrleistungszulage bei Männern höher als bei Frauen.

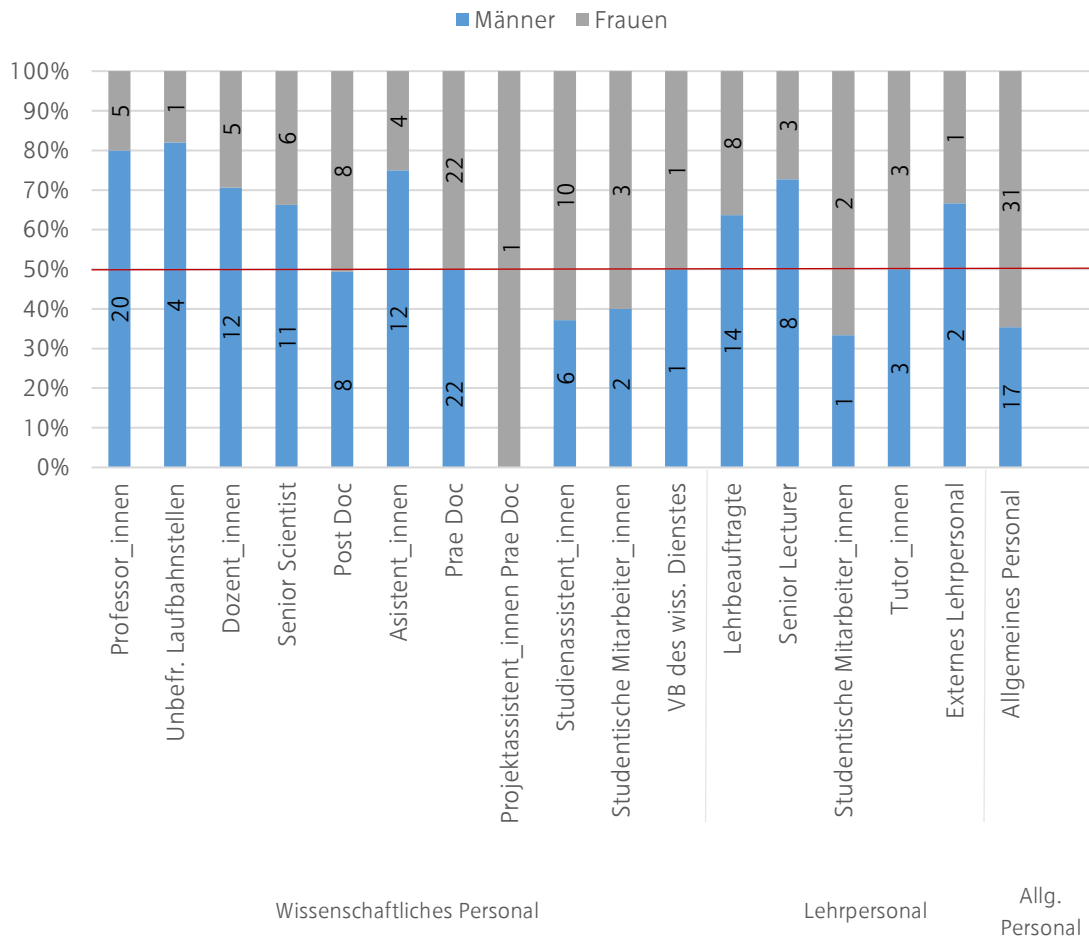


2.2.6 Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten

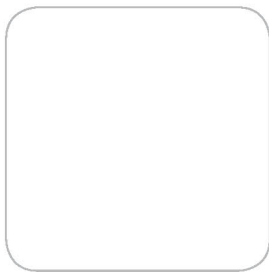
Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2019 an der Fakultät für Architektur beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert wurden.

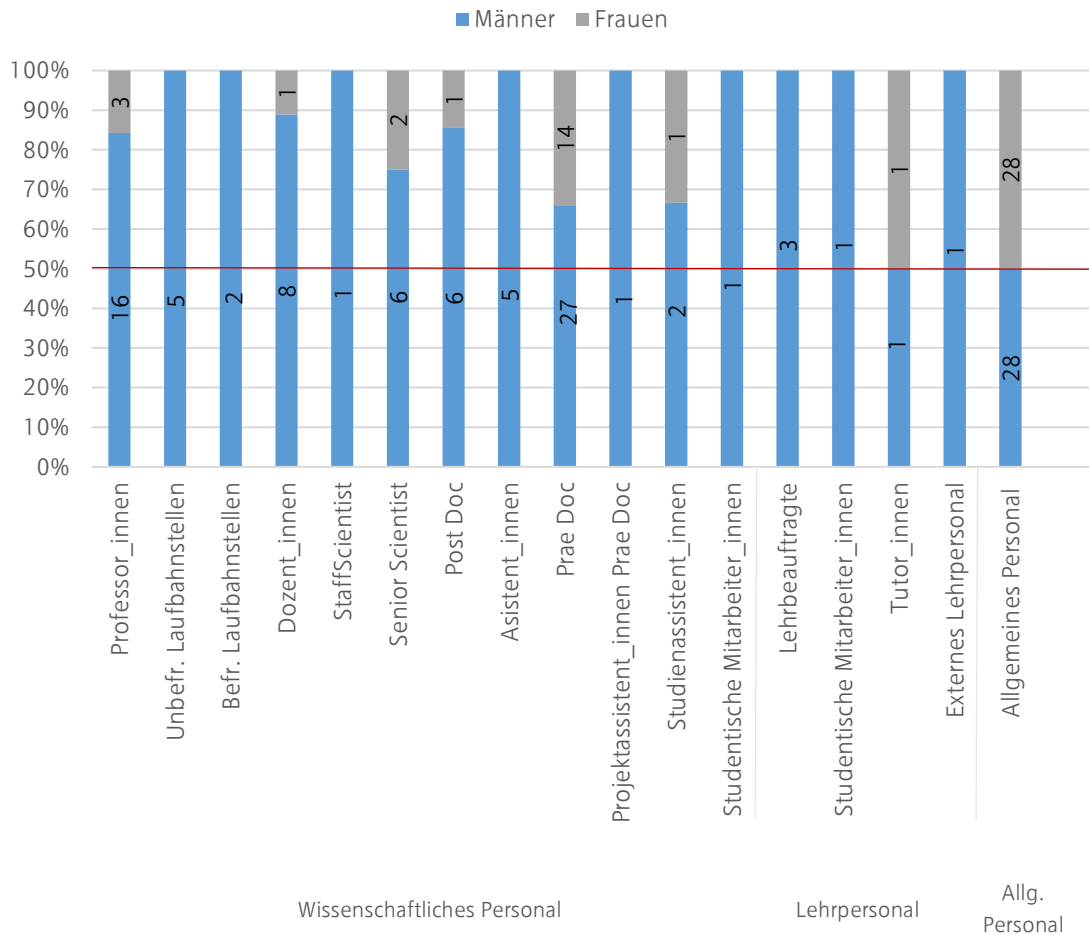


Grafik 26: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

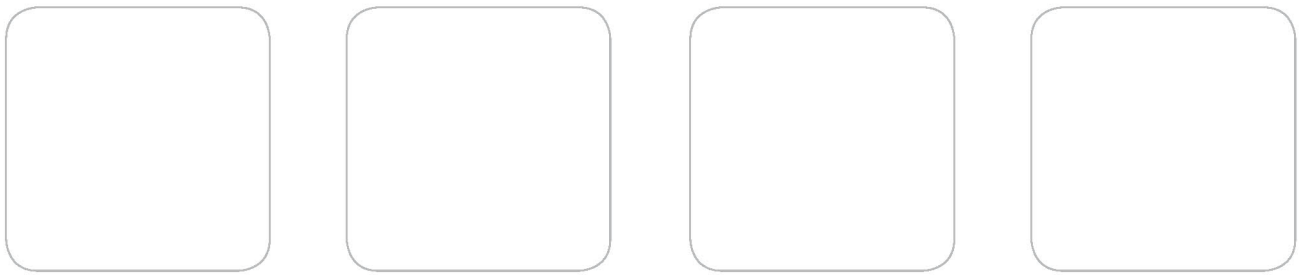


Bauingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

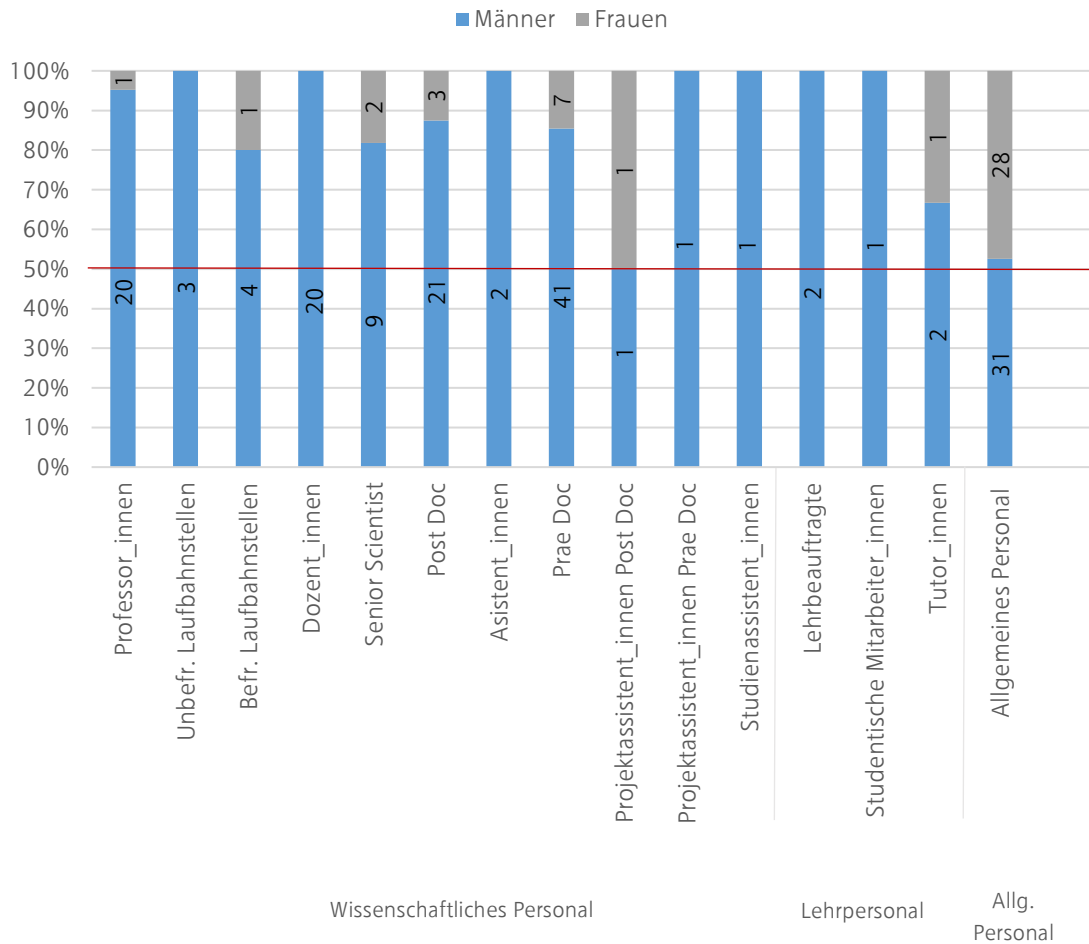


Grafik 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

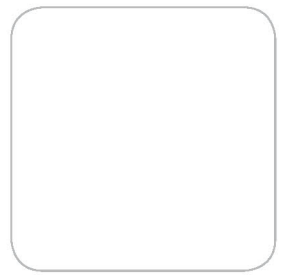
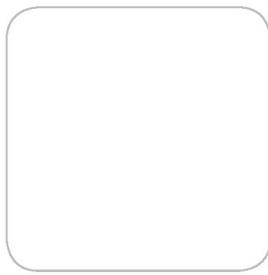


Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

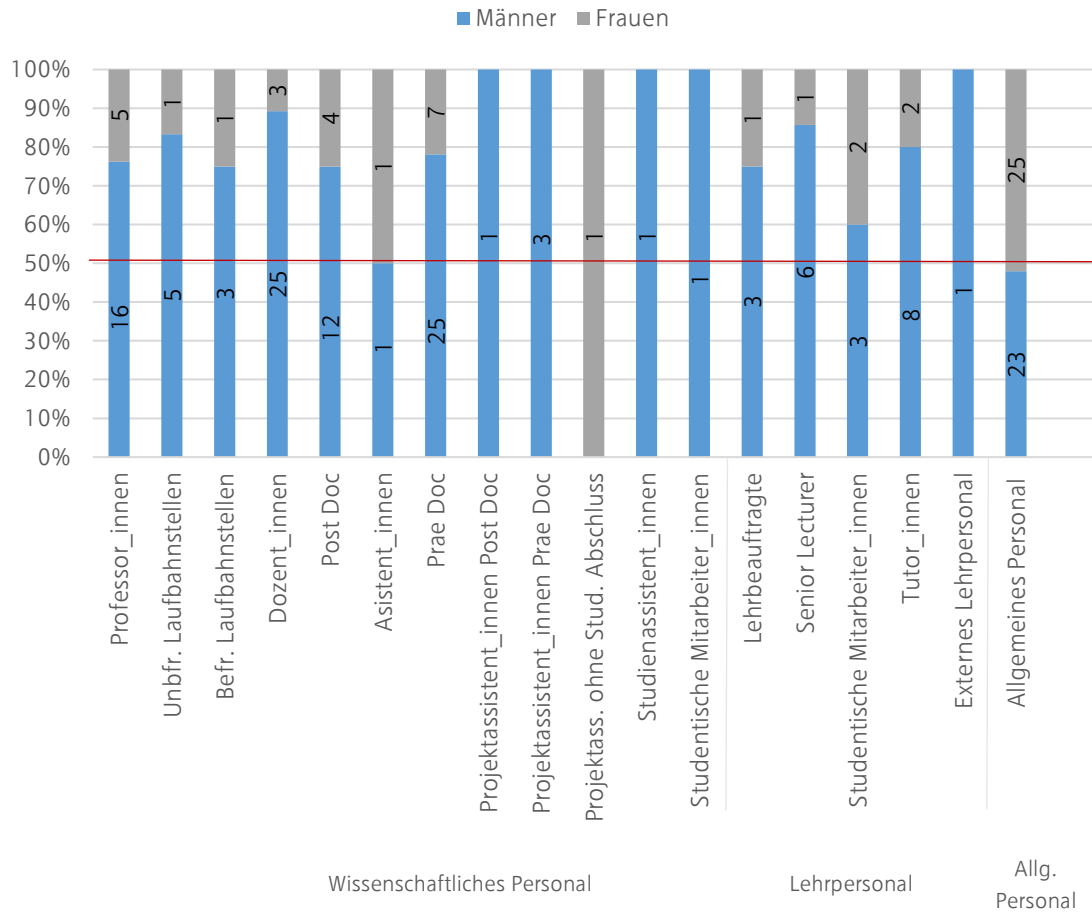


Grafik 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

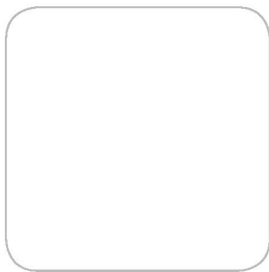


Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

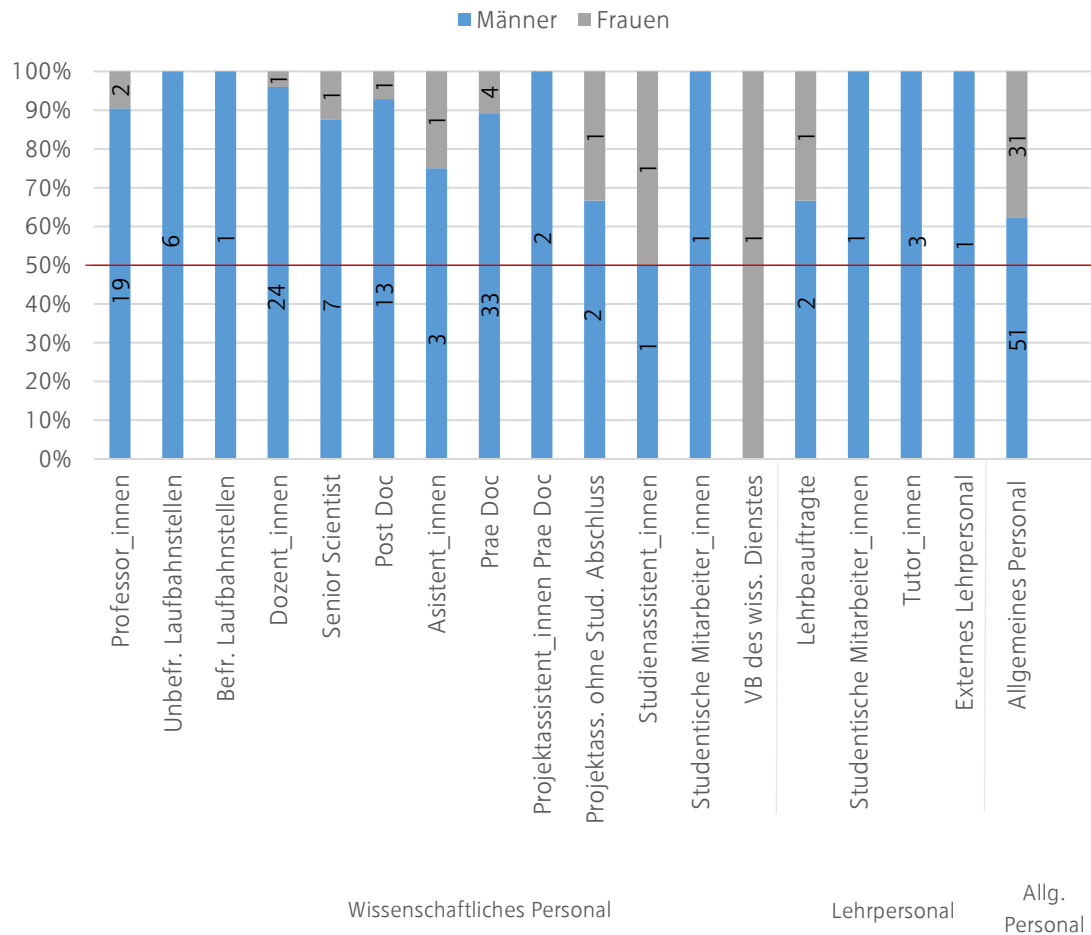


Grafik 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

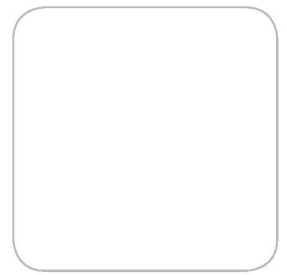
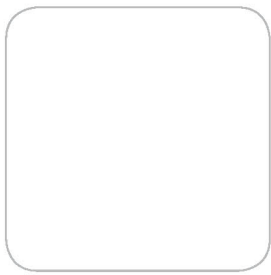


Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

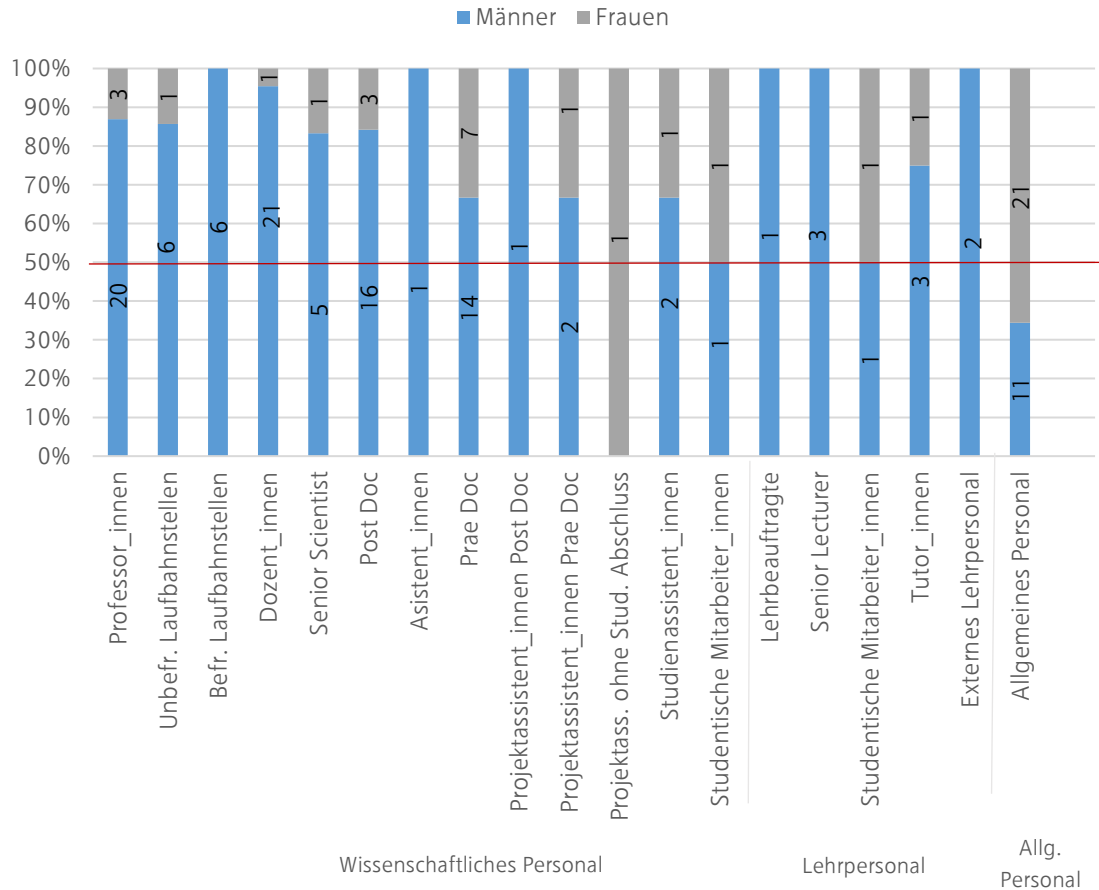


Grafik 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenbau und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

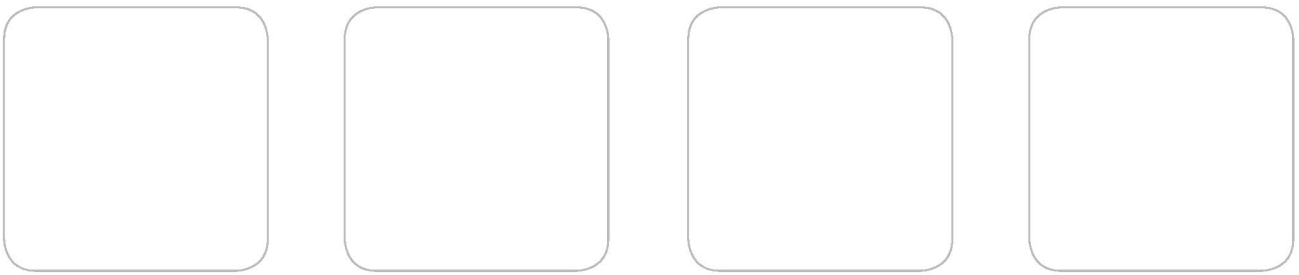


Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

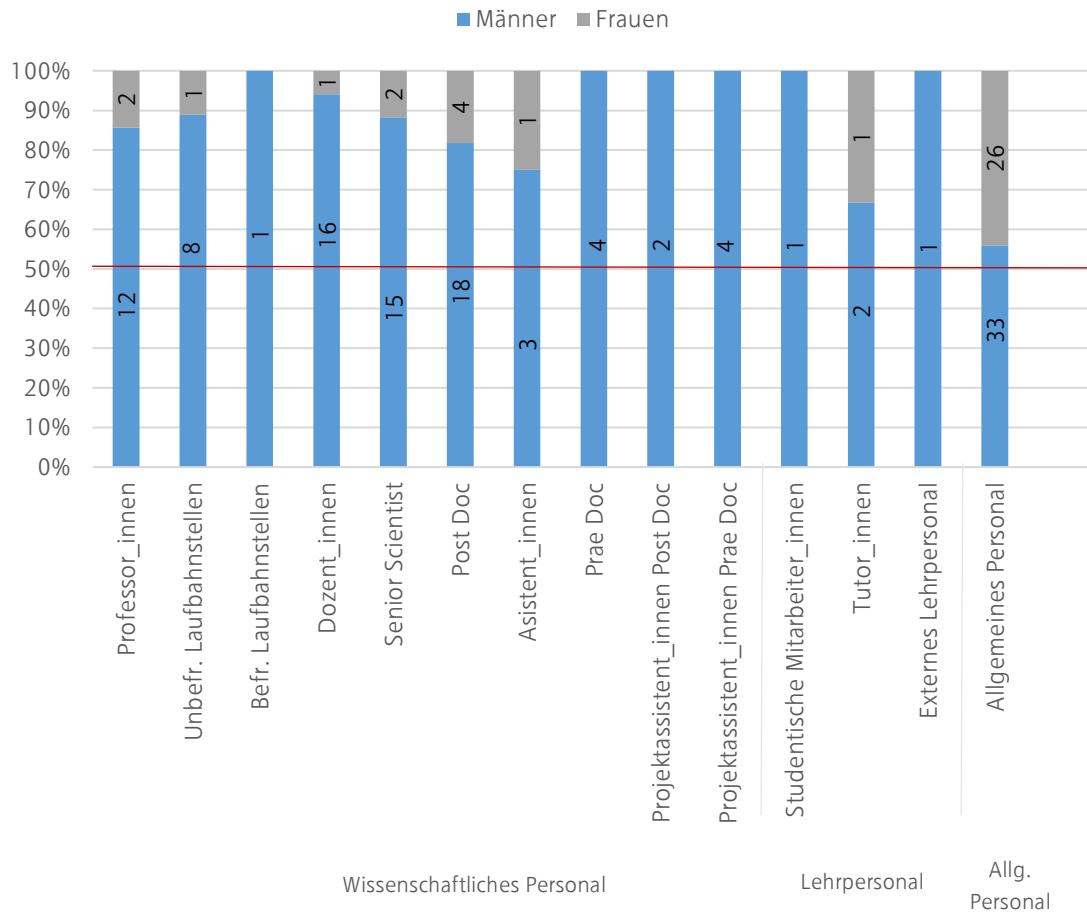


Grafik 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

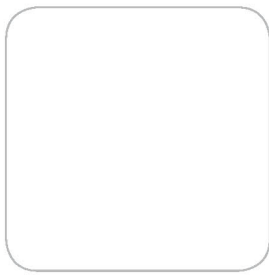


Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

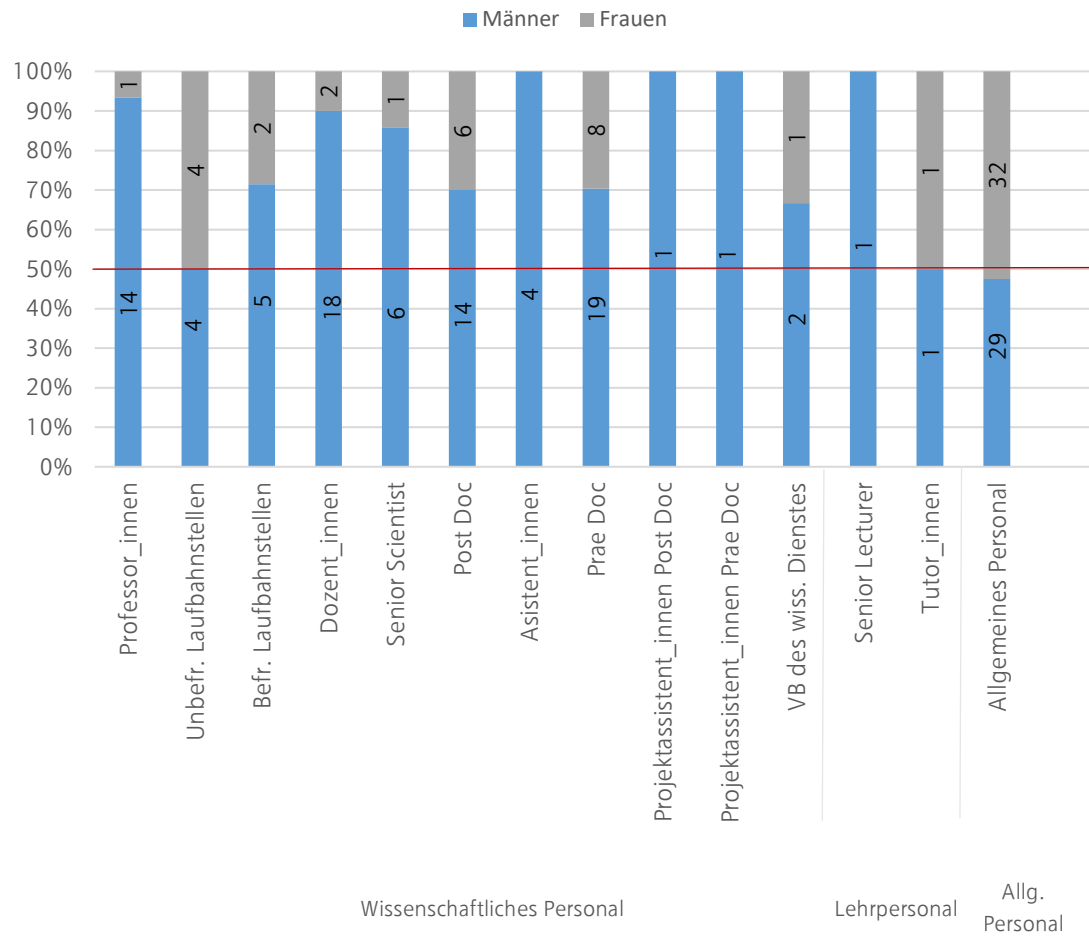


Grafik 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

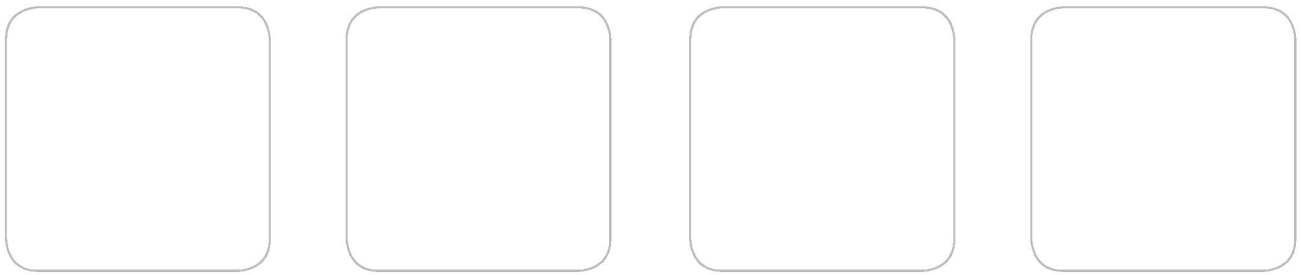


Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)



Grafik 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten - Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019; (ausführliche Tabelle im Anhang)

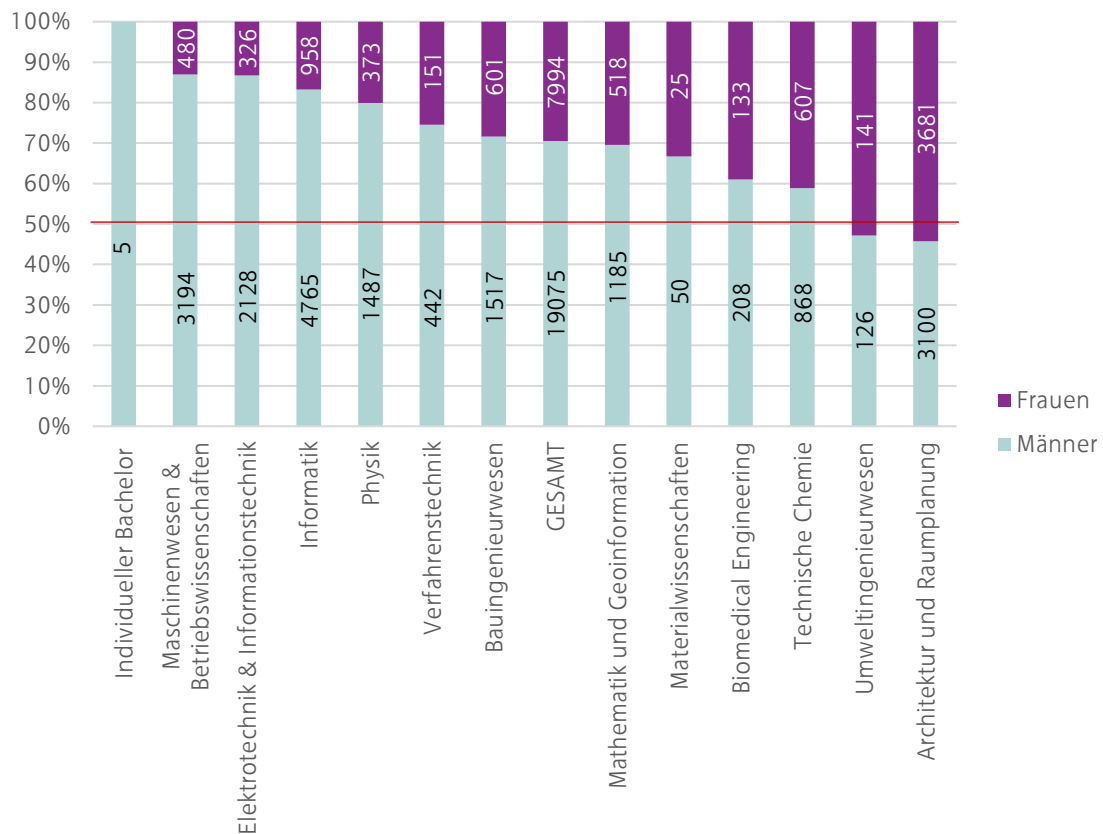


2.3 STUDIUM AN DER TU WIEN

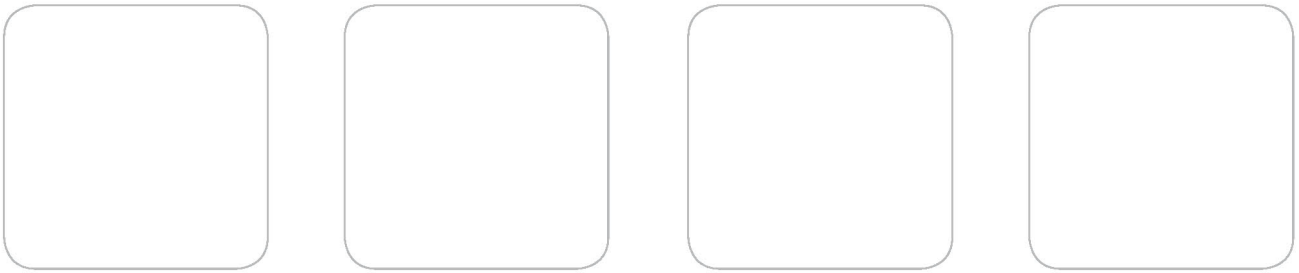
2.3.1 Studierende an der TU Wien

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2019, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 2019/20: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

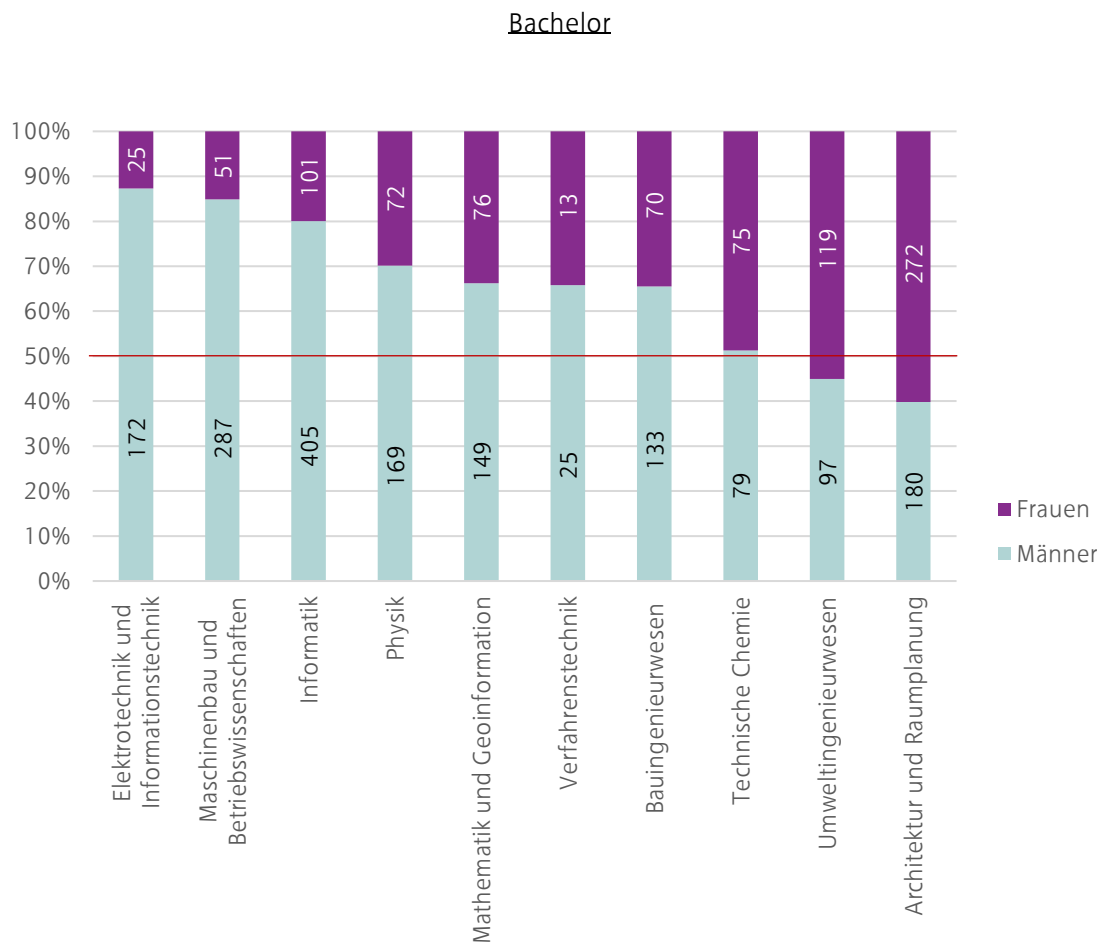


Grafik 34: Ordentliche Studien im WS 2019/20: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata;

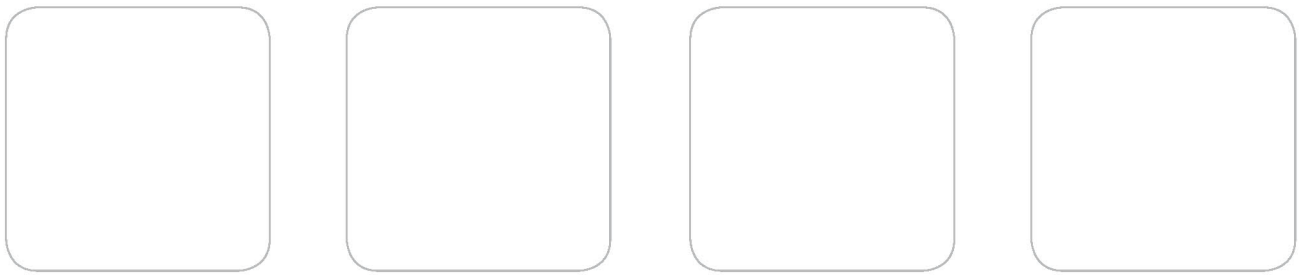


Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2019/20 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.

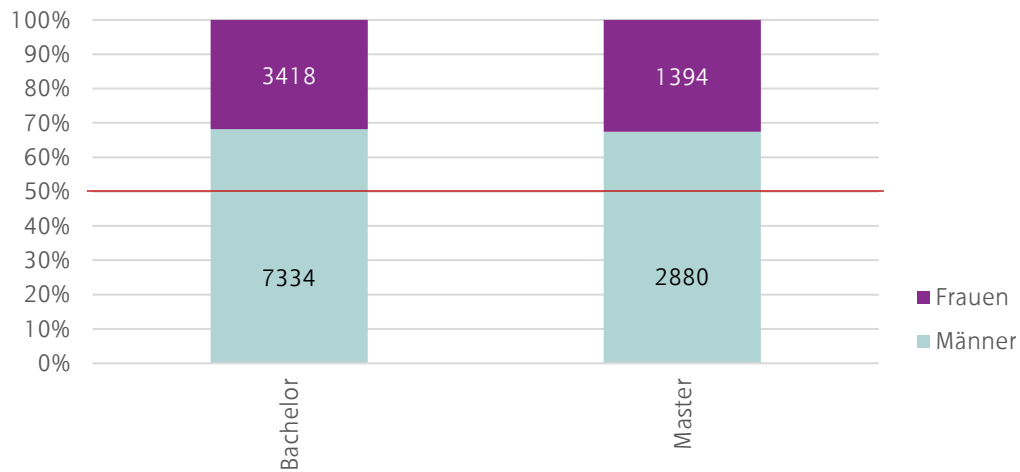


Grafik 35: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2019/20; Quelle: Unidata

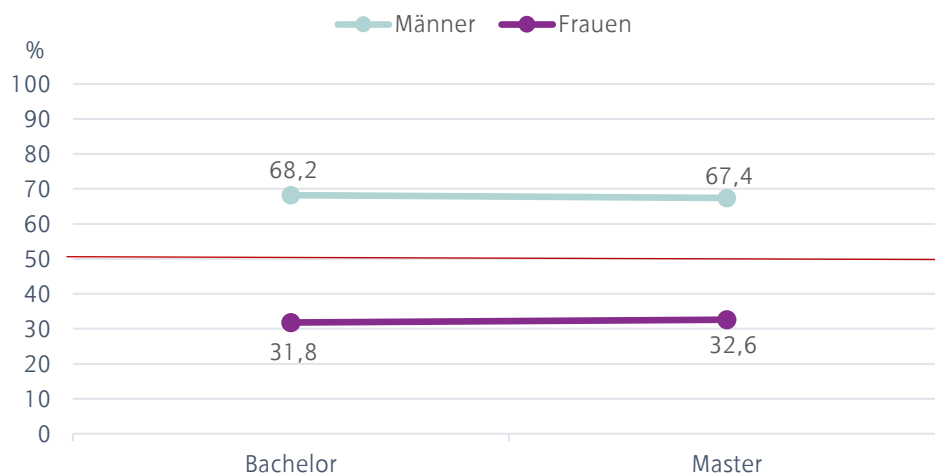


Prüfungsaktive Studierende lt. Wissensbilanz

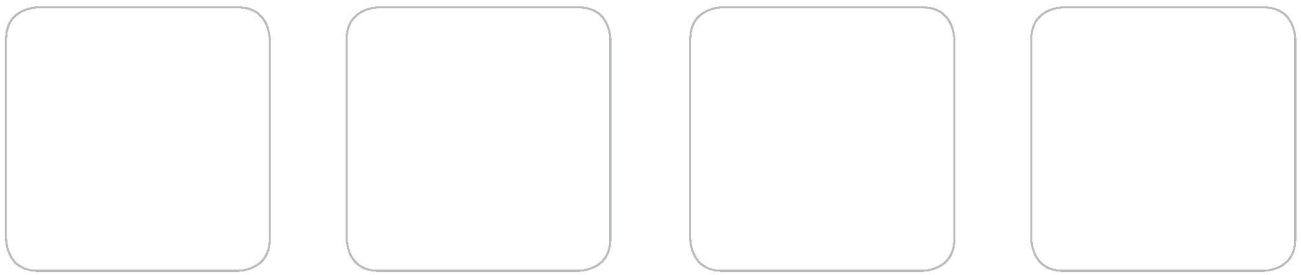
Die folgenden Darstellungen weisen jene Studierende aus, die im Studienjahr 2018/19 mindestens ein prüfungsaktives Studium im Sinne der Wissensbilanzdefinition betrieben haben. Bei diesen Darstellungen handelt es sich um die Anzahl der Studierenden (Köpfe), nicht wie in den vorangegangenen Tabellen um inskribierte Studien.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

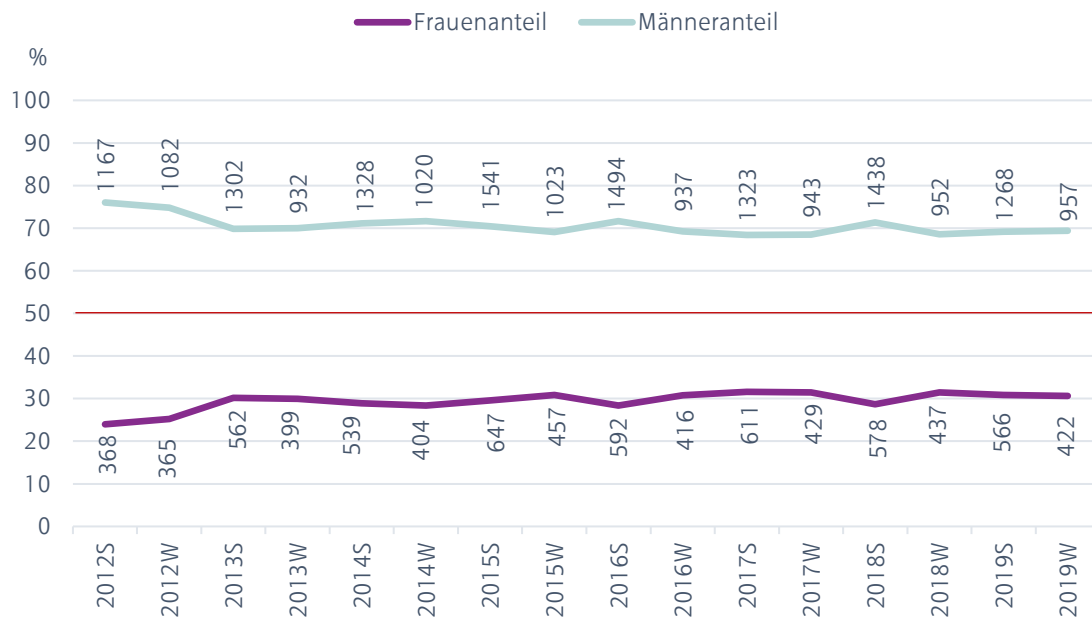


Grafik 36: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata



2.3.2 Studienabschlüsse

Studienabschlüsse detailliert seit 2012



Grafik 37: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung

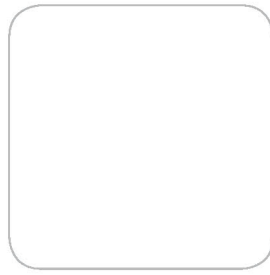
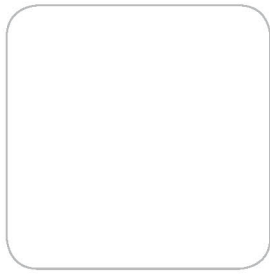
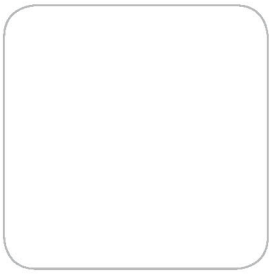


Entwicklung der Studienabschlüsse

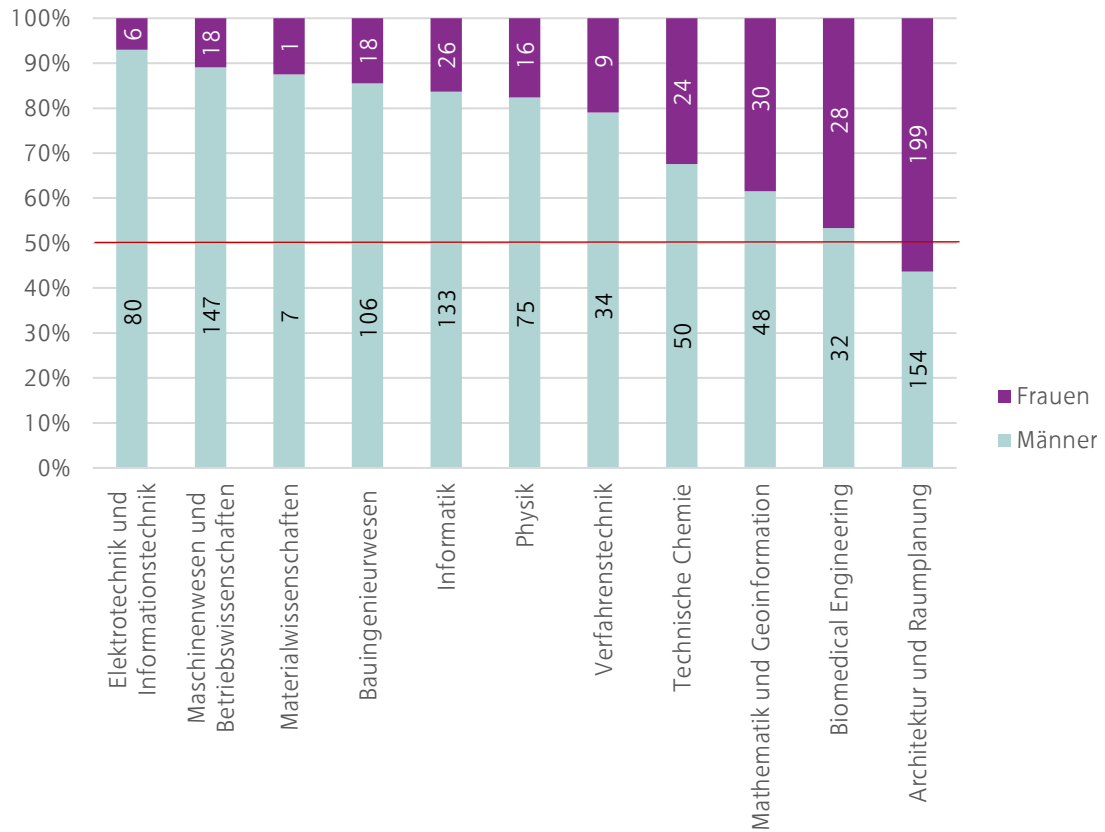
Die folgenden Grafiken zeigen die im Studienjahr 2019 abgeschlossenen Studien an der TU Wien. Die Darstellung erfolgt nach Studienrichtung und Studienart getrennt. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der Studierenden (Köpfe), die tatsächlich ein Studium absolviert haben.



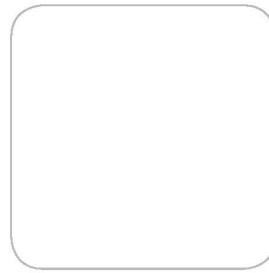
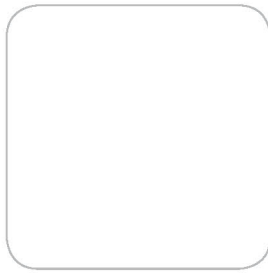
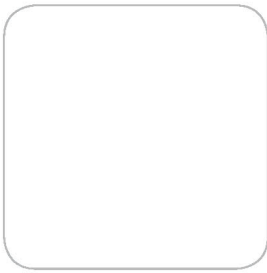
Grafik 38: Absolvierte Bachelorstudien Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata



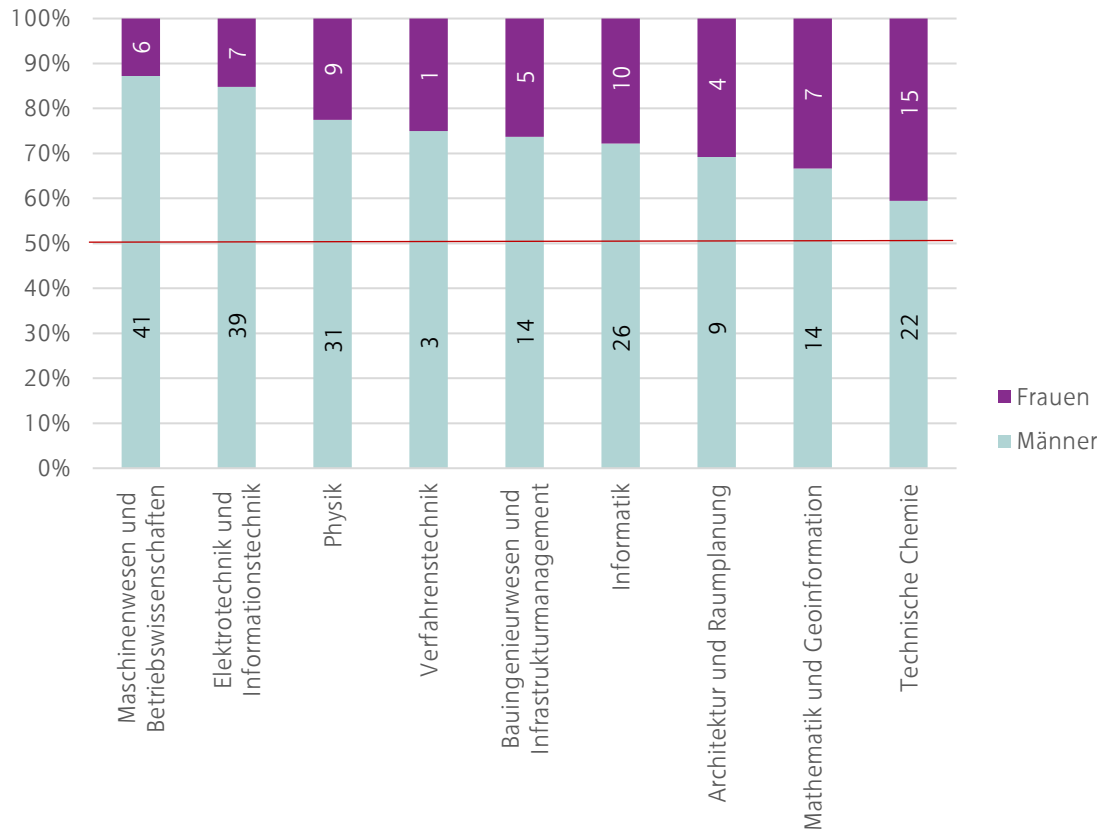
Master



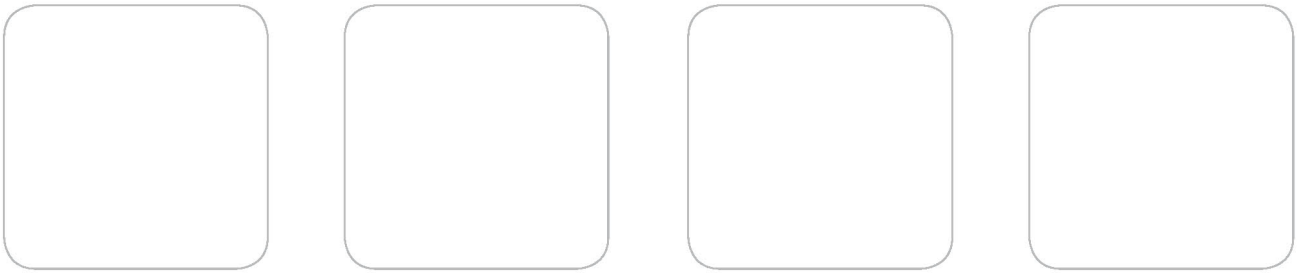
Grafik 39: Absolvierte Masterstudien Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata



Doktorat

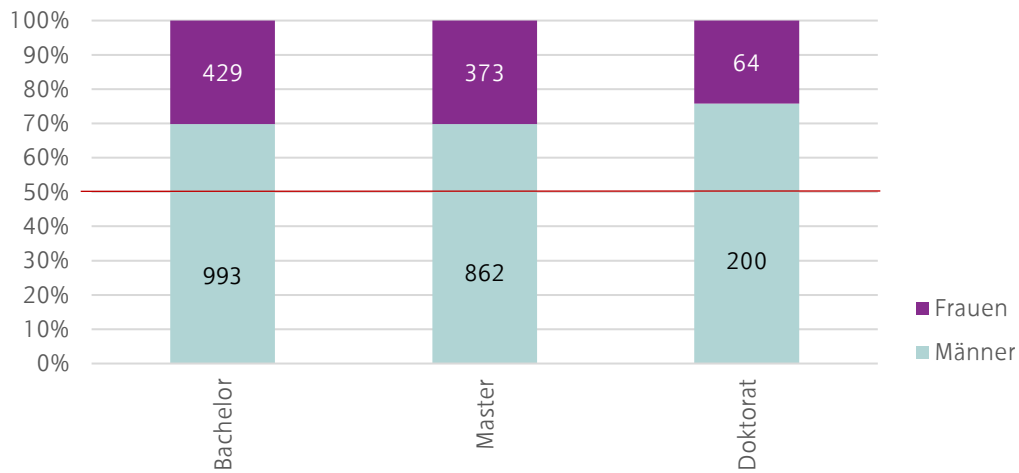


Grafik 40: Absolvierte Doktoratstudien Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata

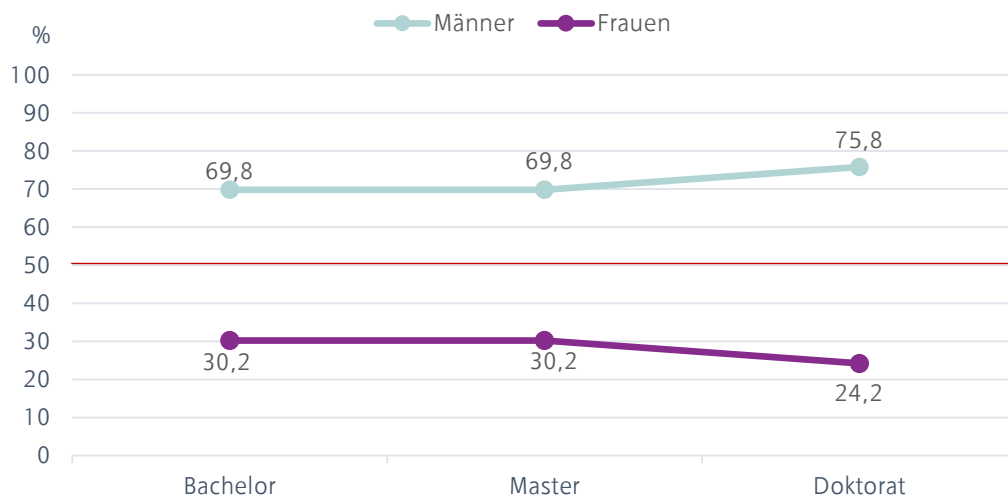


Studienabschlüsse gesamt

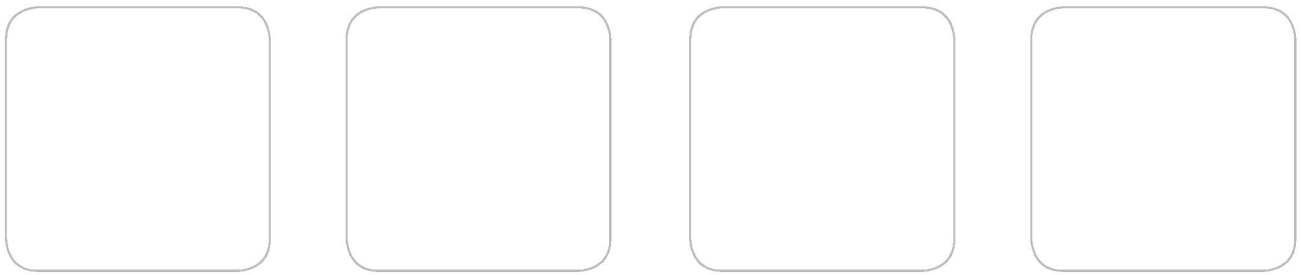
Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2018/19 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:



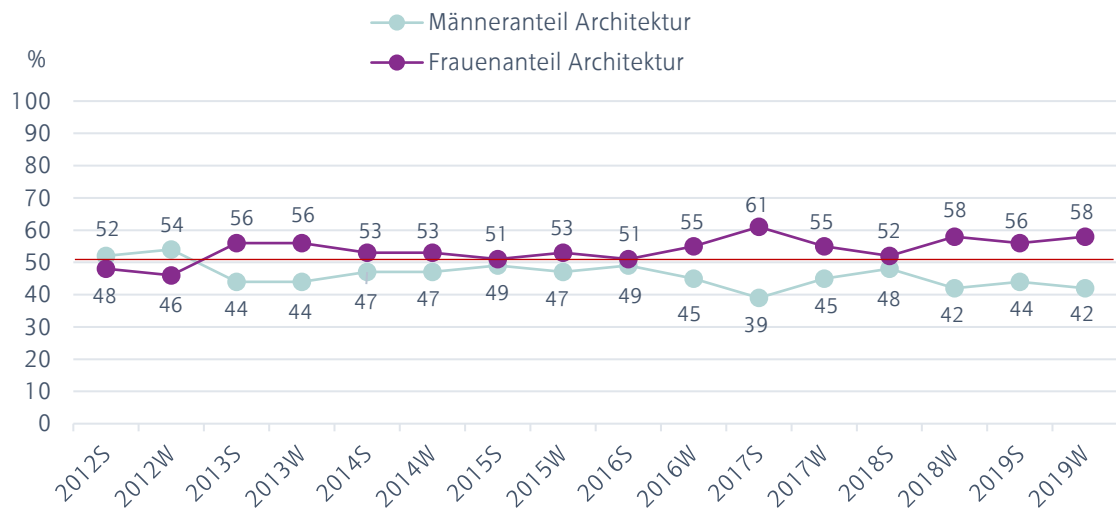
Grafik 41: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata



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

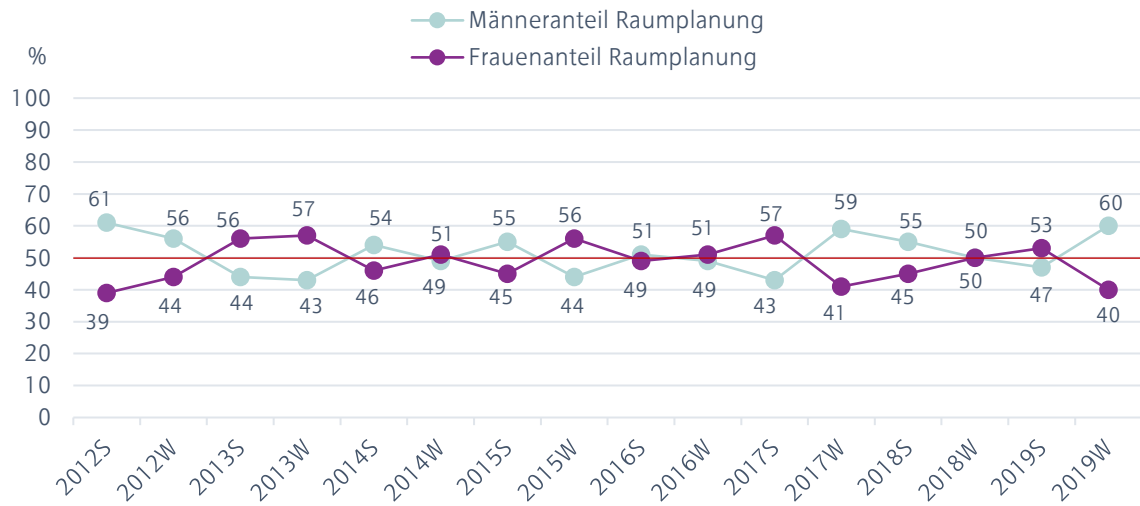
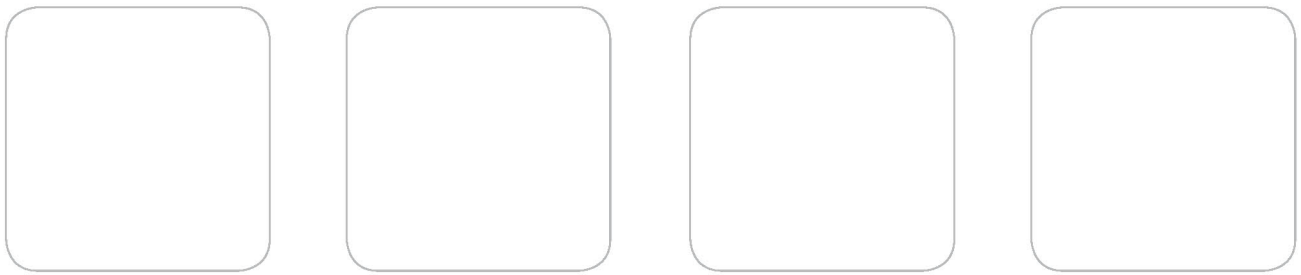


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	110	119	156	106	136	122	226	139
Frauen	102	101	201	137	153	136	239	155

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	187	117	149	125	190	109	160	133
Frauen	195	143	230	154	207	152	205	183

Grafik 42: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung

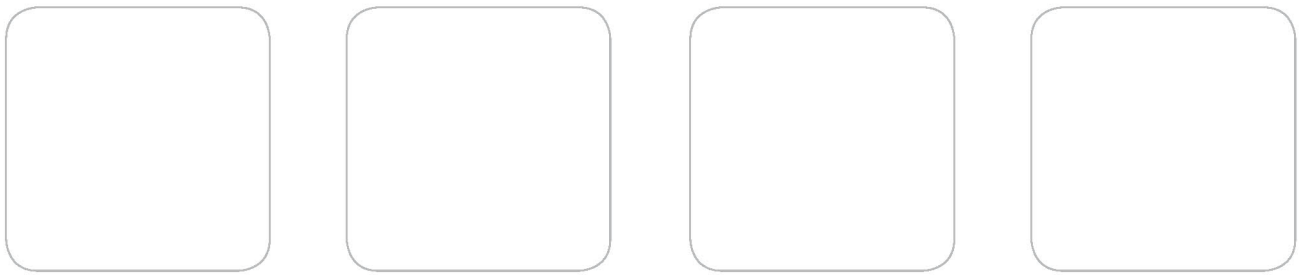


Personenzahlen

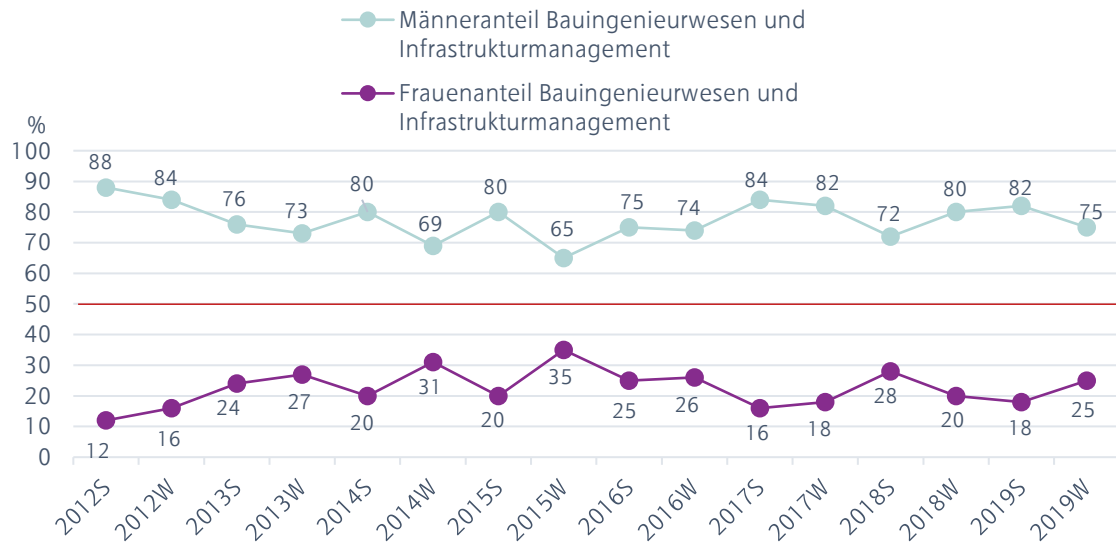
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	45	38	43	25	51	34	48	33
Frauen	29	30	55	33	44	36	40	42

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	44	31	29	34	48	29	40	26
Frauen	43	32	39	24	39	29	46	17

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



Studienabschlüsse Fakultät Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement

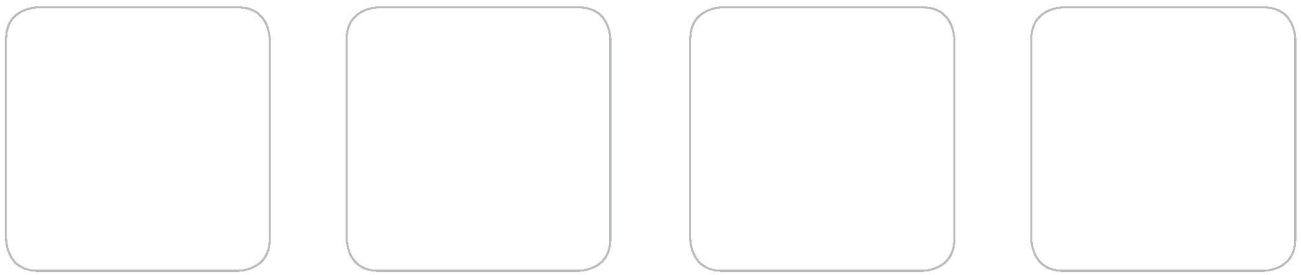


Personenzahlen

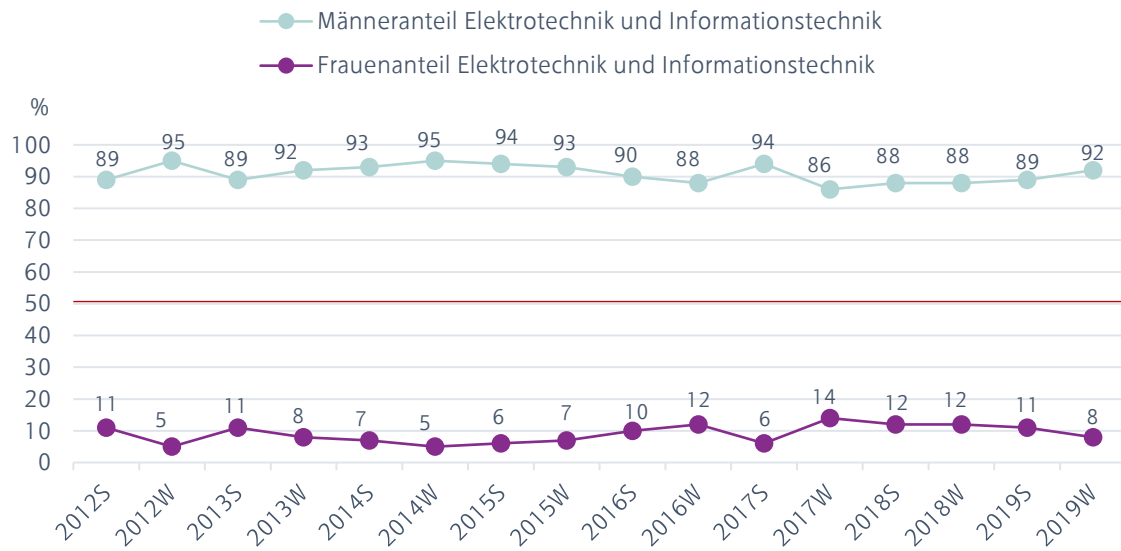
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	53	57	50	26	76	42	73	61
Frauen	7	11	16	21	19	19	18	33

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	87	57	101	61	100	98	91	64
Frauen	29	20	19	13	38	25	20	21

Grafik 44: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik



Personenzahlen

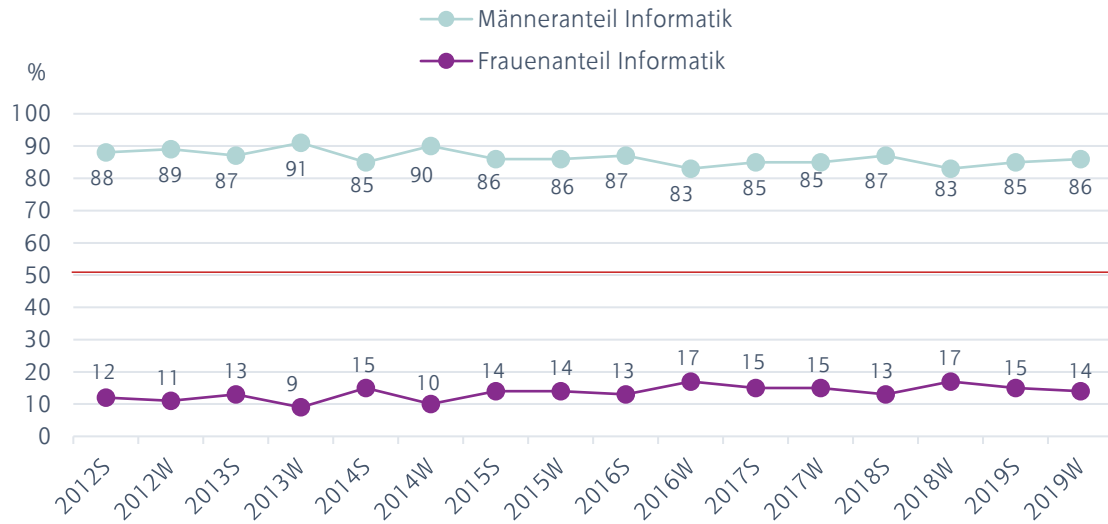
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	90	122	111	86	128	93	131	93
Frauen	11	7	14	7	9	5	9	7

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	128	94	133	83	104	97	112	91
Frauen	14	13	8	13	14	13	14	8

Grafik 45: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Informatik

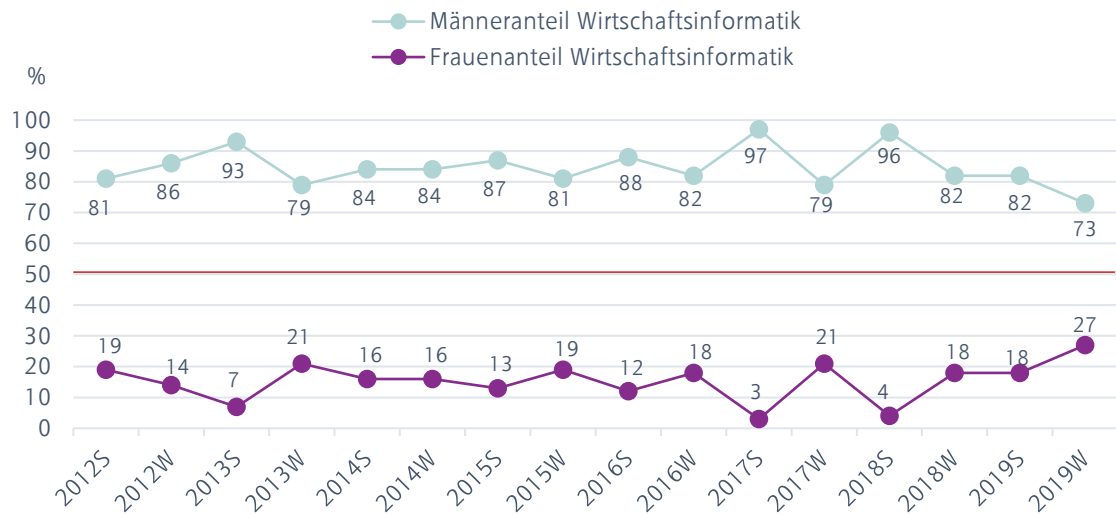
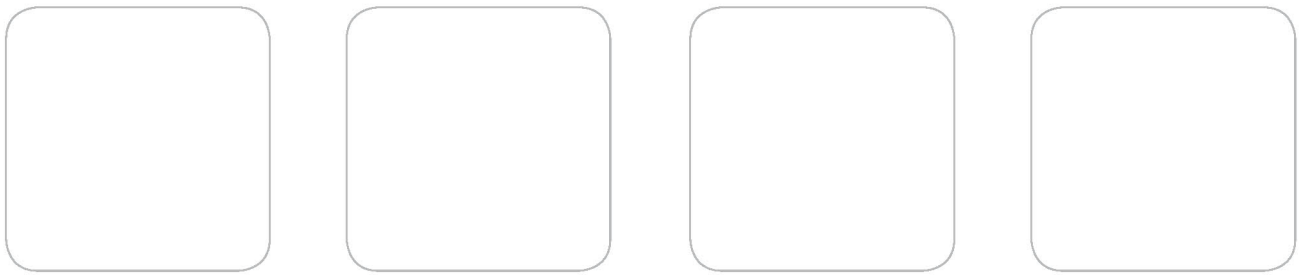


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	196	193	219	157	203	175	190	164
Frauen	26	24	32	16	35	20	30	26

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	197	115	150	131	216	130	172	160
Frauen	30	24	26	23	32	27	31	25

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



Personenzahlen

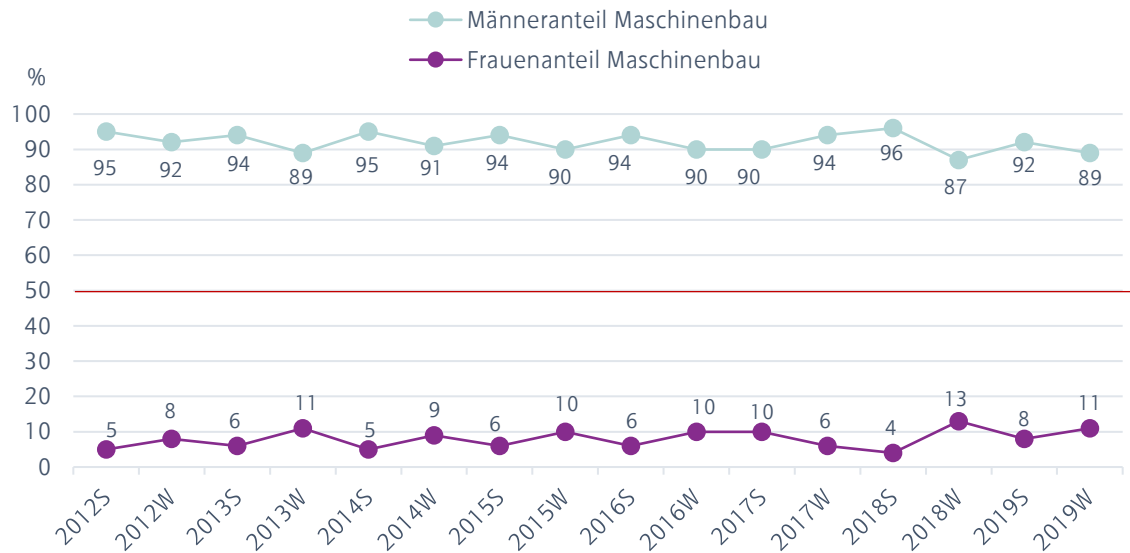
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	39	30	43	38	42	26	41	22
Frauen	9	5	3	10	8	5	6	5

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	36	28	32	22	48	14	28	24
Frauen	5	6	1	6	2	3	6	9

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



Studienabschlüsse Fakultät Maschinenbau und Betriebswissenschaften

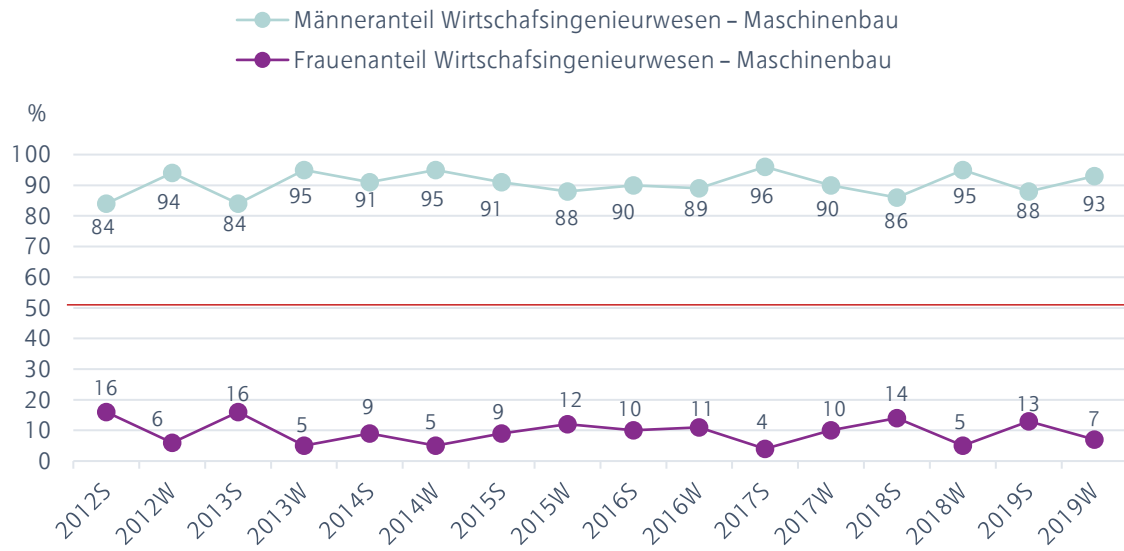
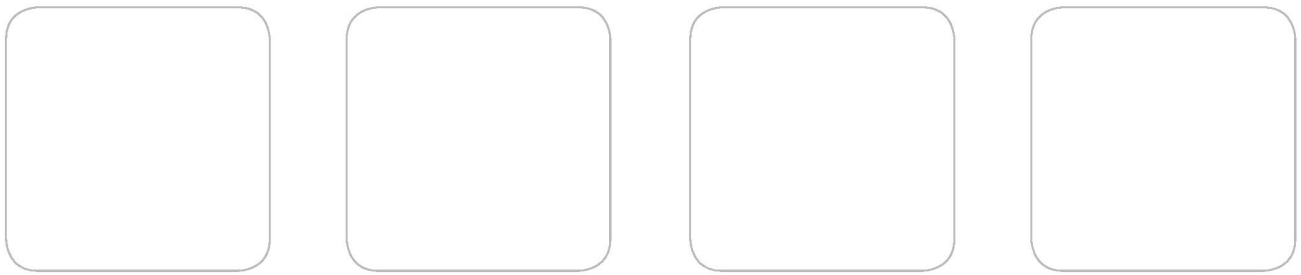


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	87	76	82	63	88	60	115	71
Frauen	5	7	5	8	5	6	7	8

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	101	65	92	75	116	77	116	71
Frauen	7	7	10	5	5	12	10	9

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

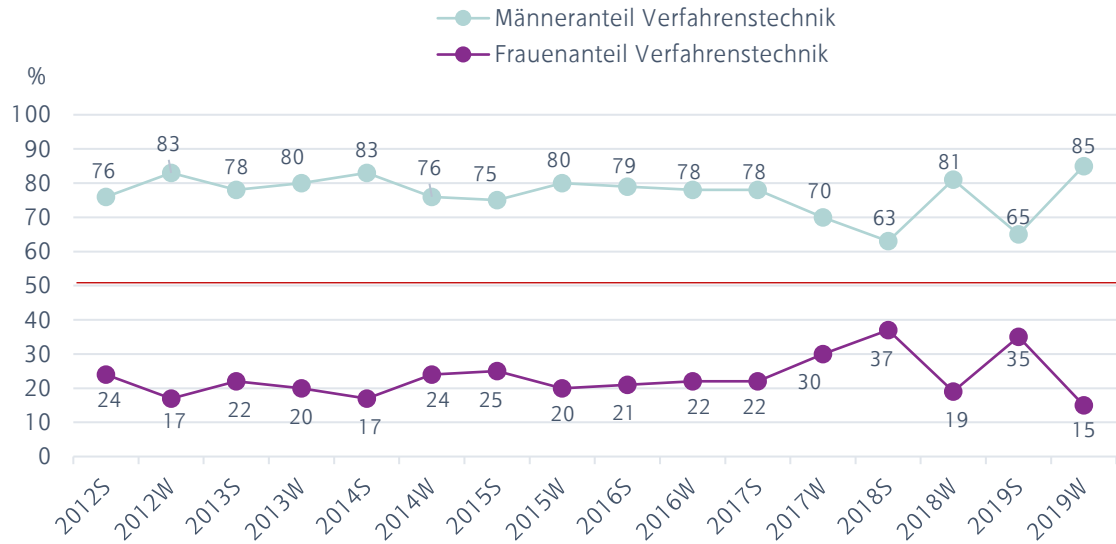
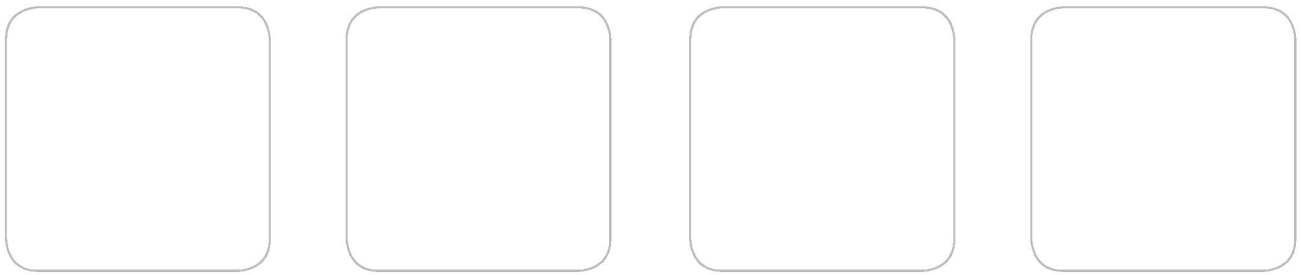


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	52	47	69	58	92	72	105	59
Frauen	10	3	13	3	9	4	11	8

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	113	62	86	84	92	70	112	99
Frauen	12	8	4	9	15	4	16	7

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

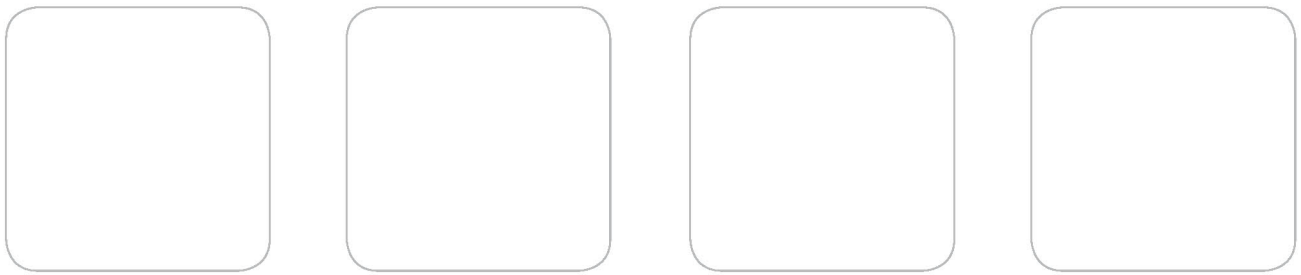


Personenzahlen

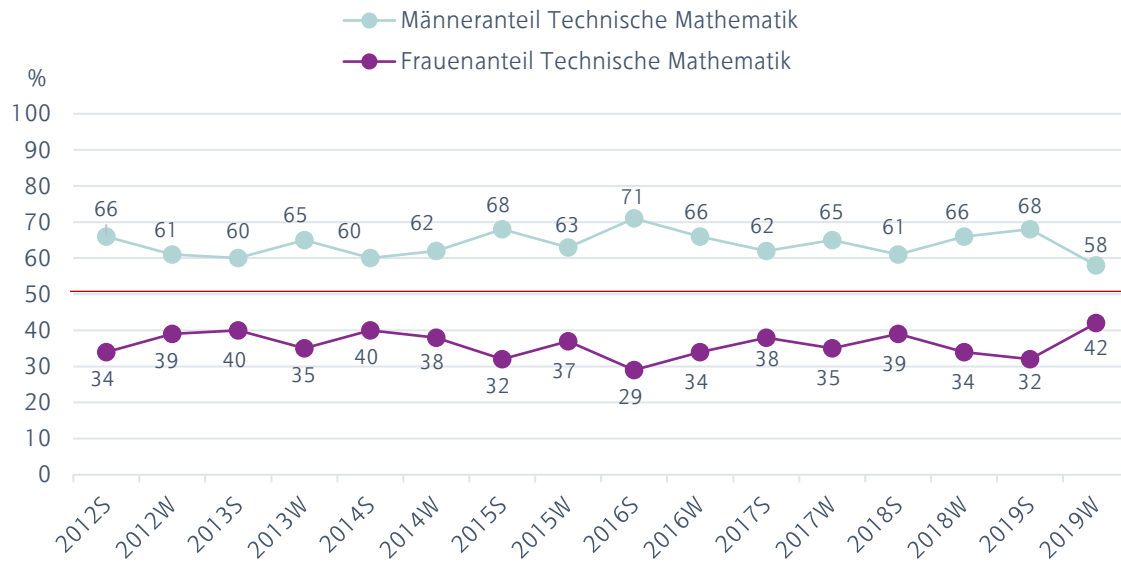
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	26	29	32	16	35	26	39	32
Frauen	8	6	9	4	7	8	13	8

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	50	28	43	23	24	35	24	33
Frauen	13	8	12	10	14	8	13	6

Grafik 50: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

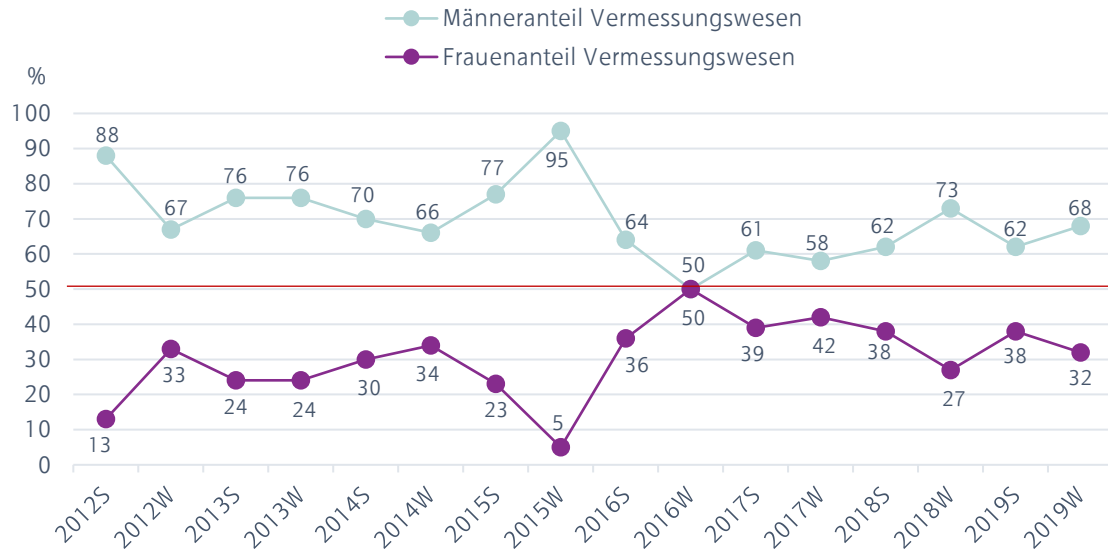
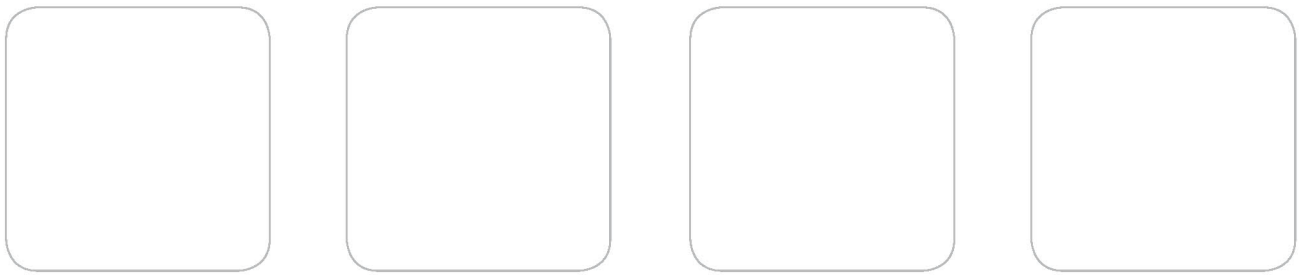


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	47	45	49	37	55	52	72	47
Frauen	24	29	32	20	36	32	34	28

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	53	45	48	41	56	48	55	28
Frauen	22	23	30	22	36	25	26	20

Grafik 51: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung

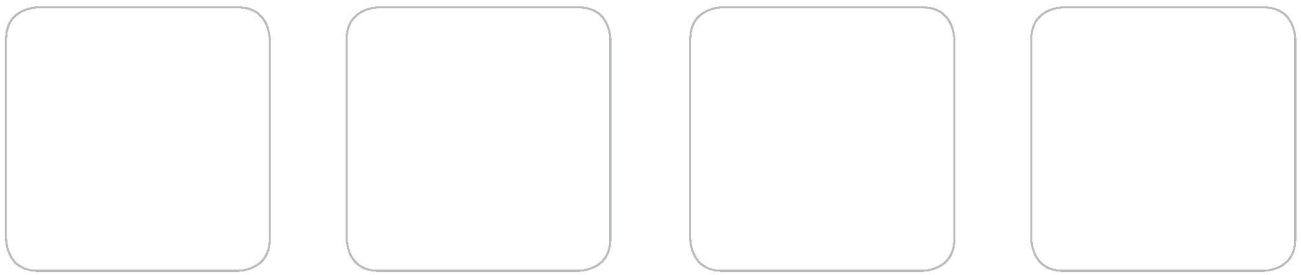


Personenzahlen

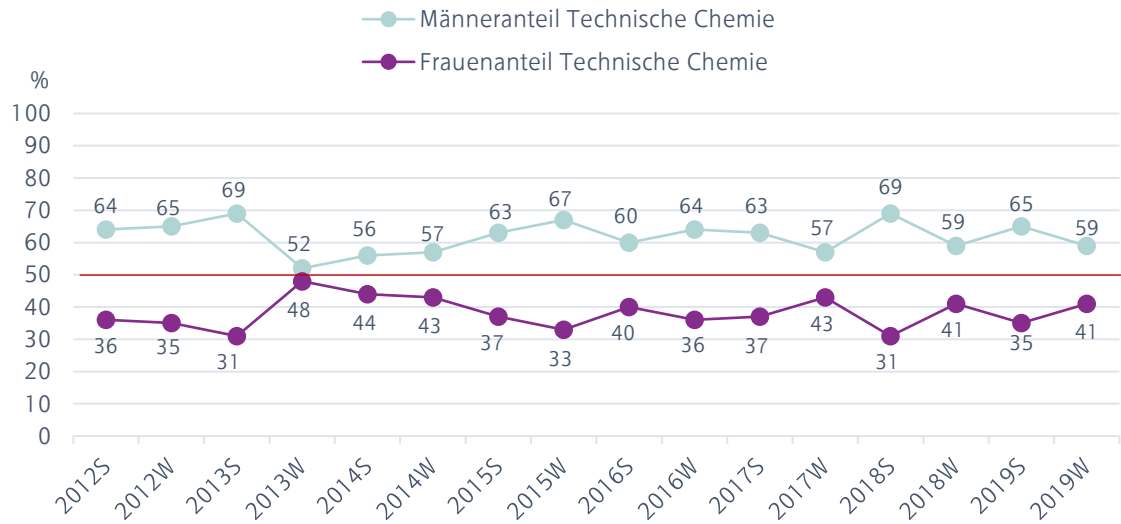
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	21	16	19	16	16	21	24	19
Frauen	3	8	6	5	7	11	7	1

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	21	9	17	11	16	16	13	13
Frauen	12	9	11	8	10	6	8	6

Grafik 52: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie



Personenzahlen

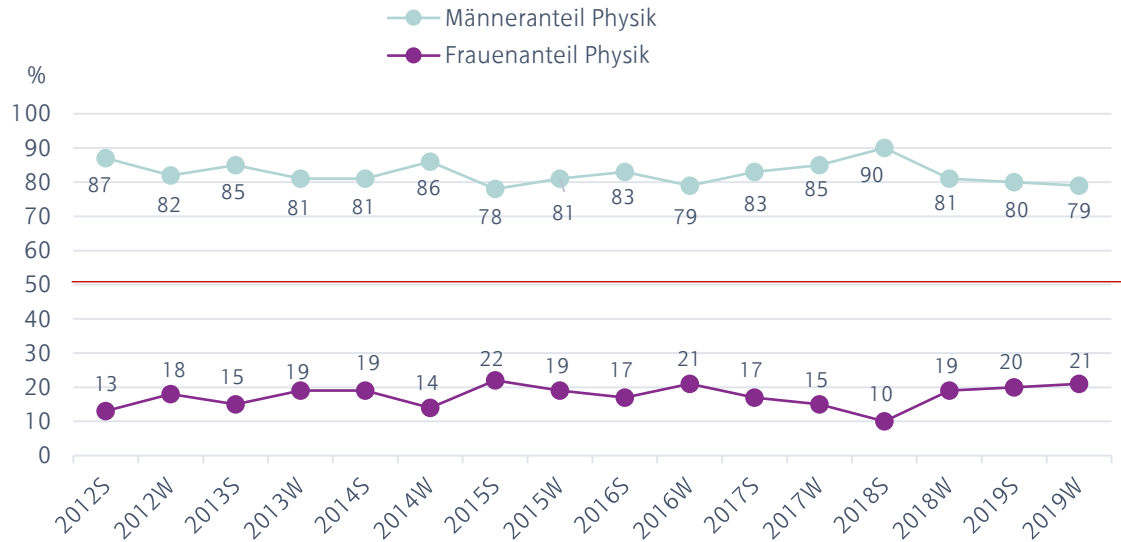
	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	45	44	63	32	49	35	71	42
Frauen	25	24	28	29	39	26	42	21

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	58	42	66	54	63	51	77	53
Frauen	39	24	39	41	28	35	41	37

Grafik 53: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung



Studienabschlüsse Fakultät Physik

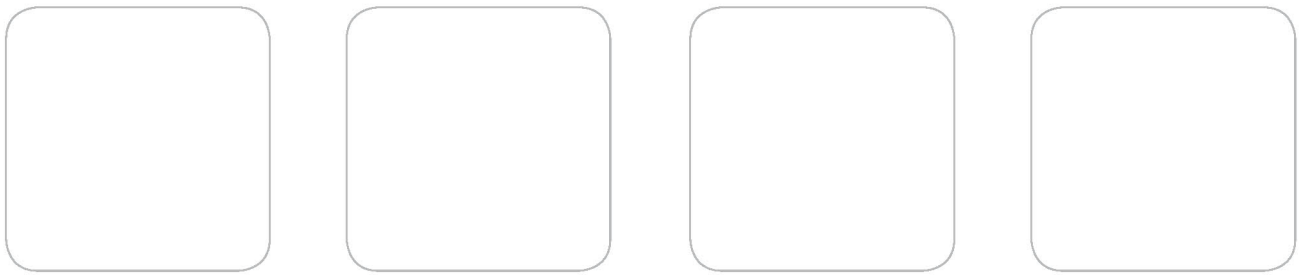


Personenzahlen

	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W
Männer	83	90	99	69	98	96	109	82
Frauen	12	20	18	16	23	16	30	19

	2016S	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W
Männer	126	92	110	83	120	79	111	92
Frauen	25	24	22	15	14	18	27	24

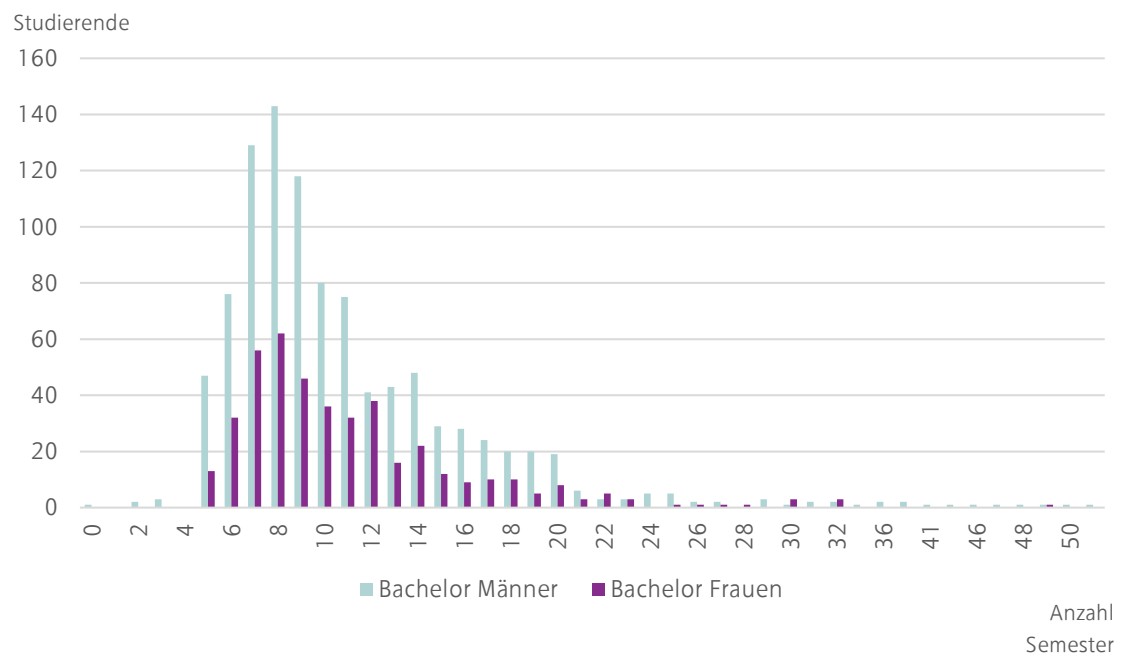
Grafik 54: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung



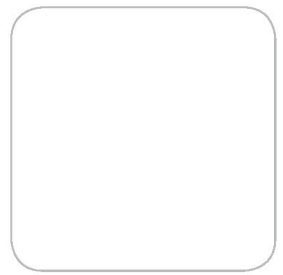
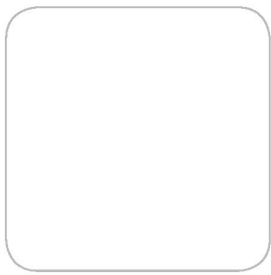
Studiendauer für Studienabschlüsse

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

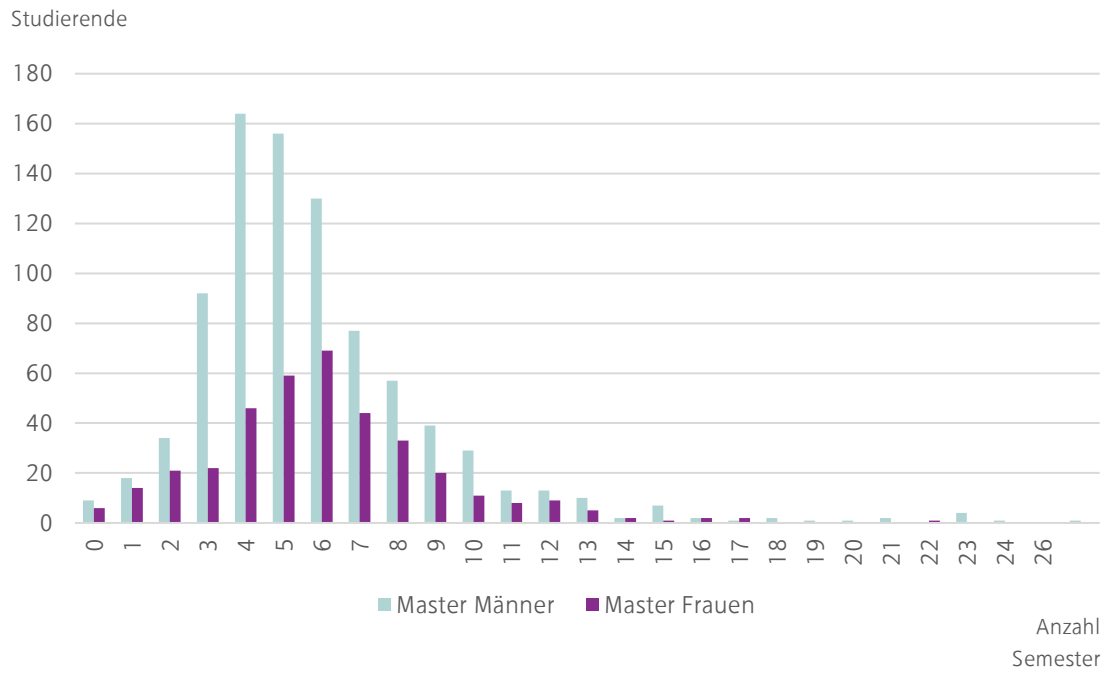
Studiendauer Bachelorstudium



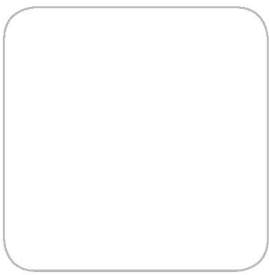
Grafik 55: Studiendauer der absolvierten Bachelorstudien im Studienjahr 2018/19 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;



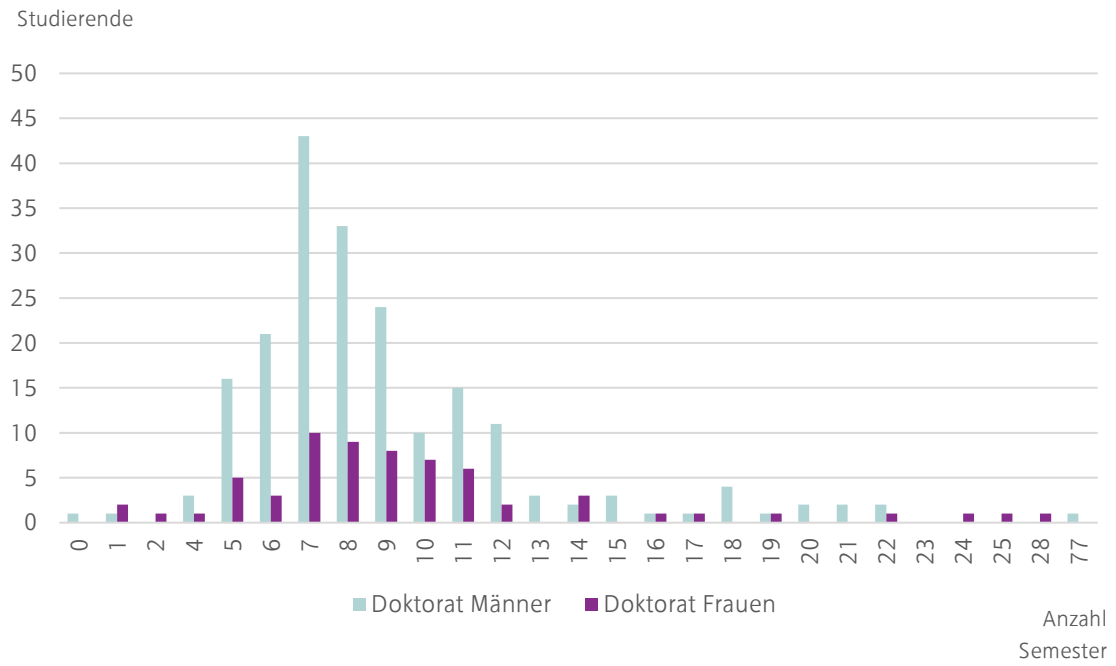
Studiendauer Masterstudium



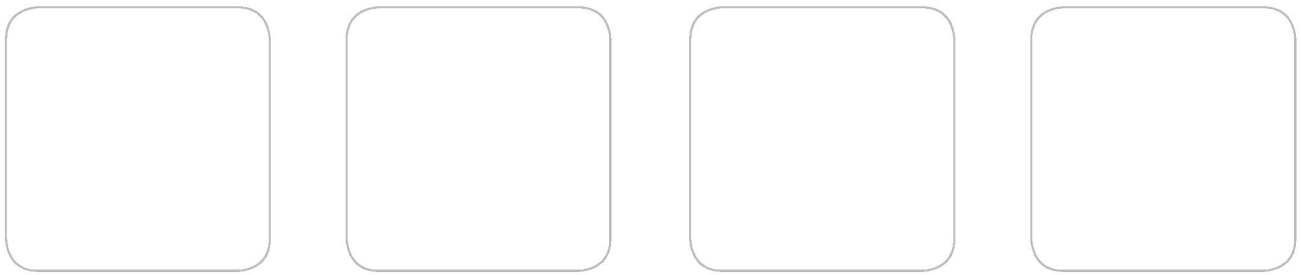
Grafik 56: Studiendauer der absolvierten Masterstudien im Studienjahr 2018/19 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;



Studiendauer Doktorat



Grafik 57: Studiendauer der absolvierten Doktoratsstudien im Studienjahr 2018/19 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;



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:

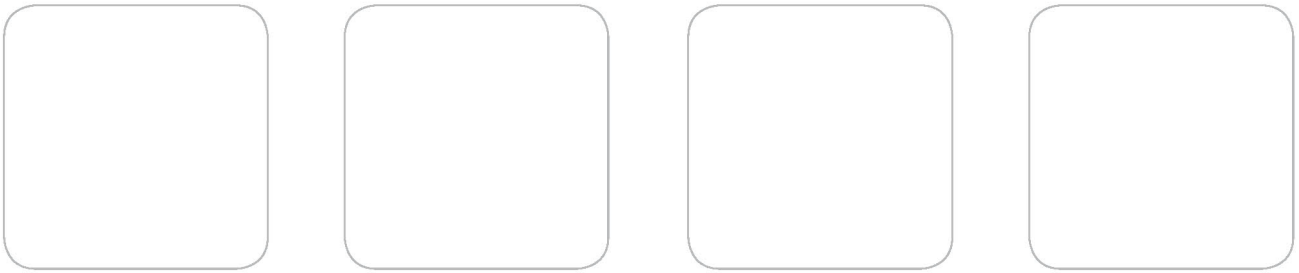
<https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-services/genderkompetenz/massnahmen-programme/>

Strategie:

- Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz
- Entwicklungsplan
- Fakultäten
 - Technische Chemie: FEMChem
 - Informatik: Women In Informatics
- 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 & Betriebliche Gesundheitsförderung
- 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
- 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
- Glossar – TU Diversity-Management
- Jährlicher Bericht Frauen und Männer an der TU Wien
- Mentoring-Programm für Studienanfänger_innen
- OnlineMentoring
- techNIKE
- Töchterttag
- 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

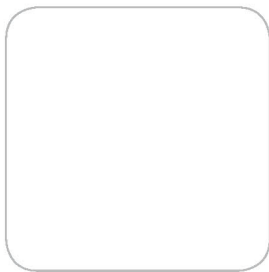
Der vorliegende Bericht geht sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Studierenden auf die Geschlechtskategorien Mann und Frau ein.

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).

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.

Beim vorliegenden Bericht wurde die Codierung „X“ nicht berücksichtigt, da sich die statistischen Daten auf Erhebungen aus dem Jahr 2019 beziehen.

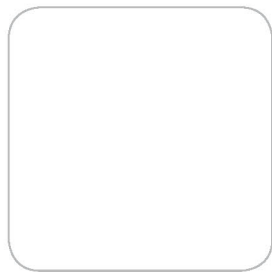


3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

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

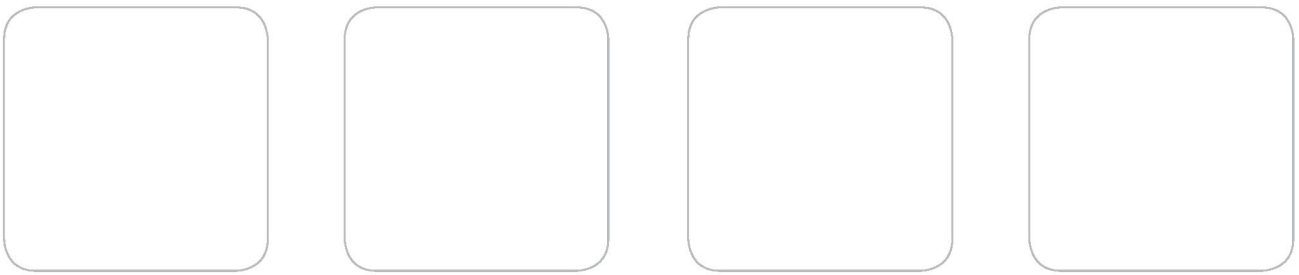
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL		LEHRPERSONAL	
Professor_innen		Lehrbeauftragte	
Univ. Prof.	Beamte	Lehrbeauftragte	KV
Vertragsprof.	KV	Senior Lecturer	
Vertragsprof.	VB	SenLect. Post Doc / Prae Doc	KV
Associate Prof.	KV	Studentische Mitarbeiter_innen	
Assoc. Prof. (oQ)	KV	StudMA Lehre	KV
Assistant Prof	KV	Tutor_innen	
Postdoc Ass (L)	KV	Tutor_innen	KV
Staff Scientist		Externes Lehrpersonal	
Staff Scientist	VB	Hon.prof	andere
Dozent_innen		Gastprof.	
Universitätsdoz	Beamte	O.UnivProf.i.R.	andere
Vertragsdozent	VB	EM.o.Univ.Prof.	andere
Senior Scientist		Ao.UniProf.i.R.	
SenSc. Post Doc	KV	Ao.UniProf.i.R.	KV
SenArt. Post Doc / FWF	KV	Privatdozent_innen	andere
SenSc. Prae Doc (unbefr. Proj.A.)	KV	Privatdozent_innen	KV
SenSc. Post Doc (unbefr. Proj.A..) / DM	KV	Dozent_innen extern	andere
Post Doc		Lehrgang tagew.	
Post Doc	KV	UniLehr karenz.	andere
Beamte d. wiss. D.	Beamte	ALLGEMEINES PERSONAL	
Beamte i. wiss. V.	Beamte	Professor_innen	
Assistent_innen		Rektor_in	
Univ.Assistent_in	Beamte	Vizerektor_in	KV
Vertragsassistent_innen	VB	Allgemeines Personal	
Prae Doc		Vizerektor_in	
			KV

> Spalten-Fortsetzung nächste Seite



Prae Doc	KV	Studiendekan	KV
Projektassistent_innen Post Doc		BeamteAllgVW.hwV	Beamte
ProjA. Post Doc	KV	BeamteAllgVW.	Beamte
Projektassistent_innen Prae Doc		VB allg. / (W+B)	VB
ProjA. Prae Doc	KV	VB.m.SV	VB
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss		Ang. allg.	KV
Proj.Ass.ohne Abschluss / FWF	KV	Ang.allg.	VB
Studienassistent_innen		Ang.allg.(W+B)	KV
Studienassistent_innen	KV	Projektmitarb./ FWF	KV
Studentische Mitarbeiter_innen		Lehrling	andere
StudMA F/V	KV	Ferialpraktikant	KV
VB des wiss. Dienstes		Volontär	KV
VB. d. wiss. D. / SV.	VB	Praktikant	KV
Freie Dienstnehmer_innen		Freie Dienstnehmer_innen	
FreieDN wiss. aus DM/global	andere	Freie DN allg. global/DM	andere

Tabelle 2: Abkürzungen der angeführten Personengruppen; Quelle TU Insight

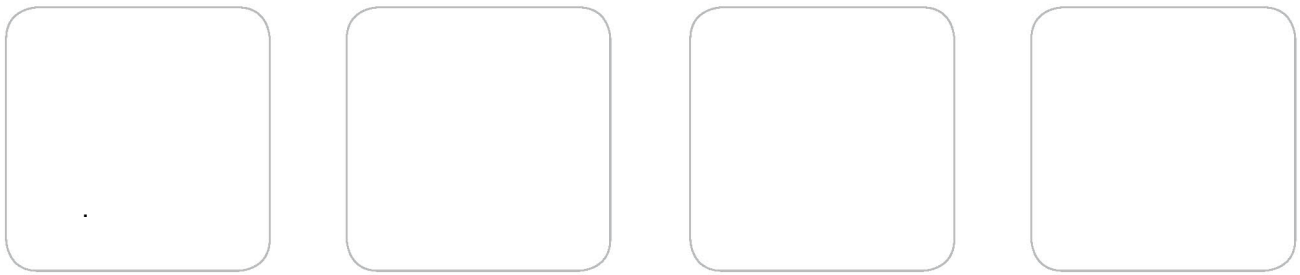


3.1.3 Lohnbestandteile

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

DGB – Dienstgeber_innenbeitrag
Grundgehalt
Lehre
Nebentätigkeiten
Überstunden
Unregelmäßige Zahlungen: darunter fallen
Ersatzleistungen für Urlaubsentgelt
Gesetzliche Abfertigung
Jubiläumszuwendung
Leistungsprämien
Prämie für Diensterfindungen
Zulagen: darunter fallen
Kinderzuschuss
Mehrleistungs-Zulagen
Mobilitätszulage
Schmutzzulagen
Strahlenzulagen

Tabelle 3: Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight



3.1.4 Tabellen zu Grafiken

Tabelle 4 ad Grafik 17: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Köpfe jährlich, global finanziert (§28)

Köpfe jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	970	317	75,35%	24,65%
Professor_innen	143	23	86,24%	13,76%
Unbefr. Laufbahnstellen	43	9	82,69%	17,31%
Befr. Laufbahnstellen	26	9	74,29%	25,71%
Dozent_innen	144	15	90,67%	9,33%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	66	23	74,43%	25,57%
Post Doc	120	33	78,35%	21,65%
Assistent_innen	33	7	82,80%	17,20%
Prae Doc	255	112	69,59%	30,41%
Projektassistent_innen Post Doc	17	3	85,52%	14,48%
Projektassistent_innen Prae Doc	35	10	78,40%	21,60%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	9	8	52,84%	47,16%
Studienassistent_innen	48	45	51,86%	48,14%
Studentische Mitarbeiter_innen	23	20	53,10%	46,90%
VB des wiss. Dienstes	6	3	66,67%	33,33%
Freie Dienstnehmer_innen	2	0	90,00%	10,00%
Lehrpersonal	820	335	71,03%	28,97%
Lehrbeauftragte	321	121	72,59%	27,41%
Senior Lecturer	24	5	81,20%	18,80%
Studentische Mitarbeiter_innen	127	66	66,01%	33,99%
Tutor_innen	280	136	67,26%	32,74%
Externe Lehrpersonal	68	6	91,88%	8,12%
Allgemeines Personal	516	593	46,56%	53,44%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	502	579	46,46%	53,54%
Freie Dienstnehmer_innen	12	13	48,33%	51,67%

Tabelle 4: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2019

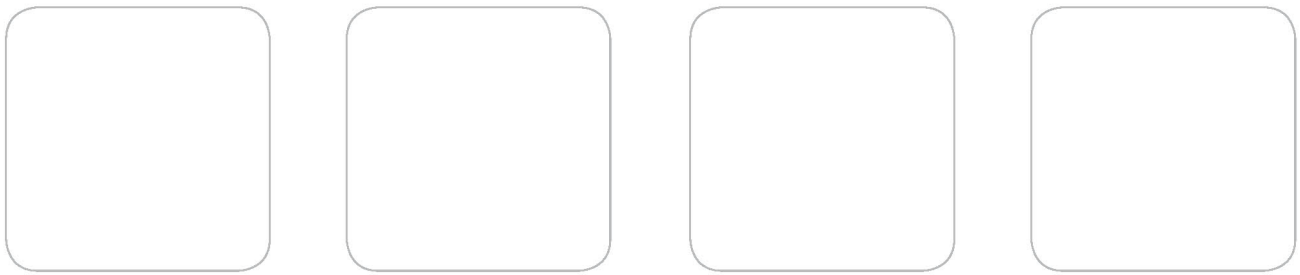


Tabelle 5 ad Grafik 18: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	843	236	78,13%	21,87%
Professor_innen	138	22	86,39%	13,61%
Unbefr. Laufbahnstellen	42	9	82,60%	17,40%
Befr. Laufbahnstellen	26	9	74,88%	25,12%
Dozent_innen	143	14	91,08%	8,92%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	63	21	75,04%	24,96%
Post Doc	117	31	79,28%	20,72%
Assistent_innen	33	7	82,80%	17,20%
Prae Doc	214	89	70,62%	29,38%
Projektassistent_innen Post Doc	10	2	82,59%	17,41%
Projektassistent_innen Prae Doc	26	6	80,48%	19,52%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	2	2	51,98%	48,02%
Studienassistent_innen	16	16	48,87%	50,13%
Studentische Mitarbeiter_innen	7	7	51,19%	48,81%
VB des wiss. Dienstes	6	3	68,75%	31,25%
Freie Dienstnehmer_innen	1	0	90,00%	10,00%
Lehrpersonal	90	33	73,09%	26,91%
Lehrbeauftragte	27	11	71,39%	28,61%
Senior Lecturer	22	4	83,87%	16,13%
Studentische Mitarbeiter_innen	10	6	63,74%	36,26%
Tutor_innen	23	12	66,51%	33,49%
Externe Lehrpersonal	8	1	89,67%	10,33%
Allgemeines Personal	472	497	48,71%	51,29%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	467	493	48,66%	51,34%
Freie Dienstnehmer_innen	3	3	48,33%	51,67%

Tabelle 5: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28);
Quelle: TU Insight 2019

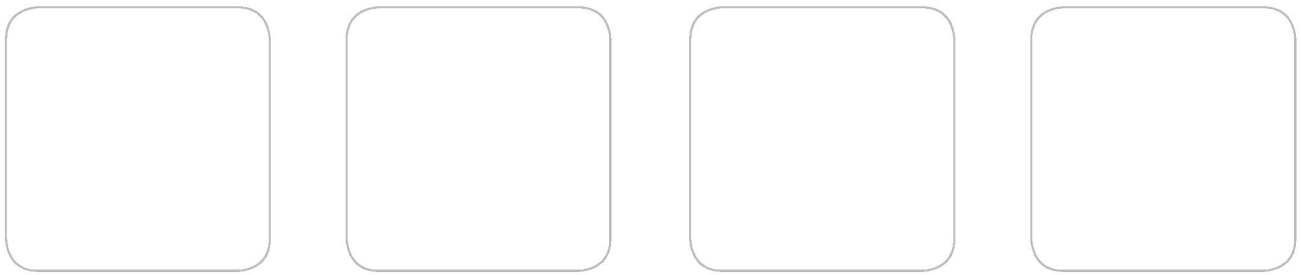


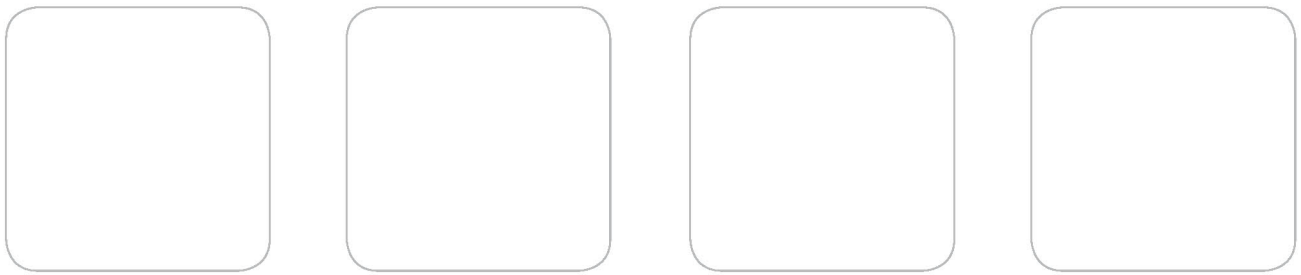
Tabelle 6 ad Grafik 19: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Köpfe jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

Köpfe jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	1100	284	79,47%	20,53%
Professor_innen	1	1	58,82%	41,18%
Unbefr. Laufbahnstellen	1	0	98,77%	1,23%
Befr. Laufbahnstellen	1	0	81,76%	18,24%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	14	4	78,88%	21,12%
Post Doc	4	2	68,88%	31,12%
Prae Doc	30	8	78,59%	21,41%
Projektassistent_innen Post Doc	229	50	81,97%	18,03%
Projektassistent_innen Prae Doc	616	165	78,85%	21,15%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	149	38	79,45%	20,55%
Studentische Mitarbeiter_innen	50	15	77,25%	22,75%
Freie Dienstnehmer_innen	6	1	91,36%	8,64%
Lehrpersonal	1	0	67,23%	32,77%
Senior Lecturer	1	0	53,33%	46,67%
Tutor_innen	0		100,00%	0,00%
Externes Lehrpersonal	0		100,00%	0,00%
Allgemeines Personal	89	44	67,00%	33,00%
Allgemeines Personal	85	39	68,80%	31,20%
Freie Dienstnehmer_innen	4	5	43,39%	56,61%

Tabelle 6: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27);
Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 7 ad Grafik 20: Quoten bei Dienstverhältnissen, Überblick Personal Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26, §27)

VZÄ jährlich				
Zeilenbeschriftungen	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	784	189	80,59%	19,41%
Professor_innen	1	1	58,82%	41,18%
Unbefr. Laufbahnstellen	1	0	98,77%	1,23%
Befr. Laufbahnstellen	1	0	81,76%	18,24%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	12	3	79,08%	20,92%
Post Doc	4	2	69,63%	30,37%
Prae Doc	29	8	78,85%	21,15%

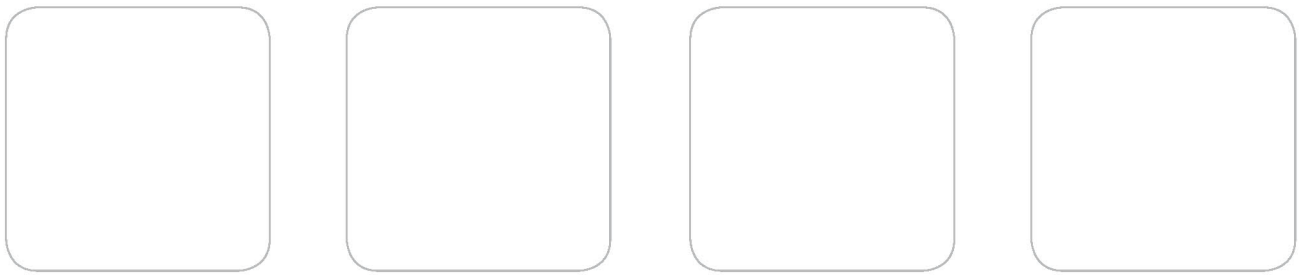


Projektassistent_innen Post Doc	171	39	81,44%	18,56%
Projektassistent_innen Prae Doc	493	119	80,56%	19,44%
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	53	12	81,55%	18,45%
Studentische Mitarbeiter_innen	17	5	77,65%	22,35%
Freie Dienstnehmer_innen	2	0	94,02%	5,98%
Lehrpersonal	1	0	54,44%	45,56%
Senior Lecturer	1	0	53,33%	46,67%
Tutor_innen	0		100,00%	0,00%
Externe Lehrpersonal	0		100,00%	0,00%
Allgemeines Personal	53	27	66,56%	33,44%
Allgemeines Personal	52	25	67,26%	32,74%
Freie Dienstnehmer_innen	1	1	43,39%	56,61%

Tabelle 7: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27);
Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 8 ad Grafik 21: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	164 023	153 296
		Dozent_innen	112 692	106 987
		Post Doc	91 957	
		Assistent_innen	100 601	96 777
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	68 212	56 049
VB	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	149 239	
		Dozent_innen	98 563	98 692
		StaffScientist	71 501	
		Assistent_innen	137 481	97 499
		VB des wiss. Dienstes	69 881	61 424
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	49 569
KV	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	124 236	116 979
		Befr. Laufbahnstellen	76 430	77 794
		Unbefr. Laufbahnstellen	67 968	61 306
		Senior Scientist	61 400	61 597
		Post Doc	55 782	56 348
		Prae Doc	43 098	43 014
		Projektassistent_innen Post Doc	57 042	56 211
		Projektassistent_innen Prae Doc	43 497	43 308
		Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	30 540	31 749
		Studienassistent_innen	29 417	29 532

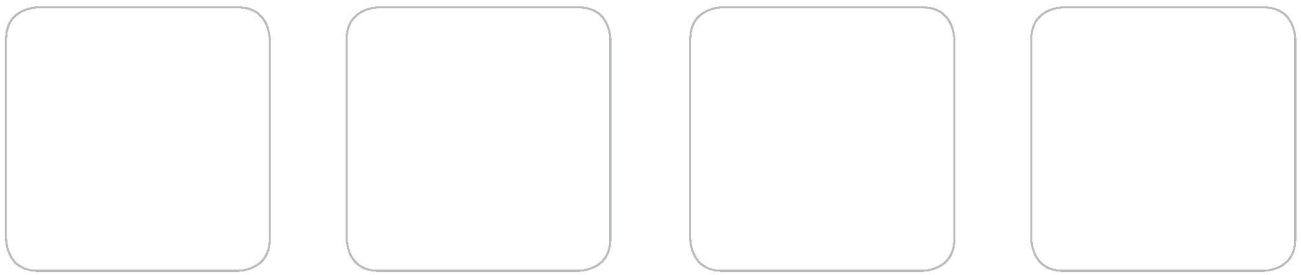


	Studentische Mitarbeiter_innen	29 528	30 021
Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	80 939	80 883
	Senior Lecturer	55 194	51 567
	Studentische Mitarbeiter_innen	41 406	41 649
	Tutor_innen	41 336	41 390
	Externes Lehrpersonal	71 895	101 060
Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	43 627	42 209

Tabelle 8: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 9 ad Grafik 22: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen	
Beamte	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	132 588	141 346	
		Dozent_innen	96 012	95 097	
		Post Doc	86 090		
		Assistent_innen	81 376	78 371	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	59 192	51 664	
VB	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	149 239		
		Dozent_innen	88 863	81 124	
		StaffScientist	66 856		
		Assistent_innen	90 196	89 345	
		VB des wiss. Dienstes	64 753	58 432	
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	46 023	42 399
KV	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	116 861	115 966	
		Befr. Laufbahnstellen	72 425	72 585	
		Unbefr. Laufbahnstellen	65 596	60 393	
		Senior Scientist	59 221	59 128	
		Post Doc	54 403	54 696	
		Prae Doc	42 604	42 524	
		Projektassistent_innen Post Doc	55 790	55 432	
		Projektassistent_innen Prae Doc	42 988	42 566	
		Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	29 160	29 043	
		Studienassistent_innen	29 192	29 396	
		Studentische Mitarbeiter_innen	29 191	29 351	
		Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	11 531	12 068
			Senior Lecturer	54 125	51 203
			Studentische Mitarbeiter_innen		
	Tutor_innen		2		



	Externes Lehrpersonal	20 358	13 410
Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	41 557	40 548

Tabelle 9: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 10 ad Grafik 23: Einkommen – Lehre

Dienstrecht	Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen	
Beamte	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	12 110	11 576
		Dozent_innen	11 672	11 356
		Post Doc		
		Assistent_innen	13 370	14 543
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal		
VB	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen		
		Dozent_innen	9 236	17 303
		StaffScientist	4 645	
		Assistent_innen	12 892	8 154
		VB des wiss. Dienstes	2 880	2 992
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	252	89
KV	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	847	4
		Befr. Laufbahnstellen	612	703
		Unbefr. Laufbahnstellen	719	120
		Senior Scientist	284	368
		Post Doc	177	385
		Prae Doc	56	51
		Projektassistent_innen Post Doc	259	20
		Projektassistent_innen Prae Doc	24	26
		Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	847	2 009
		Studienassistent_innen	67	6
		Studentische Mitarbeiter_innen	55	88
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	68 774	68 264
		Senior Lecturer	68	
		Studentische Mitarbeiter_innen	41 337	41 469
		Tutor_innen	41 221	41 351
Externes Lehrpersonal		115		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	386	226

Tabelle 10: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 2019



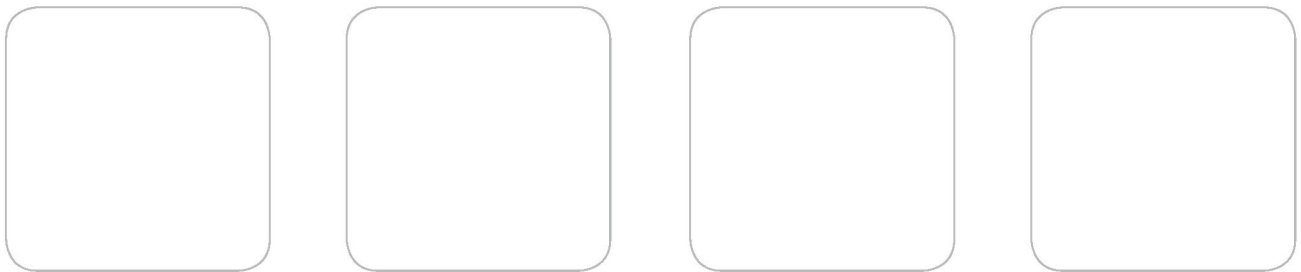
Tabelle 11 ad Grafik 24: Einkommen – sonstige Nebentätigkeiten

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	18 236	
		Dozent_innen	2 654	391
		Post Doc	3 661	
		Assistent_innen	1 795	487
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	381
VB	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen		
		Dozent_innen	224	
		StaffScientist		
		Assistent_innen	200	
		VB des wiss. Dienstes		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	647	1 398
KV	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	5 648	305
		Befr. Laufbahnstellen	3 005	4 199
		Unbefr. Laufbahnstellen	4 337	722
		Senior Scientist	1 702	1 841
		Post Doc	1 072	879
		Prae Doc	307	303
		Projektassistent_innen Post Doc	570	420
		Projektassistent_innen Prae Doc	137	150
		Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	473	681
		Studienassistent_innen	55	2
	Studentische Mitarbeiter_innen	268	510	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	945	807

Tabelle 11: Einkommen – sonstige Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 12 ad Grafik 25; Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen)

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen	1 089	374
		Dozent_innen	2 354	143
		Post Doc	2 206	
		Assistent_innen	4 059	3 376
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	8 639
VB	Wissenschaftl. Personal	Professor_innen		



	Dozent_innen	240	264
	StaffScientist		
	Assistent_innen	34 193	
	VB des wiss. Dienstes	2 247	
	Allgemeines Personal	2 646	1 358
KV	Wissenschaftl. Personal		
	Professor_innen	880	705
	Befr. Laufbahnstellen	387	307
	Unbefr. Laufbahnstellen	316	70
	Senior Scientist	194	260
	Post Doc	131	387
	Prae Doc	130	136
	Projektassistent_innen Post Doc	423	340
	Projektassistent_innen Prae Doc	349	566
	Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	61	16
	Studienassistent_innen	103	128
	Studentische Mitarbeiter_innen	13	71
	Lehrpersonal		
	Lehrbeauftragte	2	
	Senior Lecturer	592	363
	Studentische Mitarbeiter_innen		
	Tutor_innen		
	Externes Lehrpersonal		
	Allgemeines Personal	738	629

Tabelle 12: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 13 ad Grafik 26: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	144,10	112,47	256,57
Wissenschaftliches Personal	98,76	64,88	163,64
Professor_innen	20,05	5,00	25,05
Unbefr. Laufbahnstellen	4,00	0,94	4,94
Dozent_innen	12,42	5,00	17,42
Senior Scientist	10,98	5,63	16,61



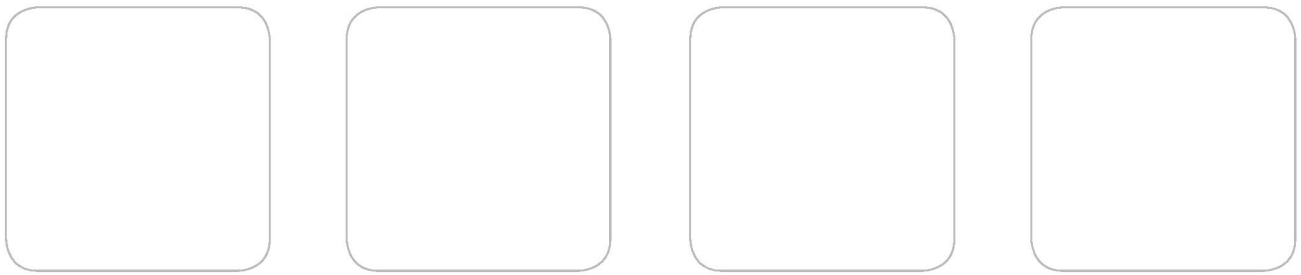
Post Doc	7,63	8,16	15,79
Assistent_innen	12,00	3,75	15,75
Prae Doc	22,16	21,47	43,64
Projektassistent_innen Post Doc	0,29	0,31	0,60
Projektassistent_innen Prae Doc	0,24	1,04	1,28
Studienassistent_innen	5,68	9,88	15,55
Studentische Mitarbeiter_innen	2,32	3,14	5,46
VB des wiss. Dienstes	1,00	0,50	1,50
Freie Dienstnehmer_innen		0,06	0,06
Lehrpersonal	28,09	16,36	44,45
Lehrbeauftragte	13,98	7,99	21,97
Senior Lecturer	7,67	2,96	10,62
Studentische Mitarbeiter_innen	1,28	1,52	2,79
Tutor_innen	2,83	3,35	6,19
Externes Lehrpersonal	2,34	0,53	2,87
Allgemeines Personal	17,25	31,24	48,49
Allgemeines Personal	17,25	31,24	48,49
Gesamtergebnis	144,10	112,47	256,57

Tabelle 13: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 14 ad Grafik 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	113,57	52,22	165,78
Wissenschaftliches Personal	80,60	22,43	103,03
Professor_innen	15,92	2,75	18,67
Unbefr. Laufbahnstelle	4,50	0,25	4,75
Befr. Laufbahnstellen	2,16	0,34	2,50
Dozent_innen	8,00	1,00	9,00
StaffScientist	1,00		1,00
Senior Scientist	6,12	2,01	8,14
Post Doc	6,33	0,50	6,83
Assistent_innen	5,00		5,00
Prae Doc	26,93	14,21	41,14



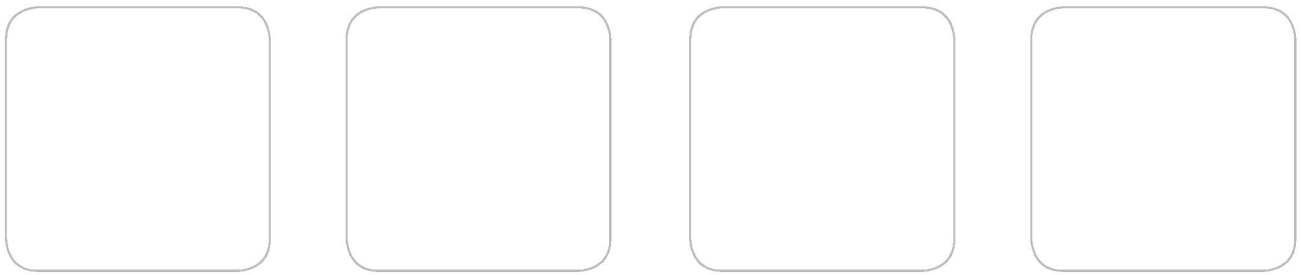
Projektassistent_innen Post Doc	0,19	0,01	0,20
Projektassistent_innen Prae Doc	1,39	0,21	1,60
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss		0,05	0,05
Studienassistent_innen	2,18	0,76	2,94
Studentische Mitarbeiter_innen	0,87	0,34	1,20
Lehrpersonal	5,29	1,51	6,80
Lehrbeauftragte	3,29	0,24	3,53
Senior Lecturer		0,21	0,21
Studentische Mitarbeiter_innen	0,54	0,35	0,89
Tutor_innen	0,90	0,71	1,61
Externes Lehrpersonal	0,56	0,00	0,57
Allgemeines Personal	27,68	28,27	55,95
Allgemeines Personal	27,68	28,27	55,95
Gesamtergebnis	113,57	52,22	165,78

Tabelle 14: Anstellungen nach Fakultäten – Bauingenieurwesen Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 15 ad Grafik 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	156,96	43,41	200,37
Wissenschaftliches Personal	121,44	14,66	136,10
Professor_innen	19,55	1,00	20,55
Unbefr. Laufbahnstellen	3,00		3,00
Befr. Laufbahnstellen	3,75	1,00	4,75
Dozent_innen	19,47		19,47
Senior Scientist	9,35	1,92	11,27
Post Doc	20,95	2,72	23,67
Assistent_innen	2,00		2,00
Prae Doc	40,60	6,63	47,23
Projektassistent_innen Post Doc	1,15	0,94	2,09
Projektassistent_innen Prae Doc	0,96	0,20	1,17
Studienassistent_innen	0,51	0,19	0,70
Studentische Mitarbeiter_innen	0,16	0,06	0,22
Lehrpersonal	4,97	1,16	6,13
Lehrbeauftragte	2,12	0,18	2,30



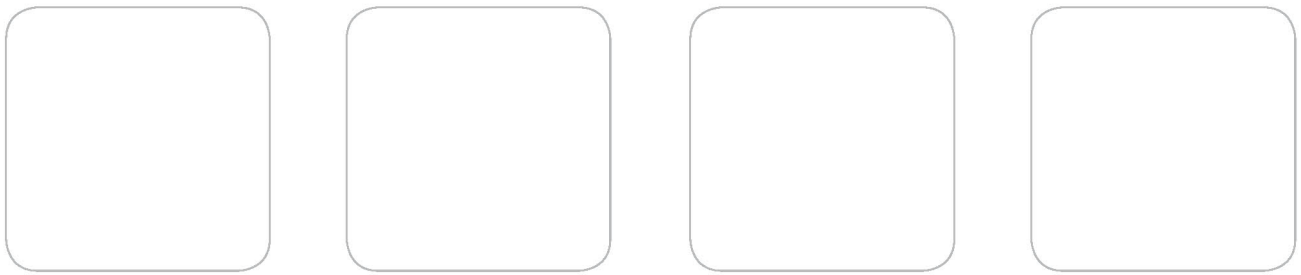
Studentische Mitarbeiter_innen	0,88	0,35	1,23
Tutor_innen	1,63	0,64	2,27
Externes Lehrpersonal	0,33		0,33
Allgemeines Personal	30,54	27,59	58,13
Allgemeines Personal	30,53	27,59	58,12
Freie Dienstnehmer_innen	0,01	0,00	0,01
Gesamtergebnis	156,96	43,41	200,37

Tabelle 15: Anstellungen nach Fakultäten - Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 16 ad Grafik 29; Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	134,43	54,78	189,21
Wissenschaftliches Personal	91,19	24,00	115,19
Professor_innen	15,58	5,30	20,88
Unbefr. Laufbahnstellen	4,87	1,00	5,87
Befr. Laufbahnstellen	2,92	1,0	3,92
Dozent_innen	24,55	3,00	27,55
Senior Scientist	0,39		0,39
Post Doc	12,03	4,13	16,16
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	24,61	7,39	31,99
Projektassistent_innen Post Doc	1,23	0,30	1,53
Projektassistent_innen Prae Doc	2,68	0,12	2,79
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss		0,47	0,47
Studienassistent_innen	0,78		0,78
Studentische Mitarbeiter_innen	0,56	0,29	0,85
Lehrpersonal	20,56	5,45	26,01
Lehrbeauftragte	2,94	0,74	3,69
Senior Lecturer	5,62	0,82	6,44
Studentische Mitarbeiter_innen	3,30	1,47	4,77
Tutor_innen	7,95	2,33	10,28
Externes Lehrpersonal	0,75	0,08	0,84
Allgemeines Personal	22,69	25,33	48,01
Allgemeines Personal	22,69	25,33	48,01



Gesamtergebnis	134,43	54,78	189,21
-----------------------	---------------	--------------	---------------

Tabelle 16: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 17 ad Grafik 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	169,43	44,58	214,01
Wissenschaftliches Personal	110,23	12,25	122,49
Professor_innen	18,94	2,25	21,19
Unbefr. Laufbahnstellen	5,92		5,92
Befr. Laufbahnstellen	1,08		1,08
Dozent_innen	23,75	1,00	24,75
Senior Scientist	6,62	1,00	7,62
Post Doc	13,21	0,53	13,74
Assistent_innen	2,75	1,00	3,75
Prae Doc	32,71	3,59	36,29
Projektassistent_innen Post Doc	0,33		0,33
Projektassistent_innen Prae Doc	1,48	0,32	1,80
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	1,58	0,63	2,21
Studienassistent_innen	1,17	0,66	1,83
Studentische Mitarbeiter_innen	0,64	0,28	0,92
VB des wiss. Dienstes		1,00	1,00
Freie Dienstnehmer_innen	0,06		0,06
Lehrpersonal	7,75	1,02	8,77
Lehrbeauftragte	2,21	0,49	2,70
Studentische Mitarbeiter_innen	1,27	0,23	1,50
Tutor_innen	3,04	0,27	3,31
Externes Lehrpersonal	1,24	0,03	1,26
Allgemeines Personal	51,44	31,30	82,75
Allgemeines Personal	51,38	31,30	82,68
Freie Dienstnehmer_innen	0,06		0,06
Gesamtergebnis	169,43	44,58	214,01

Tabelle 17: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2019

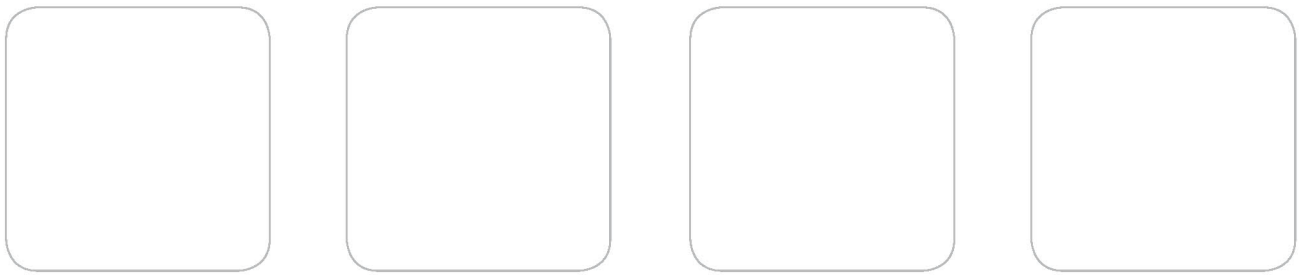


Tabelle 18 ad Grafik 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	114,00	42,72	156,72
Wissenschaftliches Personal	93,18	19,62	112,81
Professor_innen	19,50	3,00	22,50
Unbefr. Laufbahnstellen	6,41	1	7,41
Befr. Laufbahnstellen	5,75		5,75
Dozent_innen	20,75	1,00	21,75
Senior Scientist	4,47	0,92	5,39
Post Doc	15,79	3,29	19,09
Assistent_innen	0,75		0,75
Prae Doc	13,91	7,27	21,18
Projektassistent_innen Post Doc	0,97	0,08	1,05
Projektassistent_innen Prae Doc	2,31	0,75	3,07
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,39	0,58	0,97
Studienassistent_innen	1,46	1,13	2,58
Studentische Mitarbeiter_innen	0,72	0,60	1,32
Lehrpersonal	9,56	2,26	11,82
Lehrbeauftragte	1,12	0,23	1,35
Senior Lecturer	2,98	0,11	3,08
Studentische Mitarbeiter_innen	1,12	0,68	1,80
Tutor_innen	2,47	1,07	3,55
Externes Lehrpersonal	1,88	0,16	2,03
Allgemeines Personal	11,26	20,84	32,09
Allgemeines Personal	11,07	20,84	31,91
Freie Dienstnehmer_innen	0,19		0,19
Gesamtergebnis	114,00	42,72	156,72

Tabelle 18: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2019

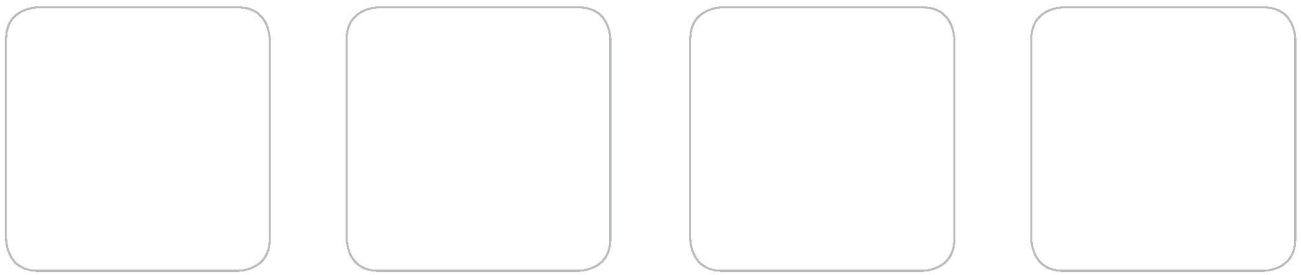


Tabelle 19 ad Grafik 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	121,57	37,50	159,07
Wissenschaftliches Personal	84,20	11,01	95,21
Professor_innen	12,25	2,00	14,25
Unbefr. Laufbahnstellen	8,02	1	9,02
Befr. Laufbahnstellen	1,31		1,31
Dozent_innen	15,75	1,00	16,75
Senior Scientist	15,38	1,75	17,13
Post Doc	18,30	3,84	22,14
Assistent_innen	3,00	1,00	4,00
Prae Doc	4,31	0,33	4,64
Projektassistent_innen Post Doc	2,06	0,08	2,14
Projektassistent_innen Prae Doc	3,83		3,83
Studentische Mitarbeiter_innen		0,01	0,01
Lehrpersonal	4,00	0,80	4,80
Lehrbeauftragte	0,12	0,02	0,14
Studentische Mitarbeiter_innen	0,83	0,20	1,02
Tutor_innen	2,16	0,49	2,66
Externes Lehrpersonal	0,89	0,09	0,97
Allgemeines Personal	33,37	25,69	59,06
Allgemeines Personal	33,12	25,67	58,79
Freie Dienstnehmer_innen	0,25	0,02	0,27
Gesamtergebnis	121,57	37,50	159,07

Tabelle 19: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2019

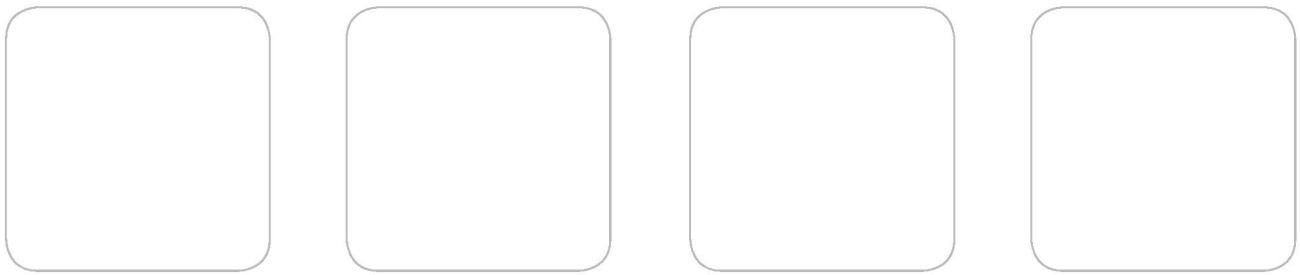


Tabelle 20 ad Grafik 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie

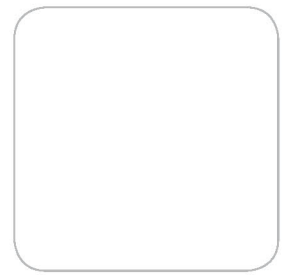
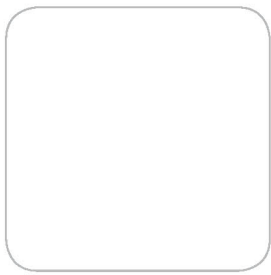
Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZA jährlich	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§28	119,75	58,38	178,12
Wissenschaftliches Personal	87,49	25,09	112,59
Professor_innen	14,00	0,50	14,50
Unbefr. Laufbahnstellen	3,50	4,00	7,50
Befr. Laufbahnstellen	5,13	1,55	6,68
Dozent_innen	18,00	2,00	20,00
Senior Scientist	5,83	1,37	7,20
Post Doc	14,41	5,93	20,33
Assistent_innen	4,00		4,00
Prae Doc	19,06	7,85	26,91
Projektassistent_innen Post Doc	0,64	0,22	0,86
Projektassistent_innen Prae Doc	1,21	0,42	1,63
Projektassistent_innen ohne Stud.Abschluss	0,04	0,03	0,08
Studienassistent_innen		0,12	0,12
Studentische Mitarbeiter_innen	0,16	0,12	0,27
VB des wiss. Dienstes	1,50	1,00	2,50
Lehrpersonal	3,06	1,52	4,57
Lehrbeauftragte	0,13	0,05	0,18
Senior Lecturer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	0,44	0,27	0,71
Tutor_innen	1,34	1,17	2,51
Externes Lehrpersonal	0,14	0,03	0,16
Allgemeines Personal	29,19	31,77	60,96
Allgemeines Personal	29,19	31,77	60,96
Gesamtergebnis	119,75	58,38	178,12

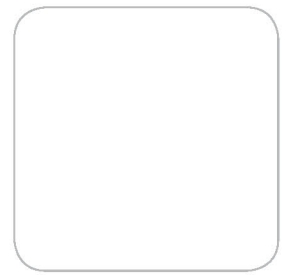
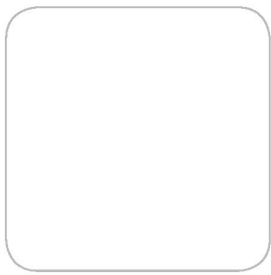
Tabelle 20: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2019

Tabelle 21 ad Grafik 55: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2018/19

Anzahl Semester	Bachelor		Gesamt
	Männer	Frauen	
0	1		1
1			



2	2		2
3	3		3
4			
5	47	13	60
6	76	32	108
7	129	56	185
8	143	62	205
9	118	46	164
10	80	36	116
11	75	32	107
12	41	38	79
13	43	16	59
14	48	22	70
15	29	12	41
16	28	9	37
17	24	10	34
18	20	10	30
19	20	5	25
20	19	8	27
21	6	3	9
22	3	5	8
23	3	3	6
24	5		5
25	5	1	6
26	2	1	3
27	2	1	3
28		1	1
29	3		3
30	1	3	4
31	2		2
32	2	3	5
34	1		1
36	2		2
38	2		2
41	1		1
42	1		1
46	1		1
47	1		1
48	1		1
49	1	1	2



50	1	1
65	1	1

Tabelle 21: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata

Tabelle 22 ad Grafik 56: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2018/19

Anzahl Semester	Männer	Master Frauen	Gesamt
0	9	6	15
1	18	14	32
2	34	21	55
3	92	22	114
4	164	46	210
5	156	59	215
6	130	69	199
7	77	44	121
8	57	33	90
9	39	20	59
10	29	11	40
11	13	8	21
12	13	9	22
13	10	5	15
14	2	2	4
15	7	1	8
16	2	2	4
17	1	2	3
18	2		2
19	1		1
20	1		1
21	2		2
22		1	1
23	4		4
24	1		1
25			
26	1		1

Tabelle 22: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2018/19; Quelle: Unidata

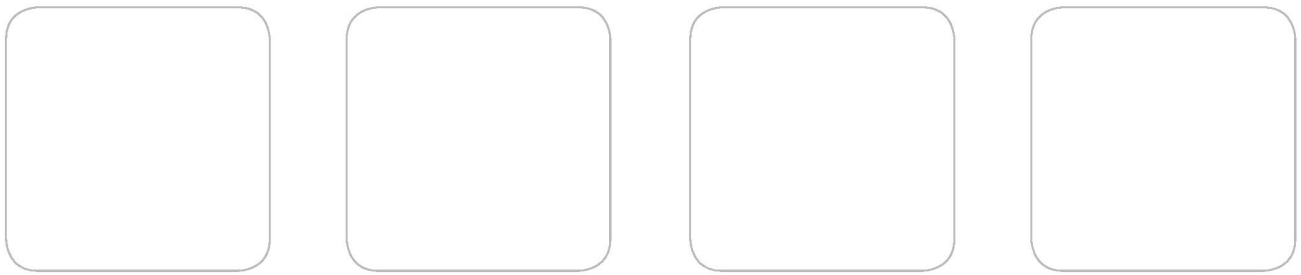
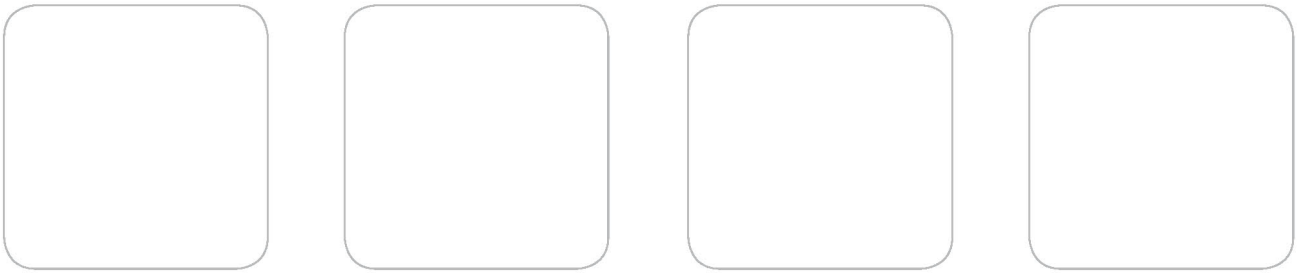


Tabelle 23 ad Grafik 57: Studiendauer Doktoratstudium im Studienjahr 2018/19

Anzahl Semester	Männer	Doktorat Frauen	Gesamt
0	1		1
1	1	2	3
2		1	1
3			
4	3	1	4
5	16	5	21
6	21	3	24
7	43	10	53
8	33	9	42
9	24	8	32
10	10	7	17
11	15	6	21
12	11	2	13
13	3		3
14	2	3	5
15	3		3
16	1	1	2
17	1	1	2
18	4		4
19	1	1	2
20	2		2
21	2		2
22	2	1	3
23			
24		1	1
25		1	1
26			
27			
28		1	1
77	1		1

Tabelle 23: Studiendauer Doktoratstudium im Studienjahr 2018/19; 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.

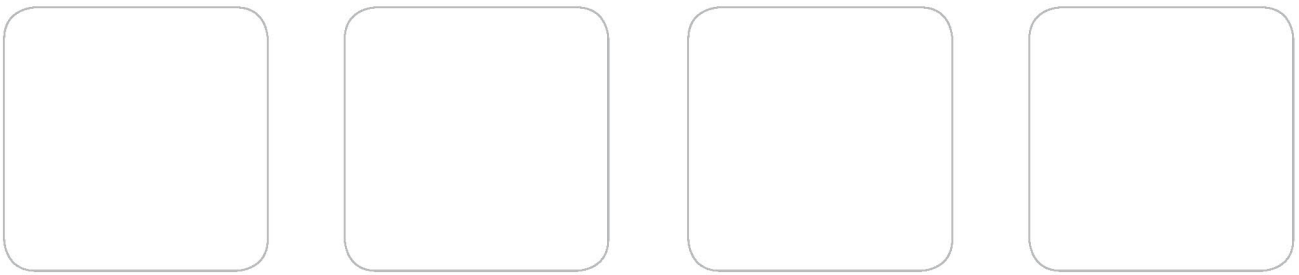
Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

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).

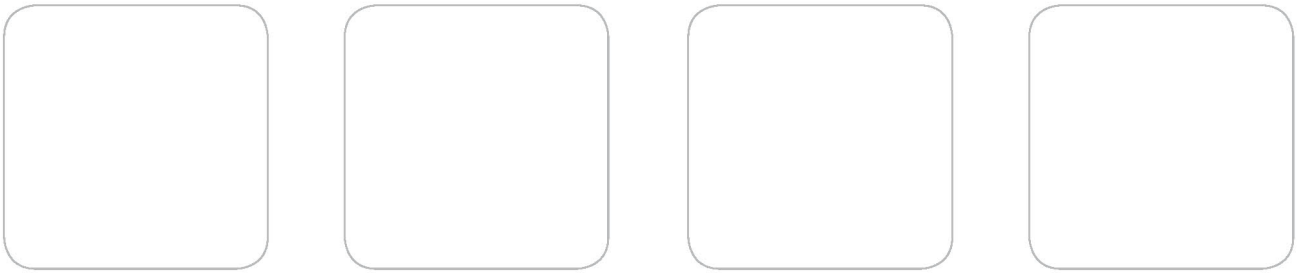
Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen auszuweisen.

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

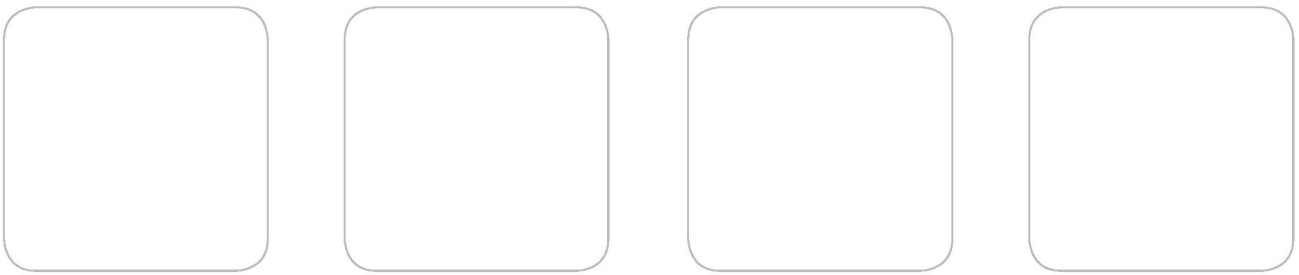
(1) Weiters wird jährlich die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt erhoben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

(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.

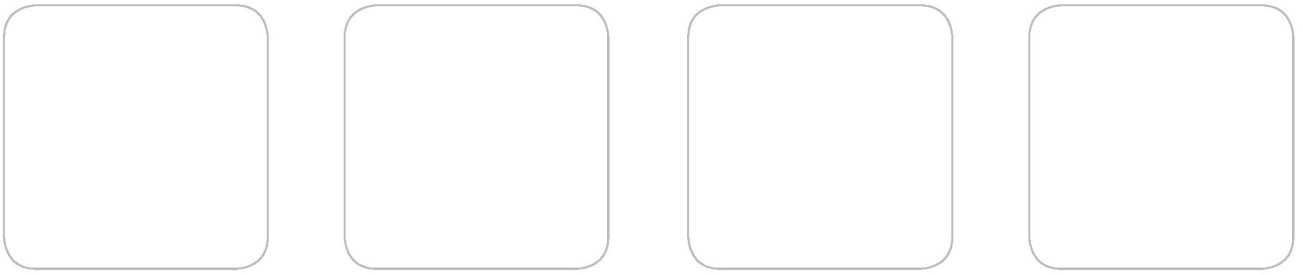
(2) Über die Erfüllung der Frauenquote wird in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen nach Maßgabe der verfügbaren Daten berichtet, insbesondere für die nachfolgend angeführten Kategorien:

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.