



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN



# Gender Monitoring



Zahlen, Fakten, Analysen VIII



# INHALT

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>4</b>
1.1	Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger	4
1.2	Hintergrundinformation	4
<b>2</b>	<b>DATEN UND FAKTEN</b>	<b>5</b>
2.1	Überblick	5
2.1.1	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	5
2.1.2	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	6
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	14
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2020	14
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2016	15
2.2.3	Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz	21
2.2.4	Quoten bei Dienstverhältnissen	22
2.2.5	Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen	26
2.2.6	Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten	31
2.3	Studium an der TU Wien	39
2.3.1	Studierende an der TU Wien	39
2.3.2	Studienabschlüsse	42
2.4	Strategie und Maßnahmen	64
<b>3</b>	<b>ANHANG</b>	<b>65</b>
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	65
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	65
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	66
3.1.3	Lohnbestandteile	68
3.1.4	Tabellen zu Abbildungen	69
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	88

# 1 Einleitung

## 1.1 Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger

Vor Ihnen liegt der Bericht „Gender Monitoring: Zahlen, Fakten, Analysen VIII“ für das Jahr 2020. Damit nehmen wir nicht nur auf gesellschaftliche Entwicklungen Bezug, sondern insbesondere auf neue gesetzliche Grundlagen.

Dem VfGH-Erkenntnis zum sogenannten „dritten Geschlecht“ aus 2018 folgend, ist es seit 2020 möglich, das eigene Geschlecht mit „männlich, weiblich, divers, inter, offen, kein Eintrag“ anzugeben. Und auch das Universitätsgesetz lässt nun bei akademischen Graden den Zusatz „x“ zu, der ebenso auf die Geschlechtervielfalt aufmerksam machen soll. Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern bleiben als strategische Ziele der TU Wien fest verankert. Was wir dennoch tun wollen, ist das Monitoring auszuweiten. Und diese Ergebnisse können sie nun erstmals dem vorliegenden Bericht entnehmen.

## 1.2 Hintergrundinformation

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

Bei den Personaldaten wurden Jahresdurchschnittswerte erhoben, für die Studierendenzahlen wurden Studiensemester als Berichtsbasis herangezogen. Für die Fakultätsberichte in Bezug auf die Studienabschlüsse wurden Absolvent\_innen-Statistiken aus dem TISS für die jeweilige Fakultät im Verlauf der Jahre 2012 bis 2020 dargestellt. Die Darstellung dient zur Orientierung, wie hoch der Anteil im Pool jener Personen war, die für Anstellungen in wissenschaftlichen Positionen (v.a. Prae Doc und Post Doc) zur Verfügung stehen. Alle anderen Studierendendaten wurden in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Studienbezogene Daten (Shabnam Tauböck) erstellt.

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

## 2 Daten und Fakten

### 2.1 Überblick

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

#### 2.1.1 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

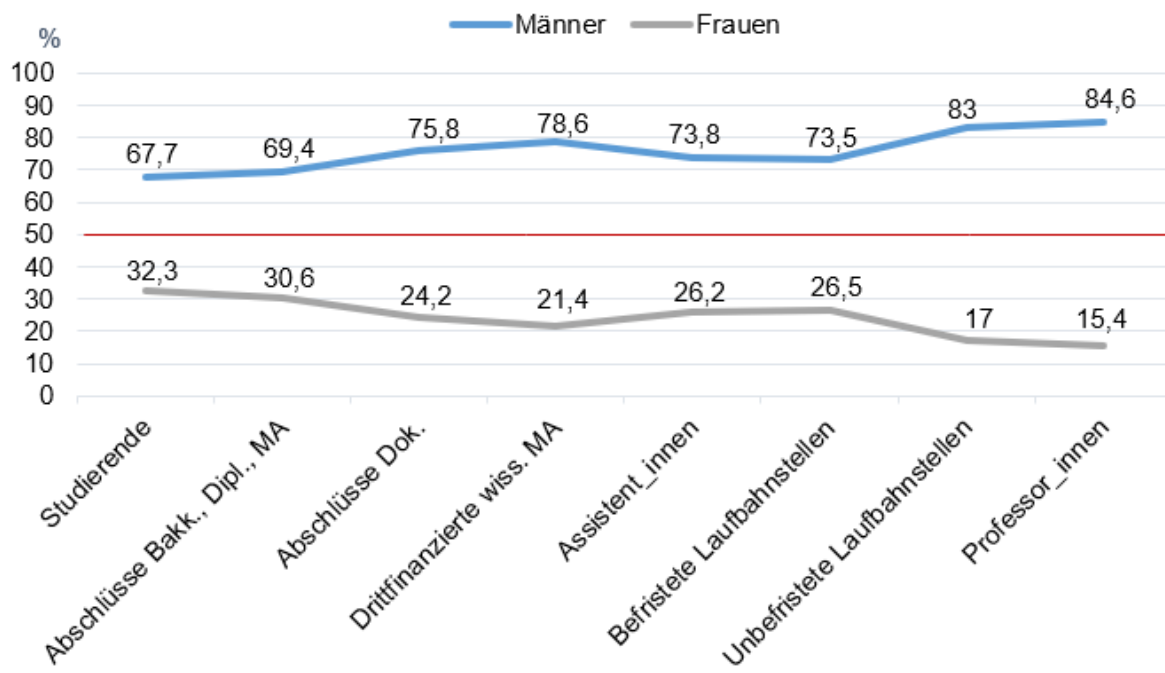


Abbildung 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2019/20; Personaldaten: TU Insight 2020; Köpfe; Assistent\_innen: Assistent\_innen, Post Doc, Prae Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	884	240
Assistent_innen	457	162
Befristete Laufbahnstellen	36	13
Unbefristete Laufbahnstellen	49	10
Professor_innen	144	26

Tabelle 1: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: TU Insight 2020

## 2.1.2 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

### Fakultät für Architektur und Raumplanung

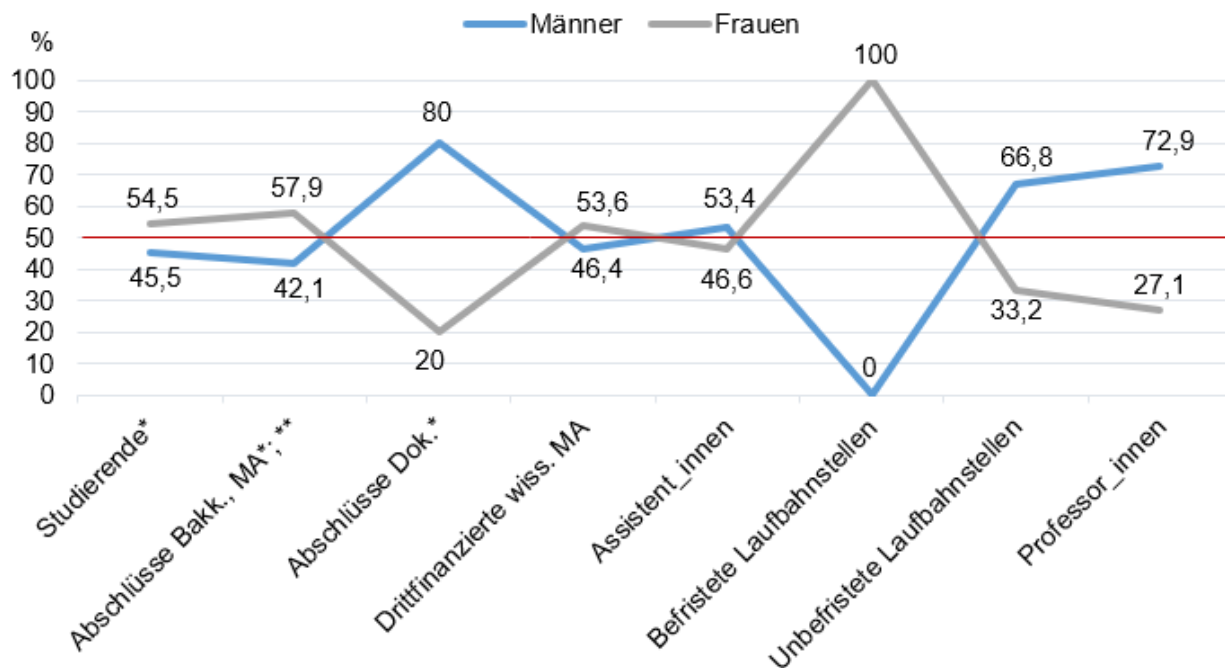


Abbildung 2: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	18,9	21,8
Assistent_innen	46,1	40,3
Befristete Laufbahnstellen	0	0,3
Unbefristete Laufbahnstellen	4	1,99
Professor_innen	18,6	6,9

Tabelle 2: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Bauingenieurwesen

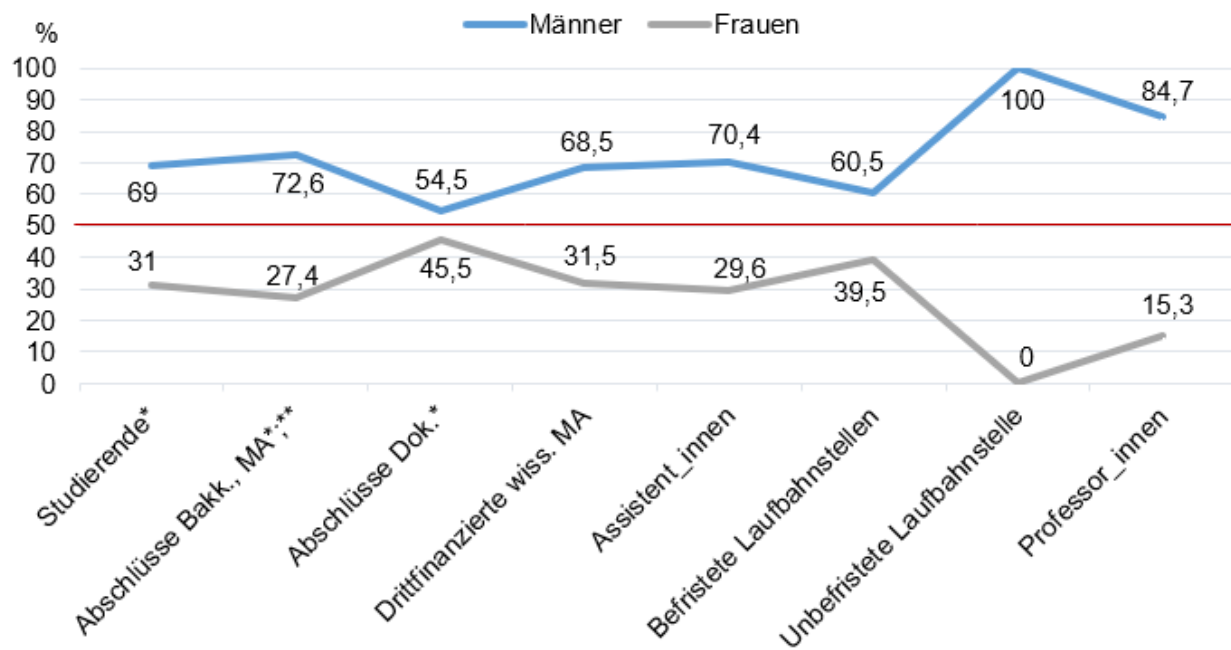


Abbildung 3: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bauingenieurwesen; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	48,6	22,3
Assistent_innen	59,9	25,2
Befristete Laufbahnstellen	2,6	1,7
Unbefristete Laufbahnstellen	4,2	0
Professor_innen	16,6	3

Tabelle 3: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bauingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

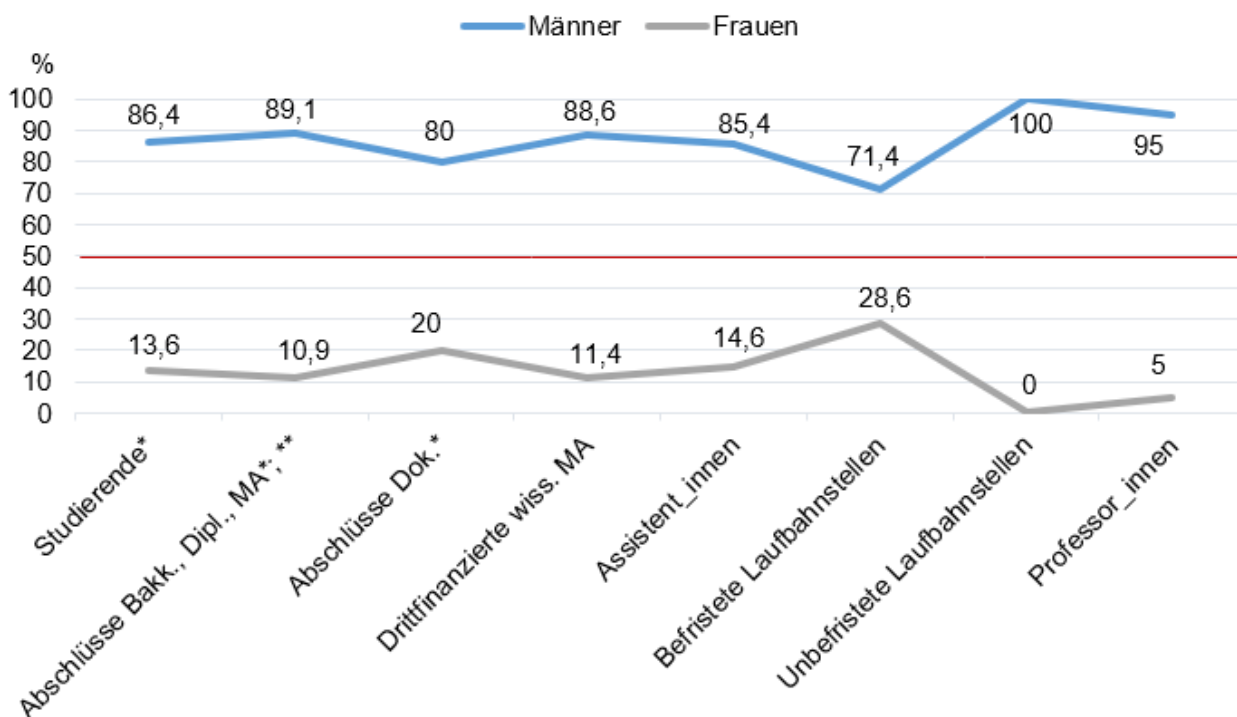


Abbildung 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	165,9	21,4
Assistent_innen	78	13,3
Befristete Laufbahnstellen	7	2,8
Unbefristete Laufbahnstellen	5,5	0
Professor_innen	19,2	1

Tabelle 4: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2020



Fakultät für Informatik

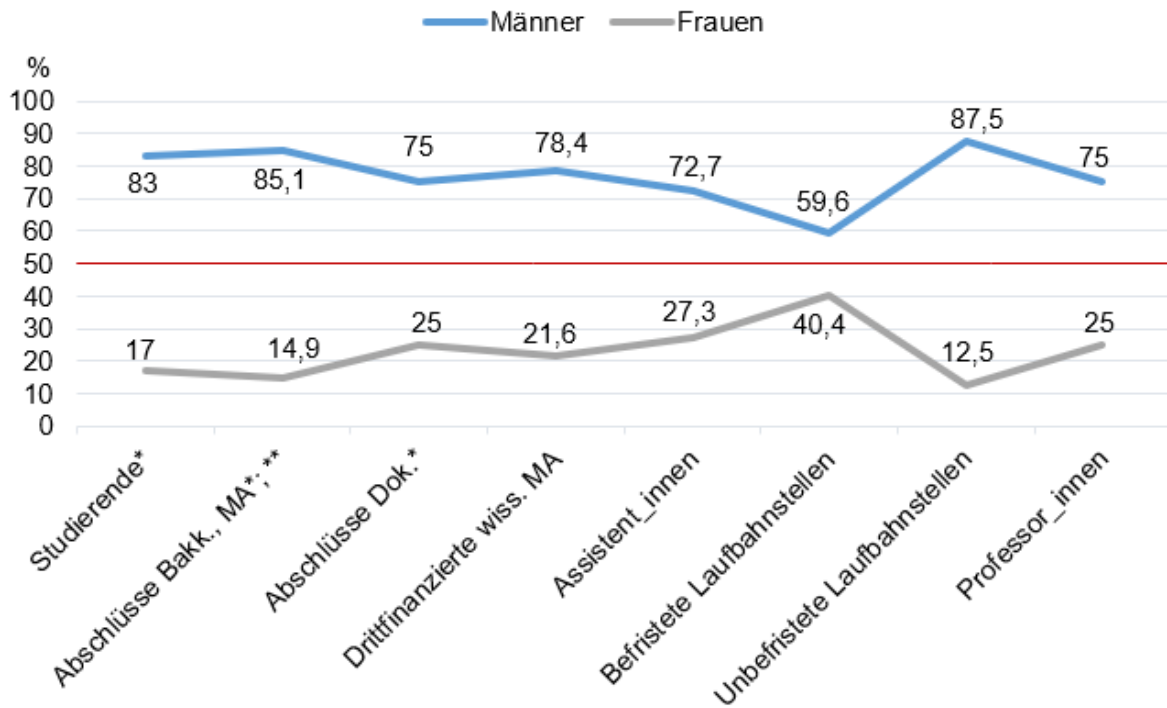


Abbildung 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	132,1	36,4
Assistent_innen	49,7	18,7
Befristete Laufbahnstellen	5,17	3,5
Unbefristete Laufbahnstellen	7	1
Professor_innen	18	6

Tabelle 5: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

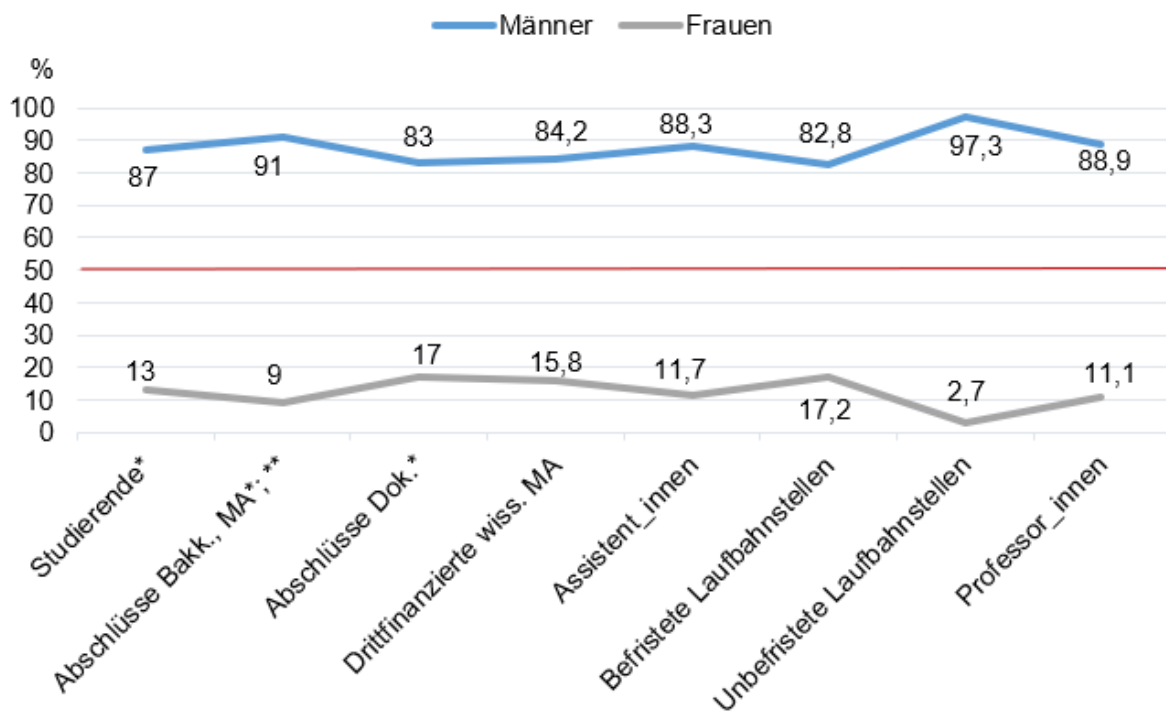


Abbildung 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	131,9	24,7
Assistent_innen	63,4	8,4
Befristete Laufbahnstellen	4	0,83
Unbefristete Laufbahnstellen	6,2	0,17
Professor_innen	20,8	2,6

Tabelle 6: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Mathematik und Geoinformation

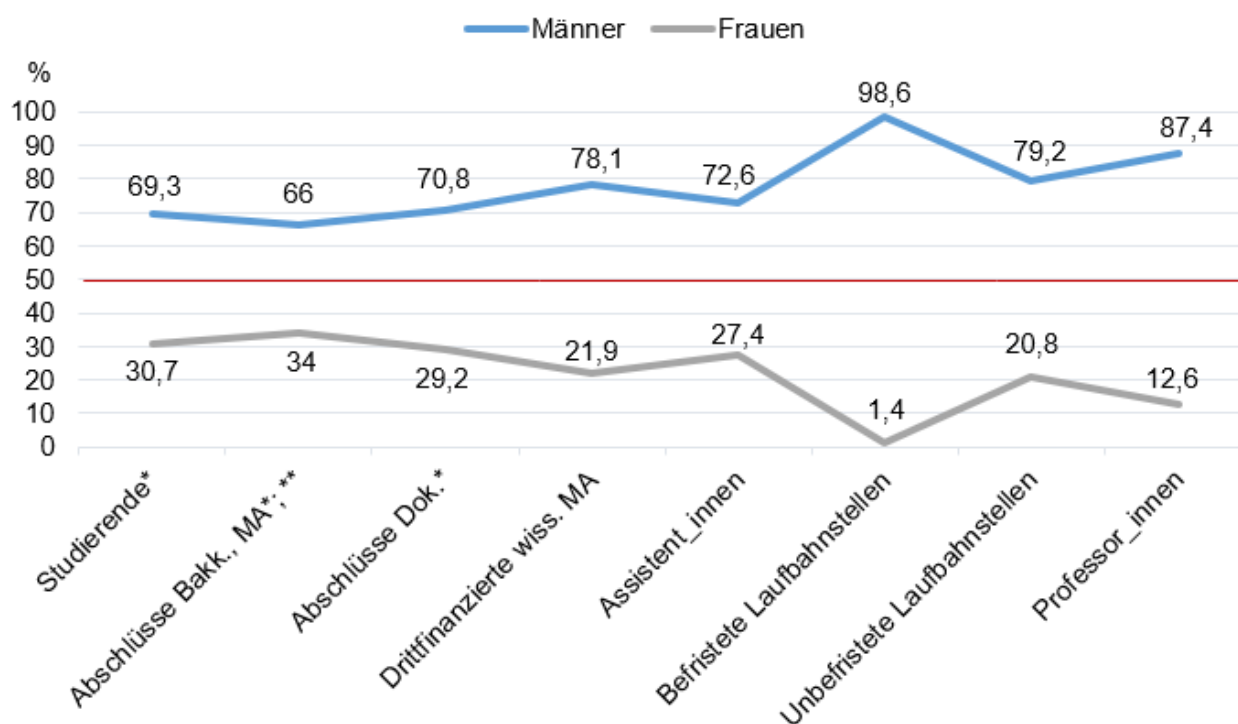


Abbildung 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	96,1	26,9
Assistent_innen	39,3	14,8
Befristete Laufbahnstellen	6,9	0,1
Unbefristete Laufbahnstellen	7,6	2
Professor_innen	20,9	3

Tabelle 7: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Physik

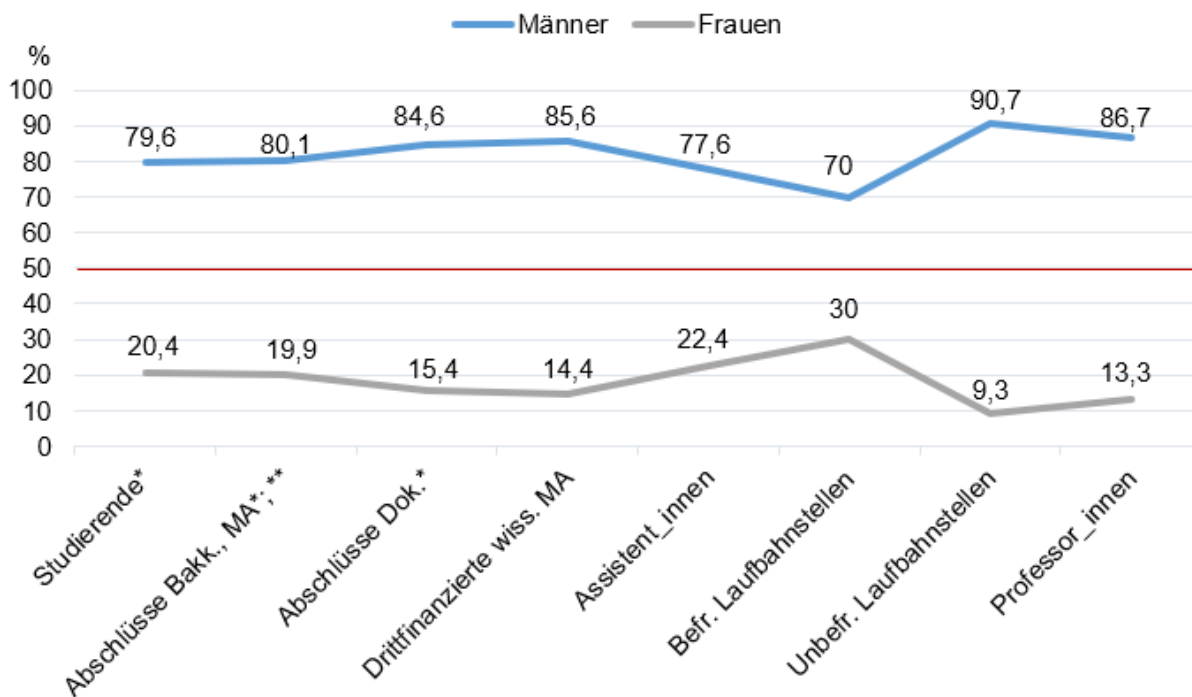


Abbildung 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	140,4	23,6
Assistent_innen	26,3	7,6
Befristete Laufbahnstellen	2,8	1,2
Unbefristete Laufbahnstellen	9,8	1
Professor_innen	13	2

Tabelle 8: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TU Insight 2020

Fakultät für Technische Chemie

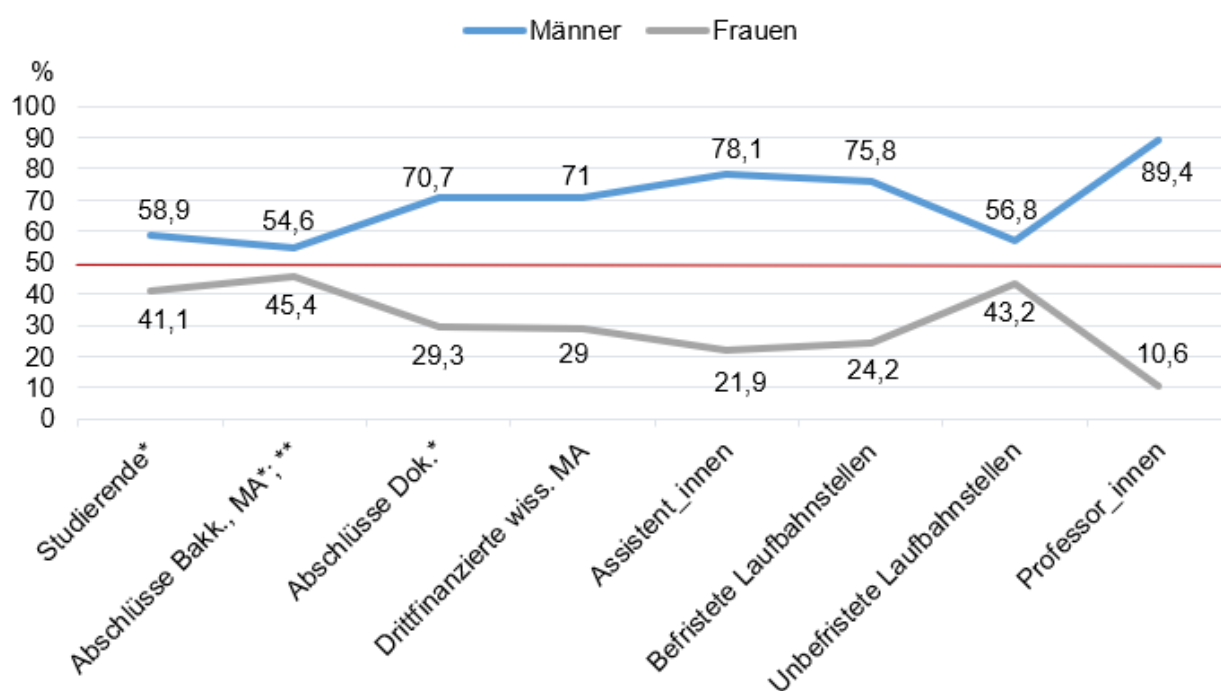


Abbildung 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TISS Studienjahr 2019/20, Personaldaten: TU Insight 2020 (Köpfe); Assistent\_innen: Assistent\_innen, Prae Doc, Post Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	131,2	53,8
Assistent_innen	50,4	14,1
Befristete Laufbahnstellen	7,2	2,3
Unbefristete Laufbahnstellen	5,4	4,1
Professor_innen	15,2	1,8

Tabelle 9: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2020

\* 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.

\*\* Inkl. Erweiterungsstudium

## 2.2 Beschäftigte an der TU Wien

### 2.2.1 Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2020

Personal, Vollzeitäquivalente jährlich

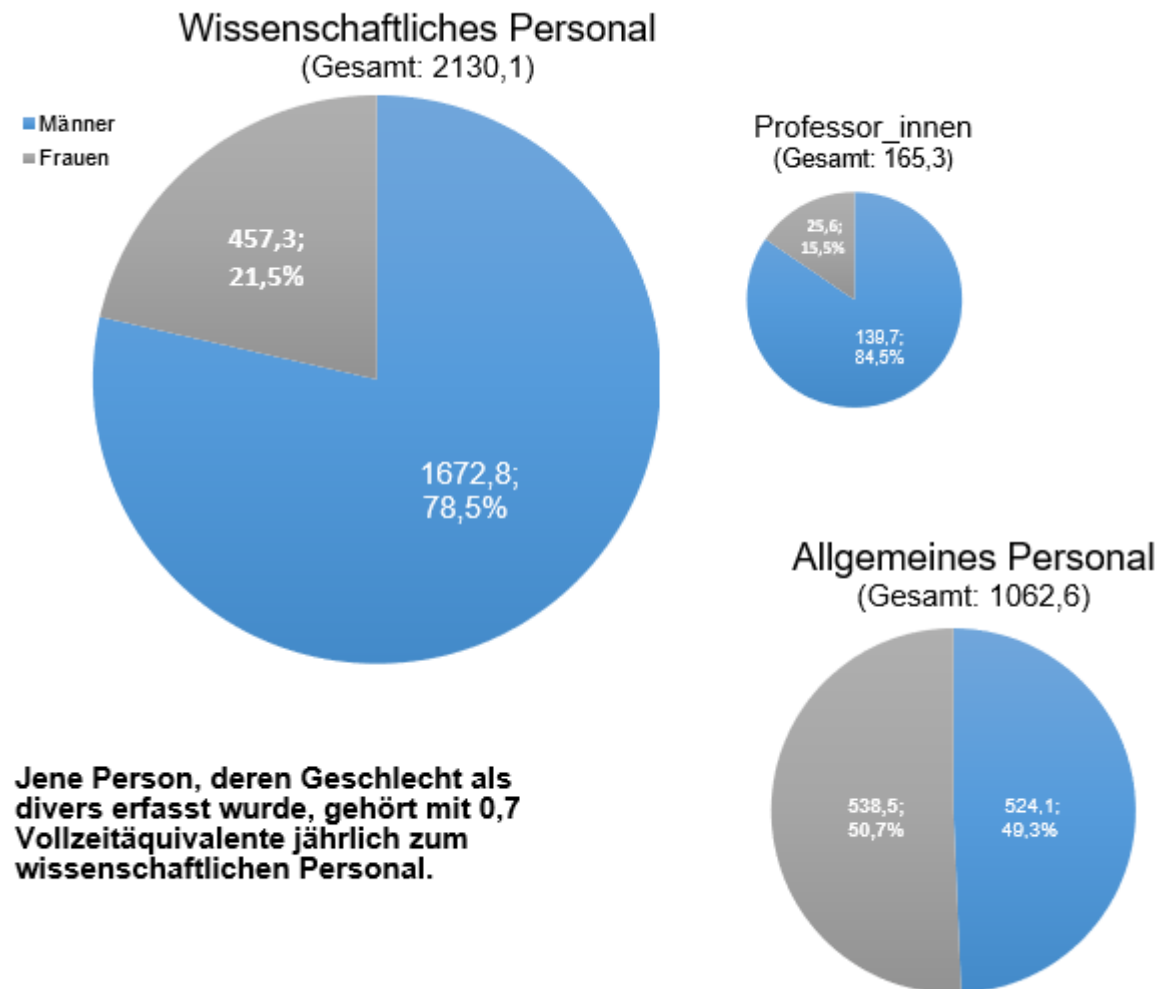


Abbildung 10: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2020; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor\_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent\_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistent\_innen, Prae Doc, Projektassistent\_innen Post Doc, Projektassistent\_innen 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 2016

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

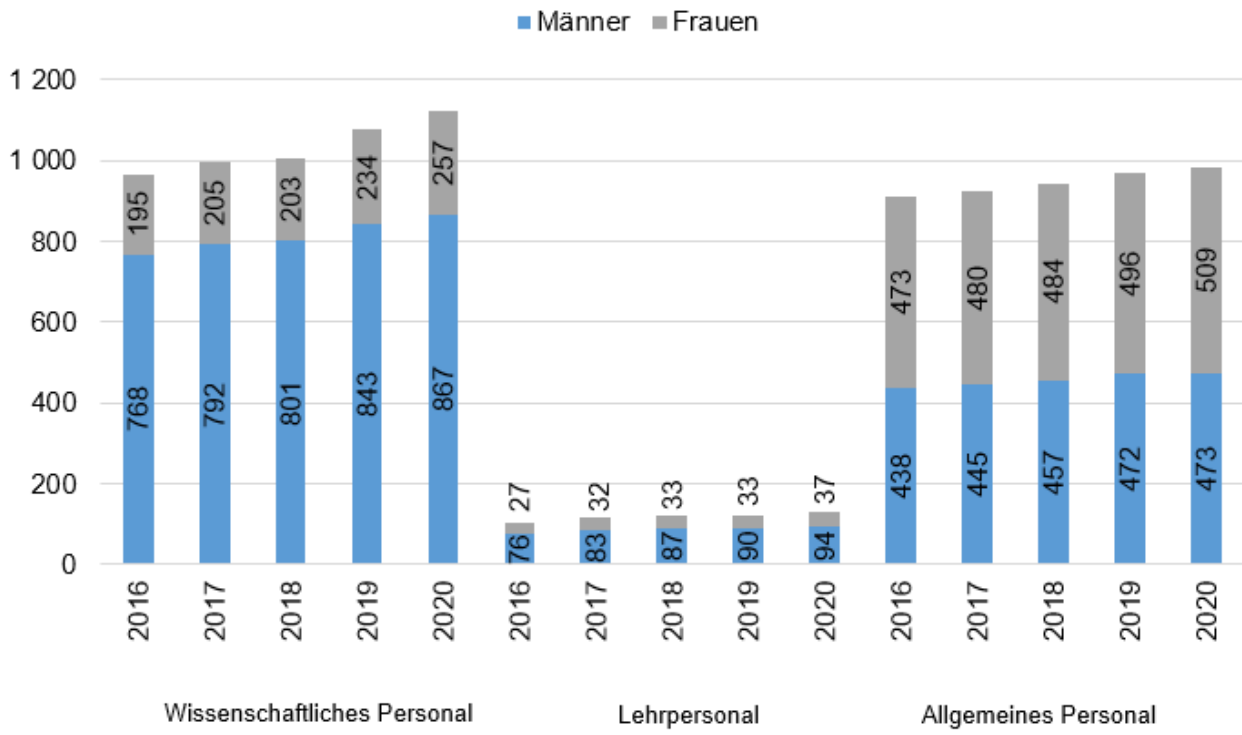


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle TU Insight

## Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

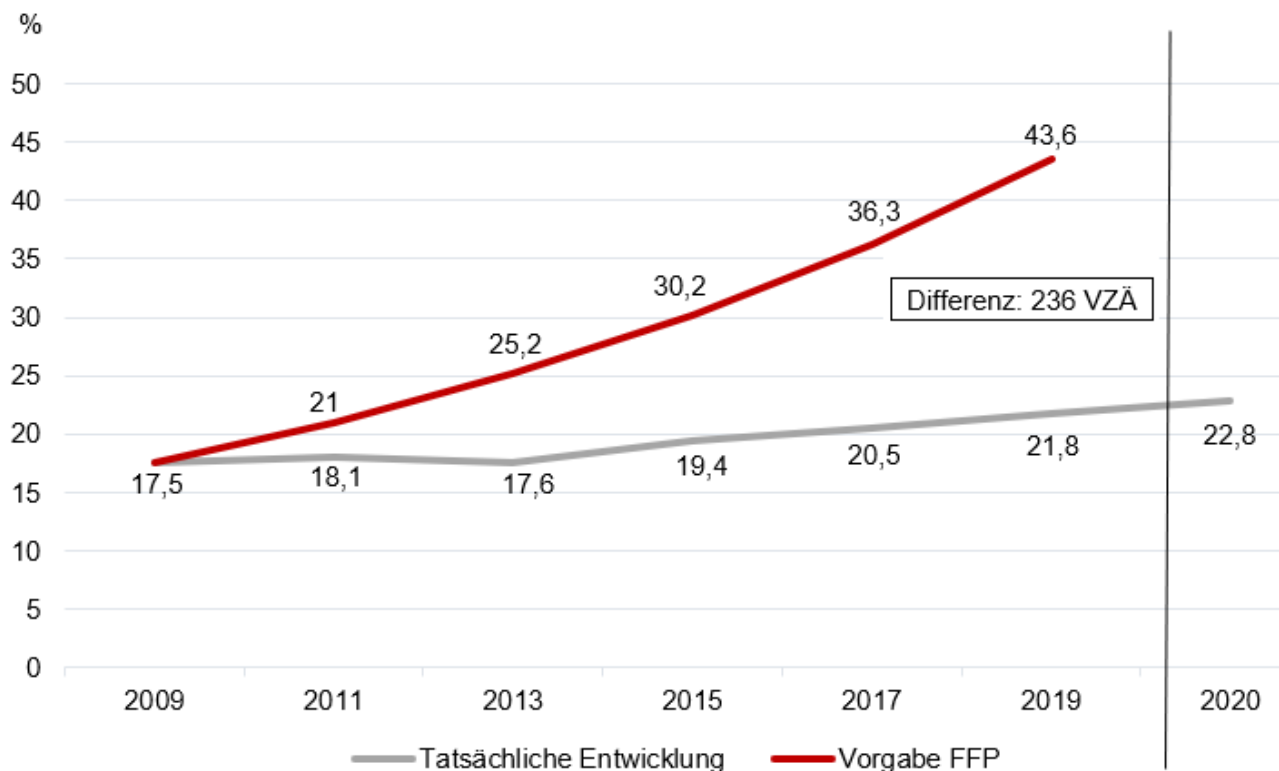


Abbildung 12: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

Es ist anzumerken, dass im betrachteten Zeitraum 2009 bis 2020 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 VZÄ entfallen (tatsächlich: 234) und auf Männer 607 VZÄ (tatsächlich 843). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 236 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal.**



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

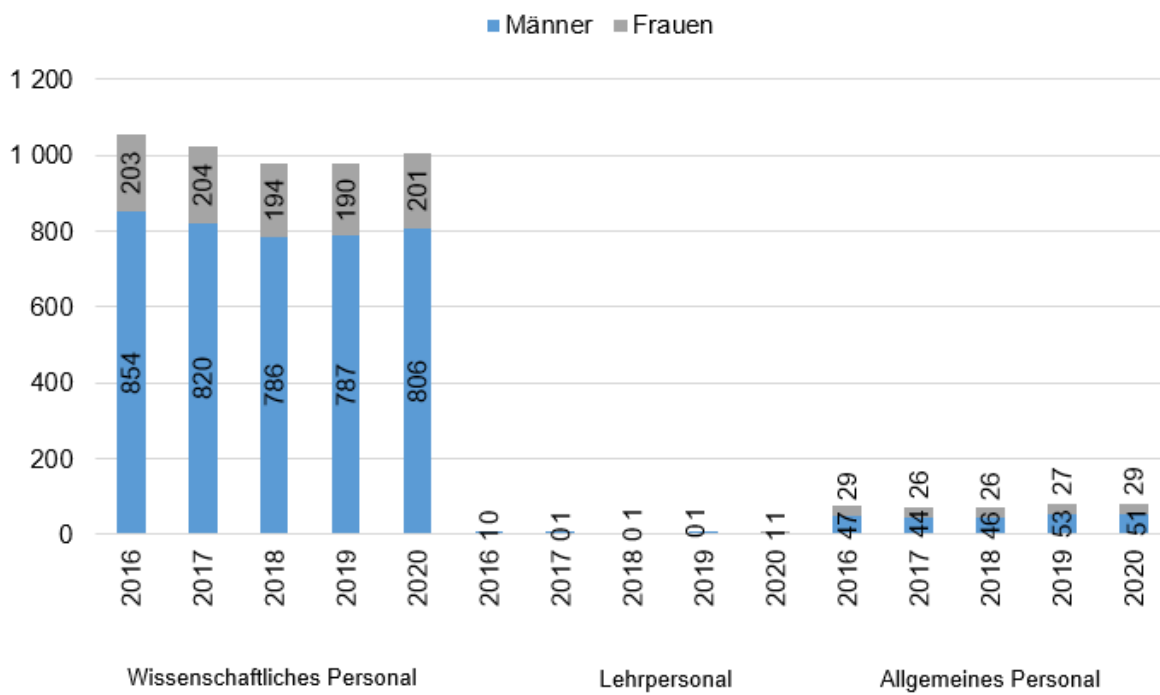


Abbildung 13: Entwicklung Frauenquote, §26 & §27; Quelle TU Insight

## Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

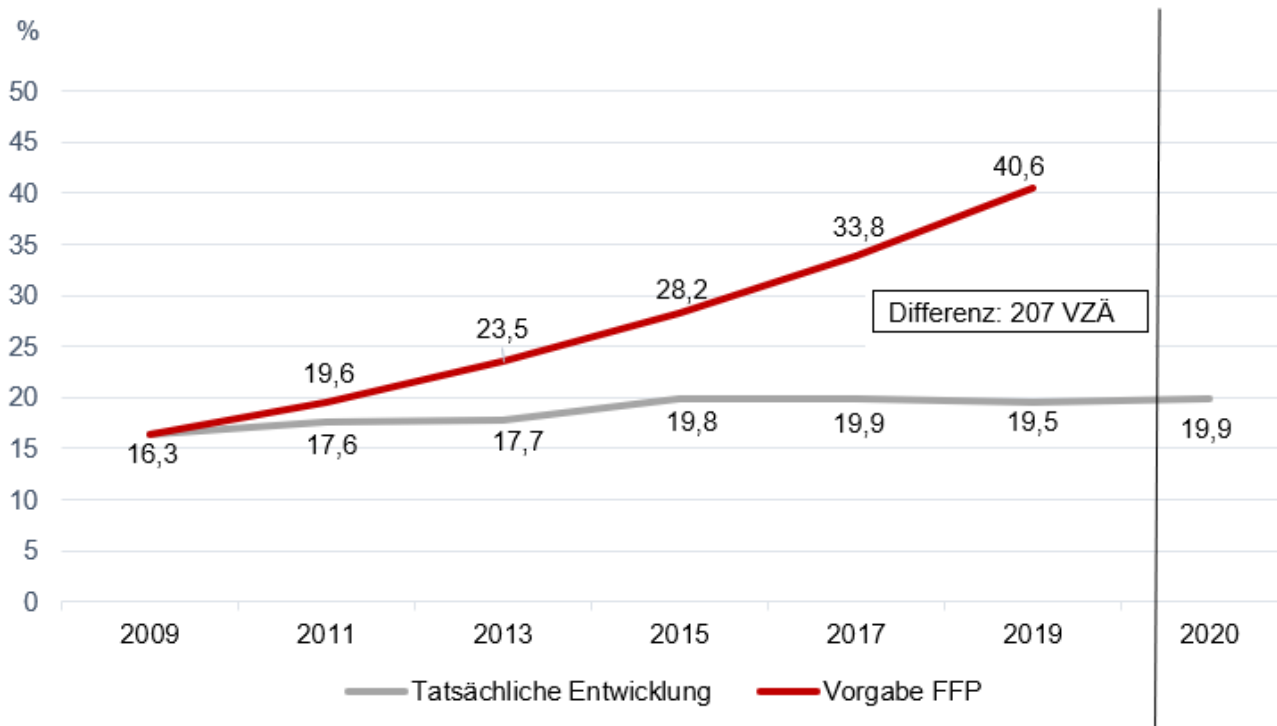


Abbildung 14: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

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 397 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 190) und 580 VZÄ auf Männer (tatsächlich 787). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 207 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal**.

Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich

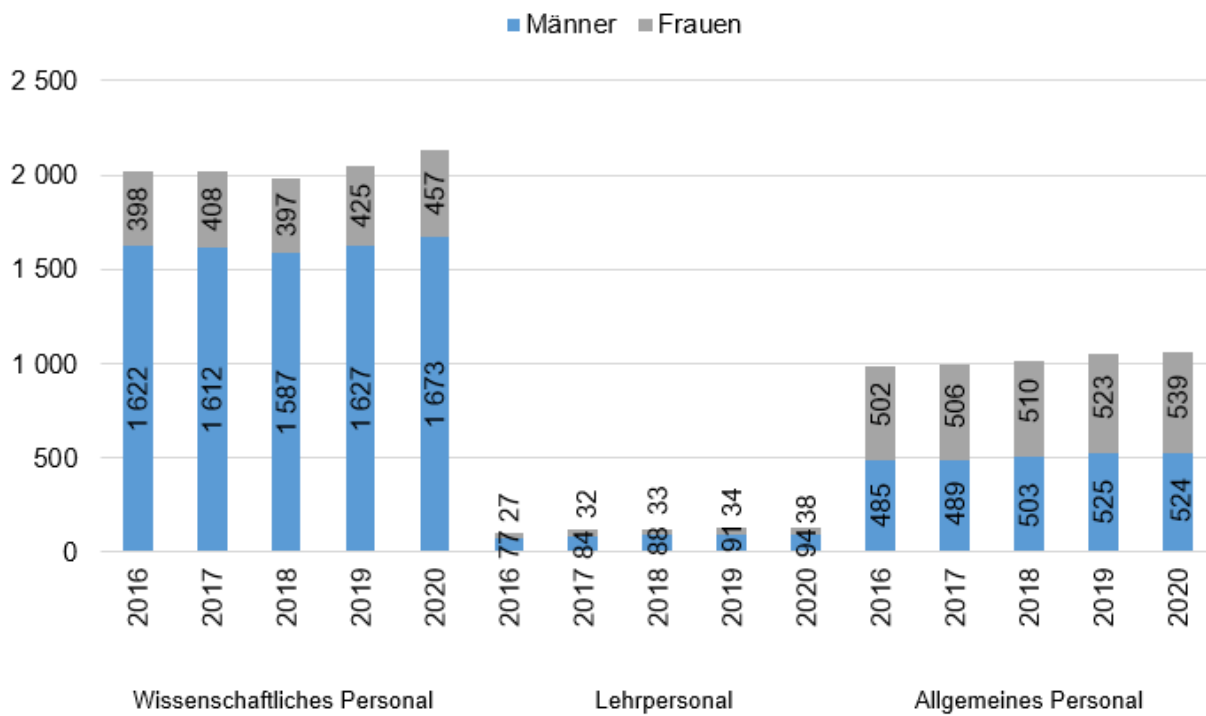


Abbildung 15: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Quelle TU Insight

## Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

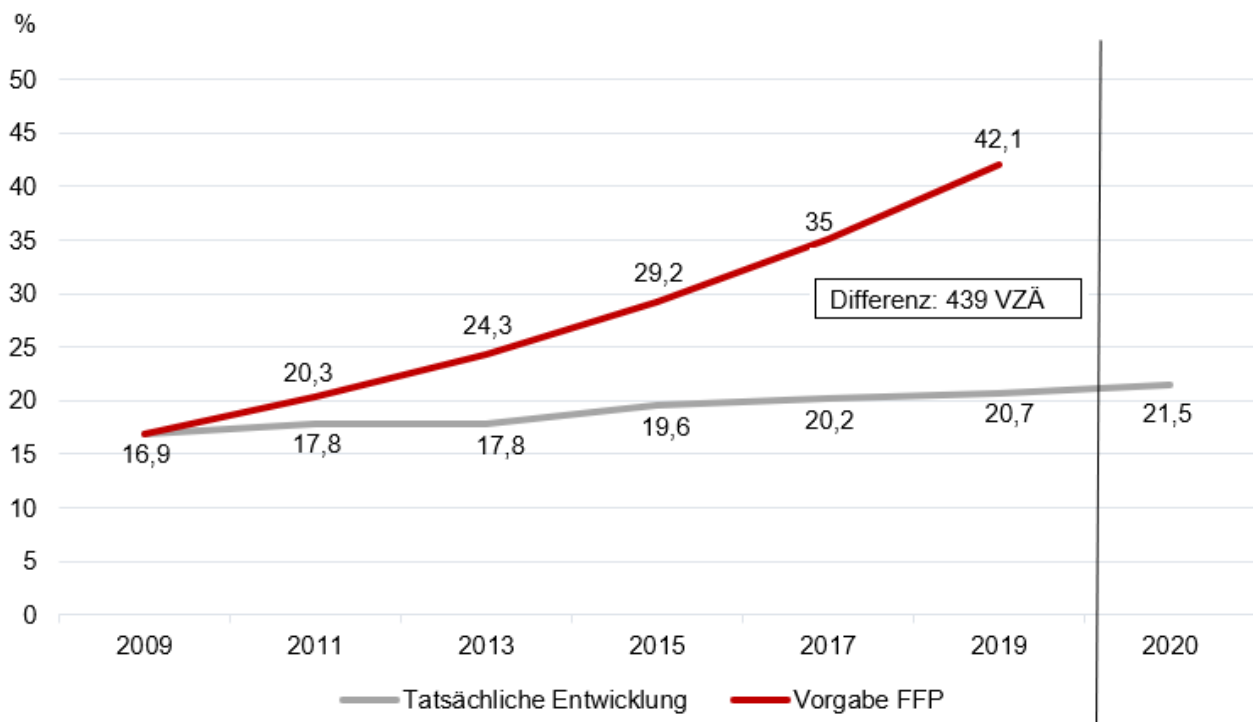


Abbildung 16: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2019 bereits 864 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 425) und 1188 VZÄ auf Männer (tatsächlich 1627). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 439 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im wissenschaftlichen Personal**.

### 2.2.3 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz

	Ø Frauenanteil in %	Kopfzahlen		
		Frauen	Männer	Gesamt
Berufungskommission	38,8	35	54	<b>89</b>
Gutachter_innen	27,6	9	22	<b>31</b>
Bewerber_innen	29,2	64	159	<b>223</b>
Hearing	33,2	15	31	<b>46</b>
Berufungsvorschlag	25,9	6	17	<b>23</b>
Berufung	33,3	3	6	<b>9</b>
				Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)
Selektionschance für Frauen – Hearing				<b>1,14</b>
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				<b>0,89</b>
<b>Berufungschance für Frauen</b>				<b>1,14</b>

Tabelle 10: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2020

### 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 2020 in einem §28 Dienstverhältnis zur TU Wien (= global finanziert) beschäftigt waren.

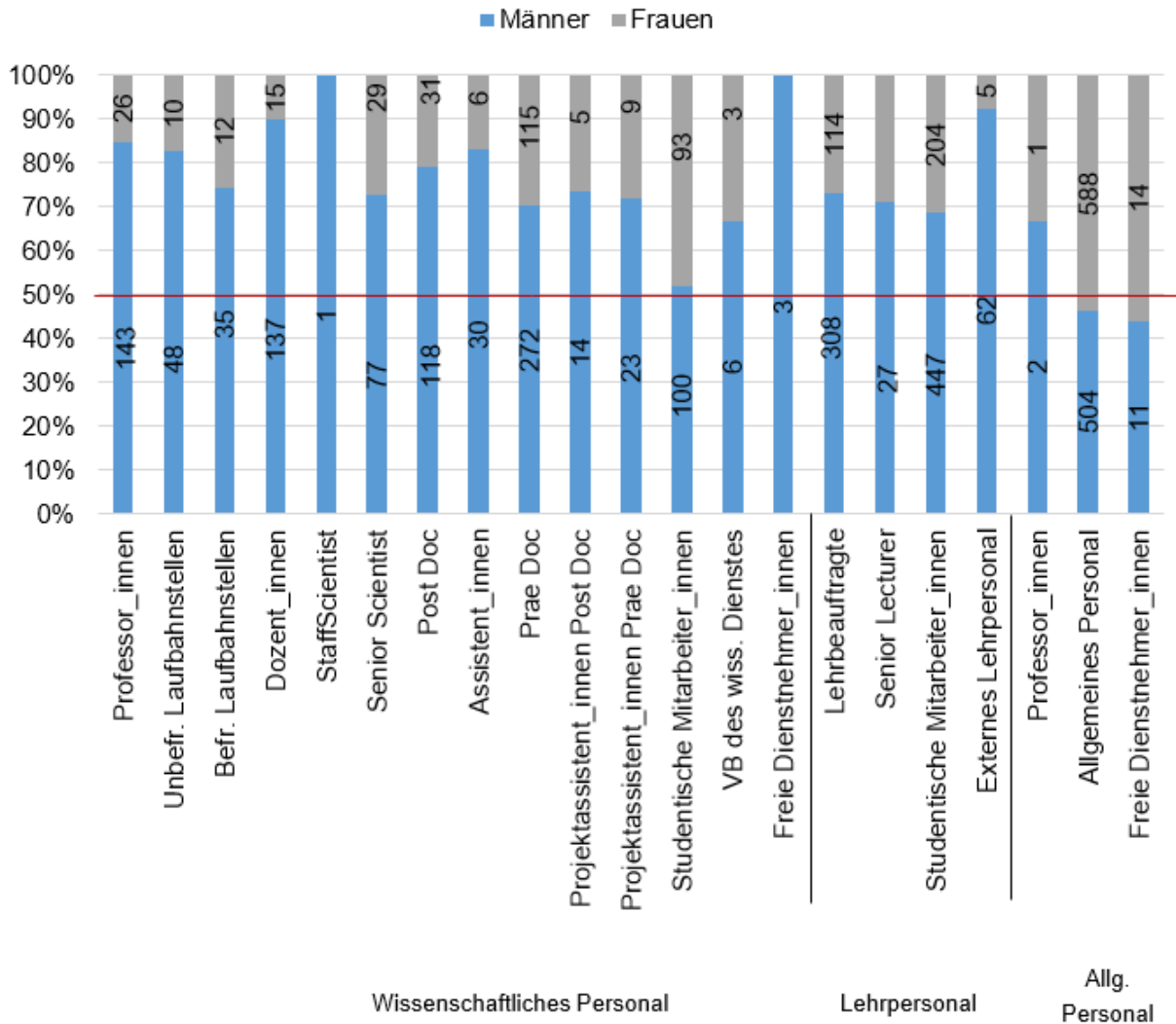


Abbildung 17: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

**Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)**

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

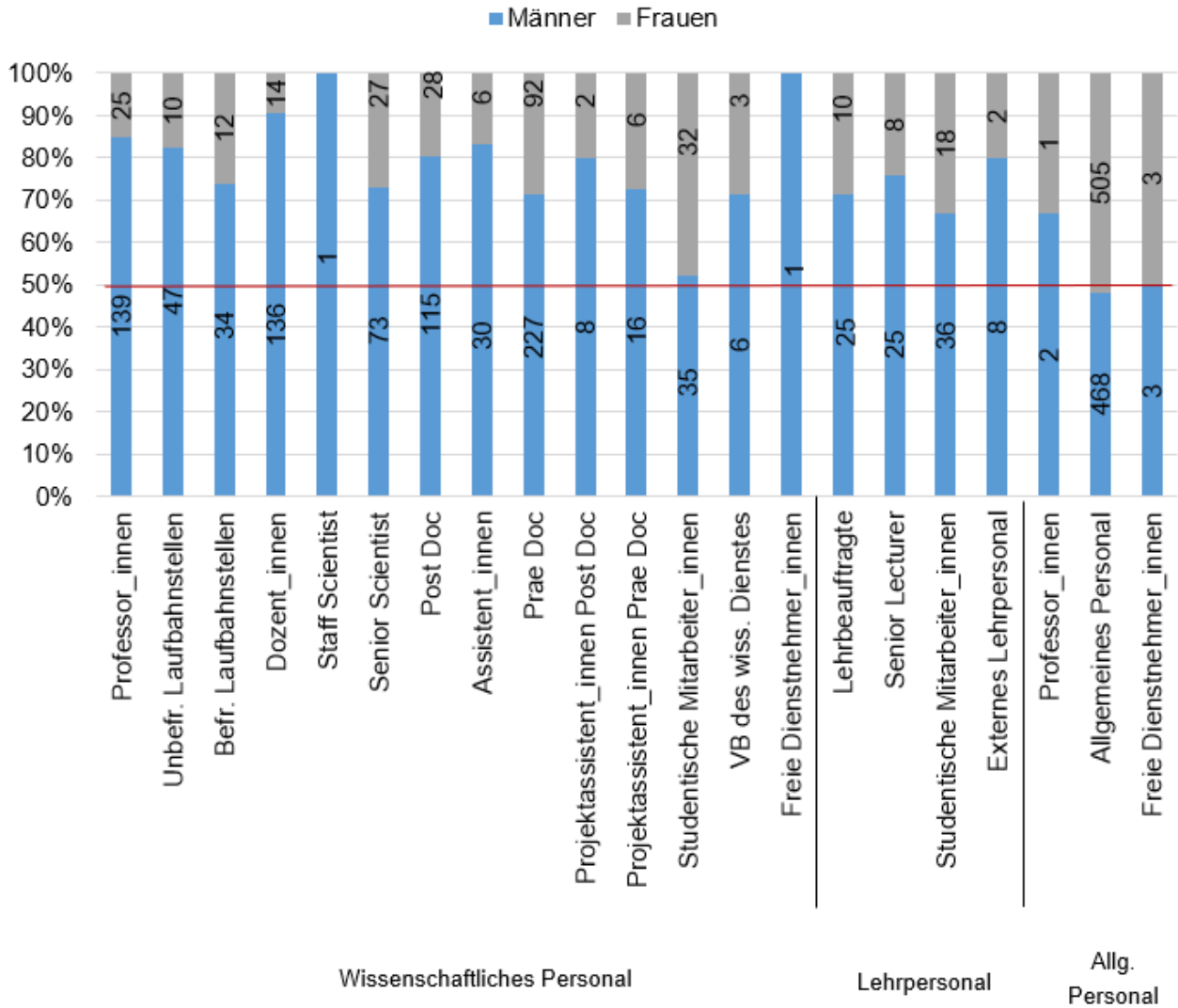


Abbildung 18: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

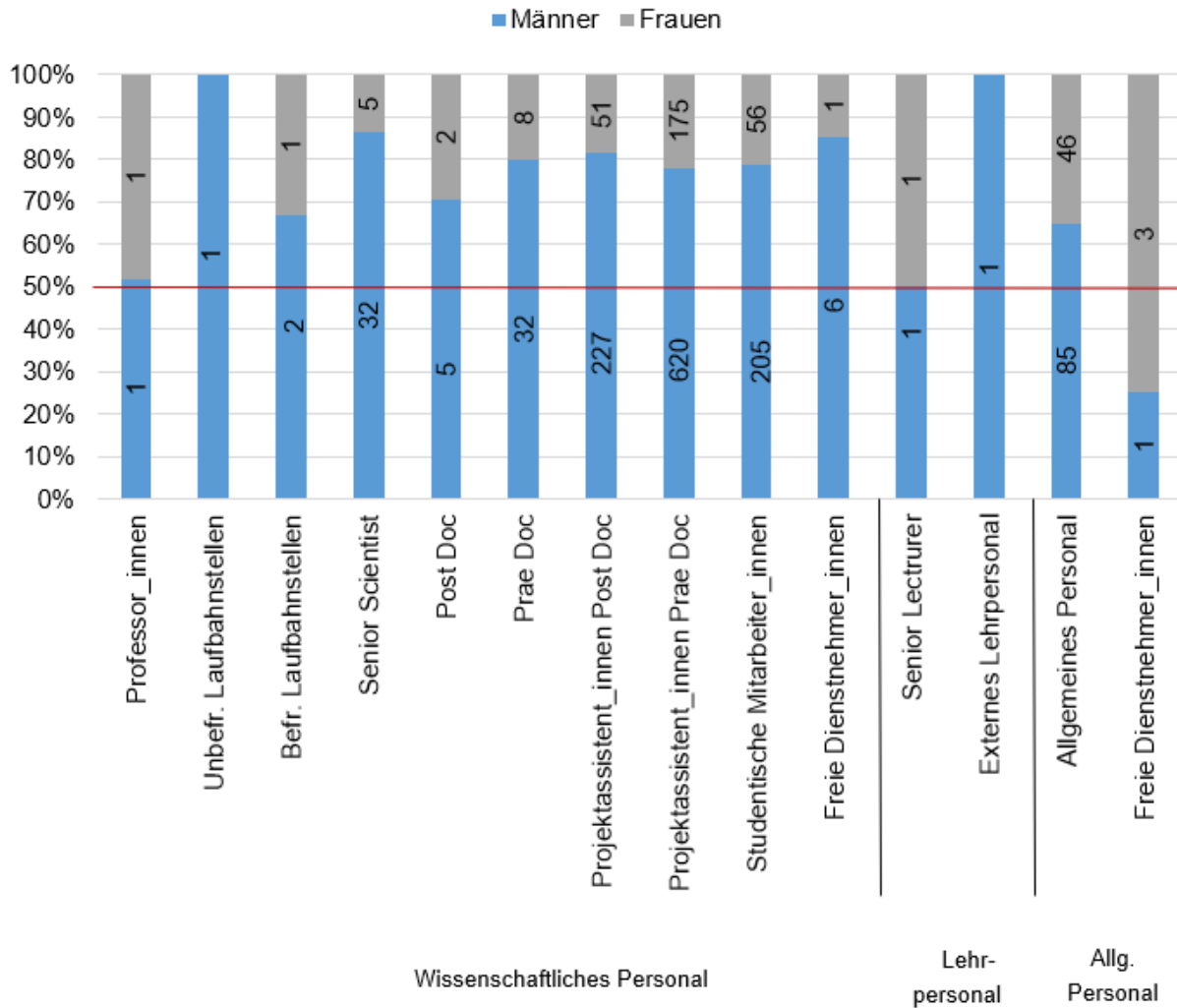


Abbildung 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)



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

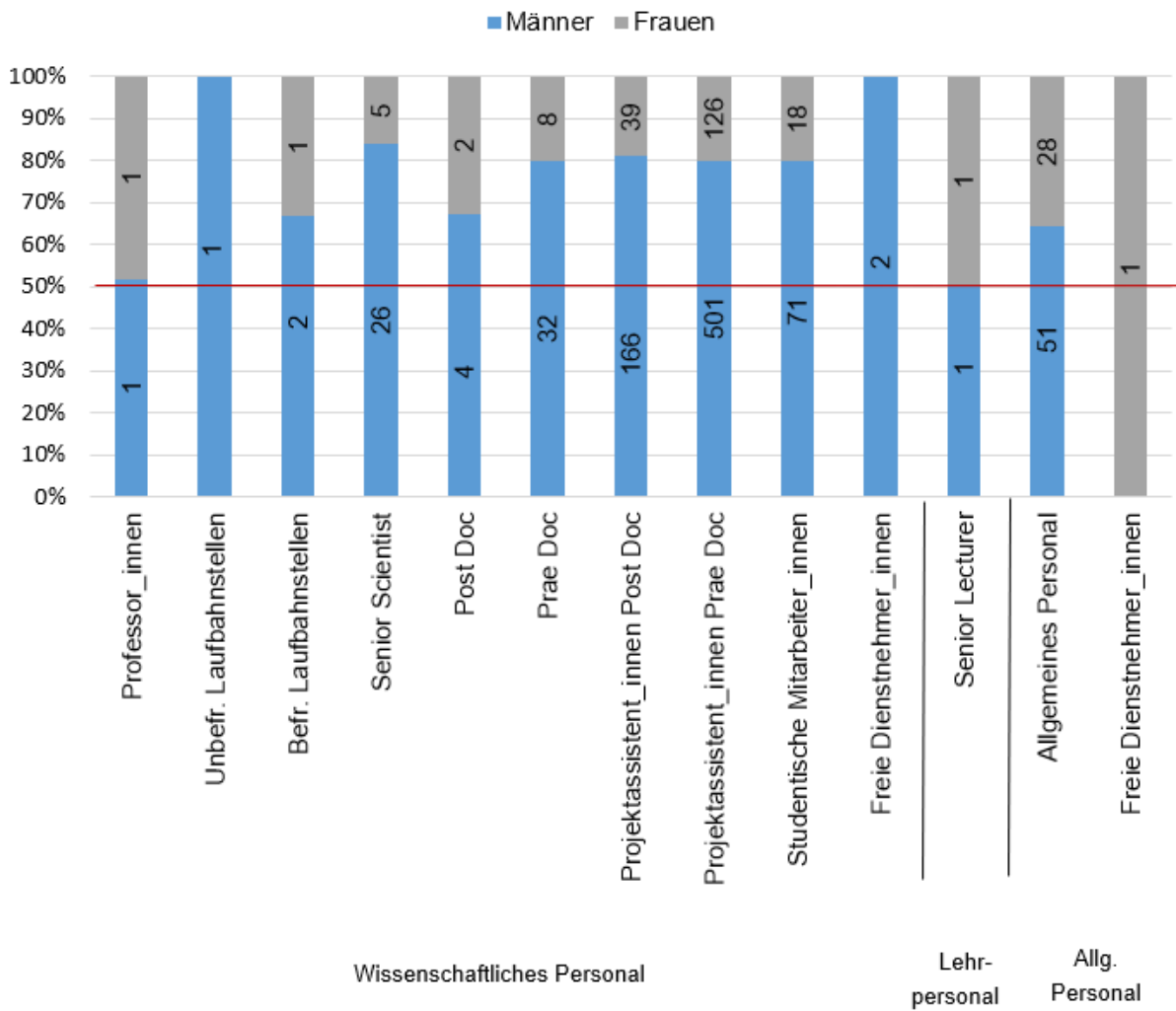


Abbildung 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27);  
Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

## 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.

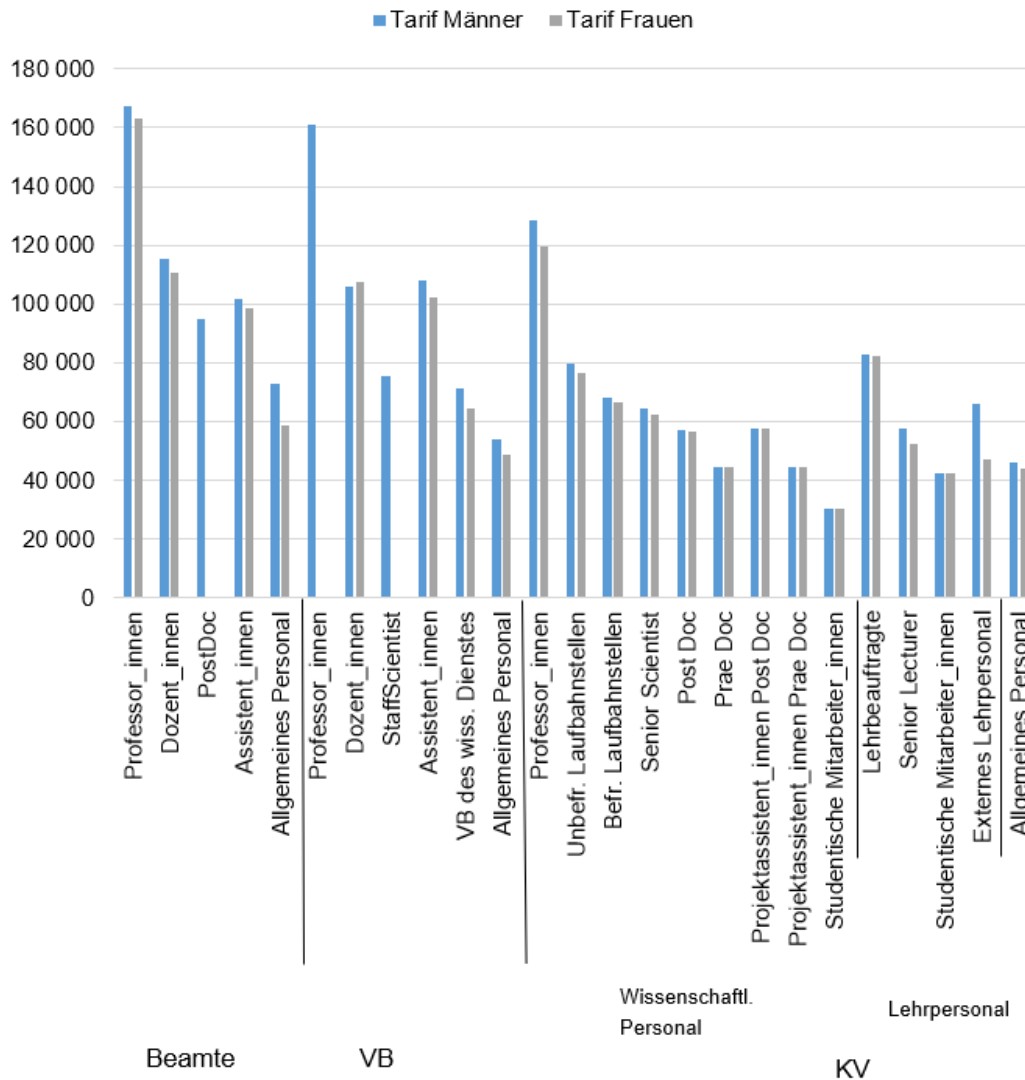


Abbildung 21: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Große Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 7,36% mehr als Frauen. Ebenso zeigen sich große Unterschiede bei den unbefr. Laufbahnstellen (Männer verdienen durchschnittlich 4,03 % mehr) und den Senior Lectures (Männer verdienen durchschnittlich 9,18% 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.

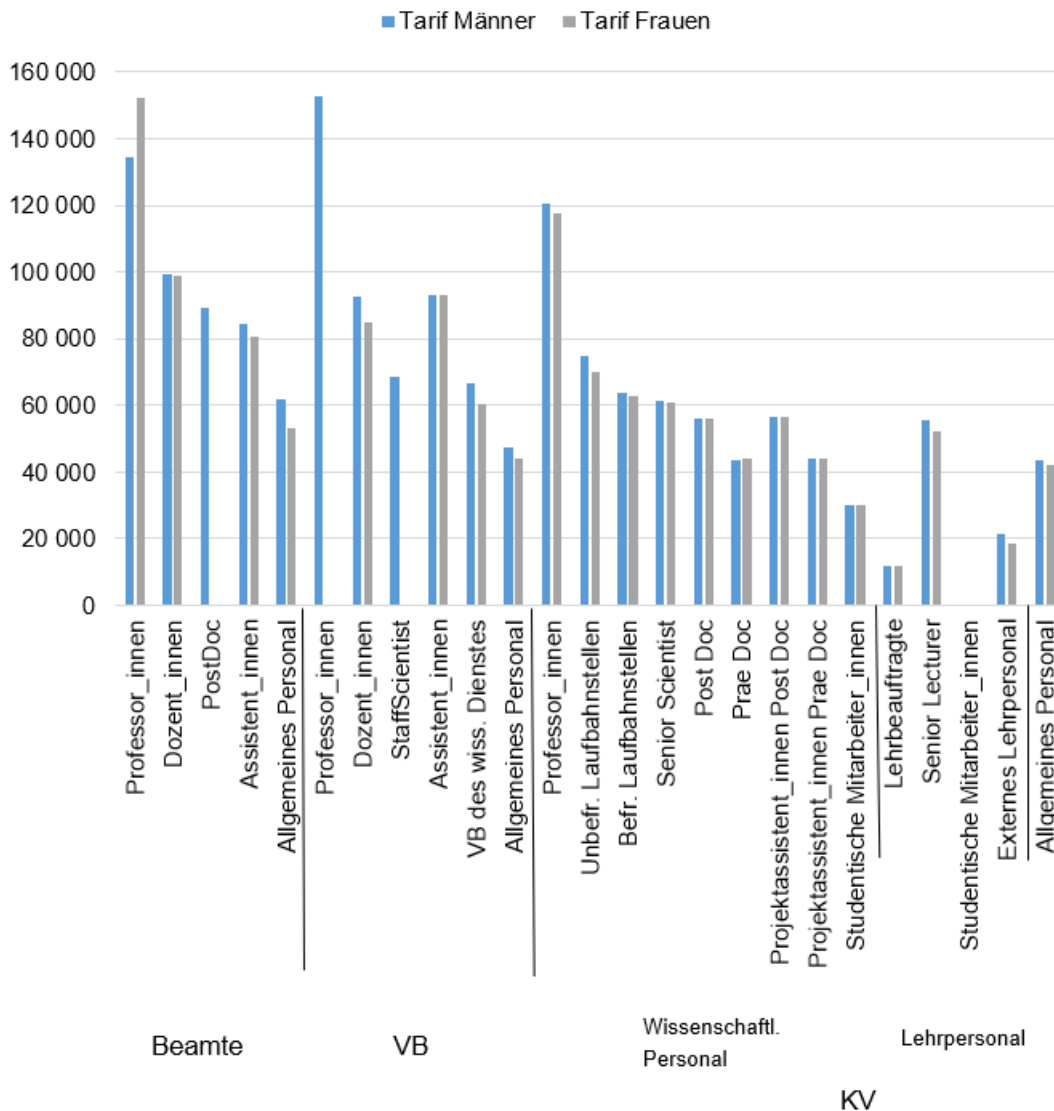


Abbildung 22: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Werden lediglich die Gehälter betrachtet, so zeigt sich, dass zwar Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, diese aber ganz überwiegend ältere Dienstverhältnisse betreffen. Bei den neueren Anstellungsverhältnissen, den Anstellungen nach Kollektivvertrag, zeigen sich kaum Einkommens-Differenzen zwischen Männern und Frauen. Lediglich in der Personengruppen Professor\_innen (2,34%), unbefr. Laufbahnstellen (6,75%), und Senior Lecturer (6,68%) 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 Vollzeit-äquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung für Lehre verdient.

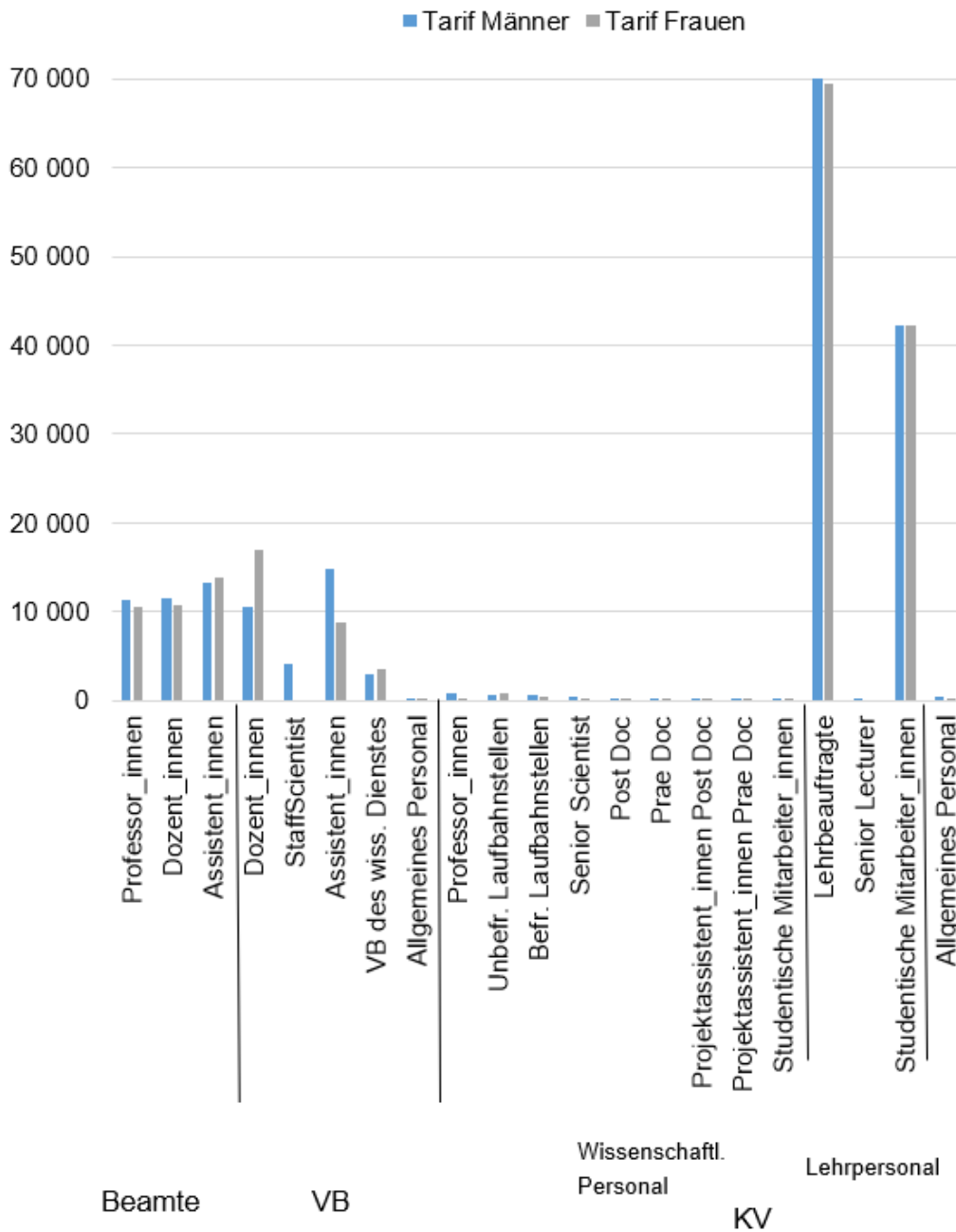


Abbildung 23: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

### Einkommen – Nebentätigkeiten

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

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

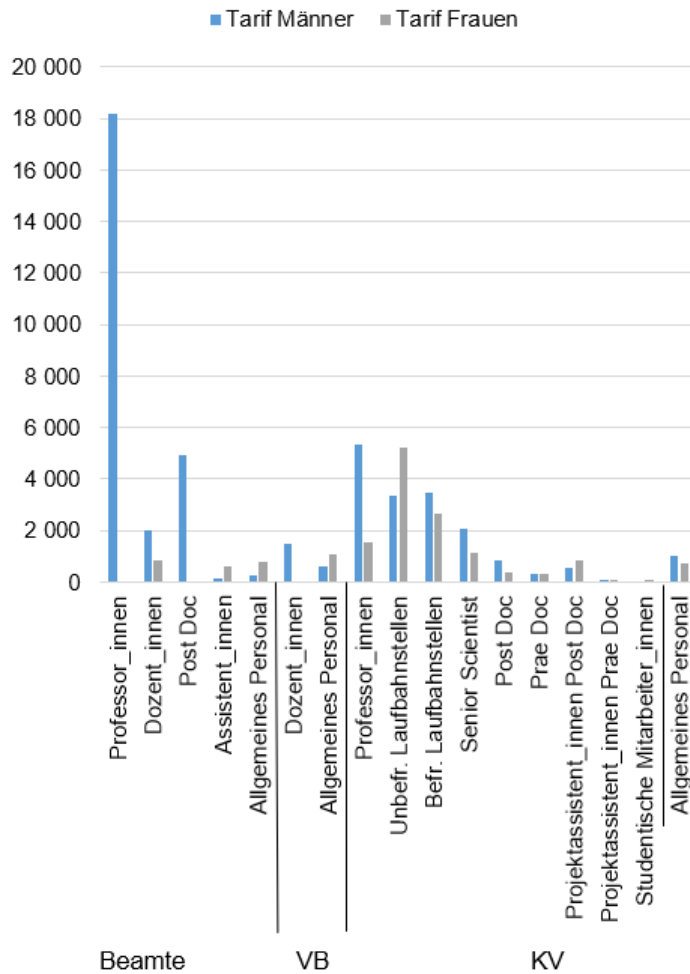


Abbildung 24: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Während die Gehalts-Einstufungen und die Lehrentgelte wenig Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufweisen, zeigt sich bei den Nebentätigkeiten ein deutlicher Gender Gap. Größere Einkommensunterschiede aus Nebentätigkeiten finden sich in beinahe allen beamteten Dienstverhältnissen (hier haben einzelne wenige Personen sehr hohe Einnahmen aus Nebentätigkeiten) sowie in manchen Bereichen des Kollektivvertrages. Im Vergleich zum Vorjahr holen die Frauen bei KV-Professuren und befristeten KV-Laufbahnstellen auf, blieben allerdings auf sehr niedrigem Niveau. Bei den Assoc. Prof. (o.Q.) fallen die Frauen zurück. 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.

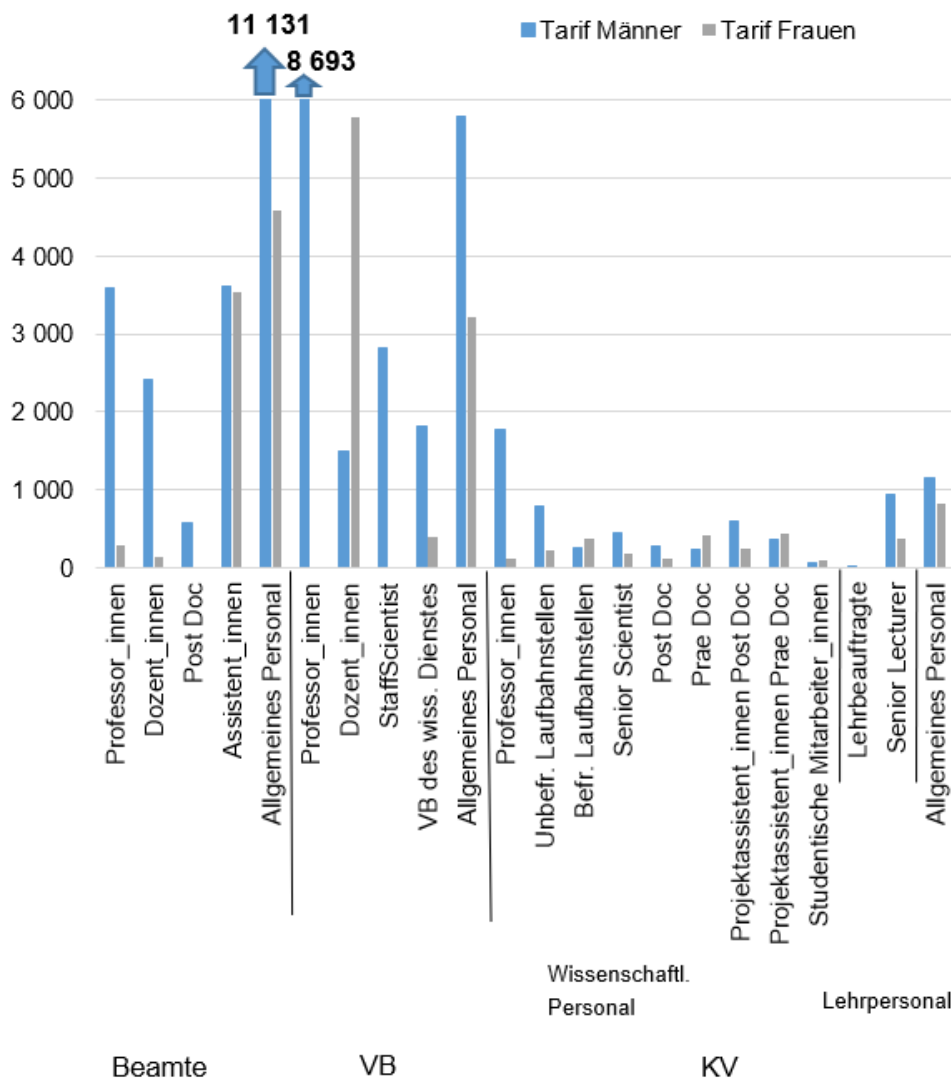


Abbildung 25: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

In der Personengruppe Beamte allgemeines Personal haben Männer 4x mehr Überstundenauszahlungen als Frauen (obwohl mehr Frauen in der Gruppe sind als Männer). Die Mehrleistungszulage ist bei Männern ebenfalls höher als bei Frauen.

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

Die Zahlungen bei den Professor\_innen (Beamte & VB) und den Dozent\_innen (Beamte & VB) sind Jubiläumsgelder. Bei den VB des allg. Personals handelt es sich um Abfertigung, bei den Frauen zusätzlich um Urlaubersatz und Leistungsprämien.

## 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 2020 an der Fakultät für Architektur beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

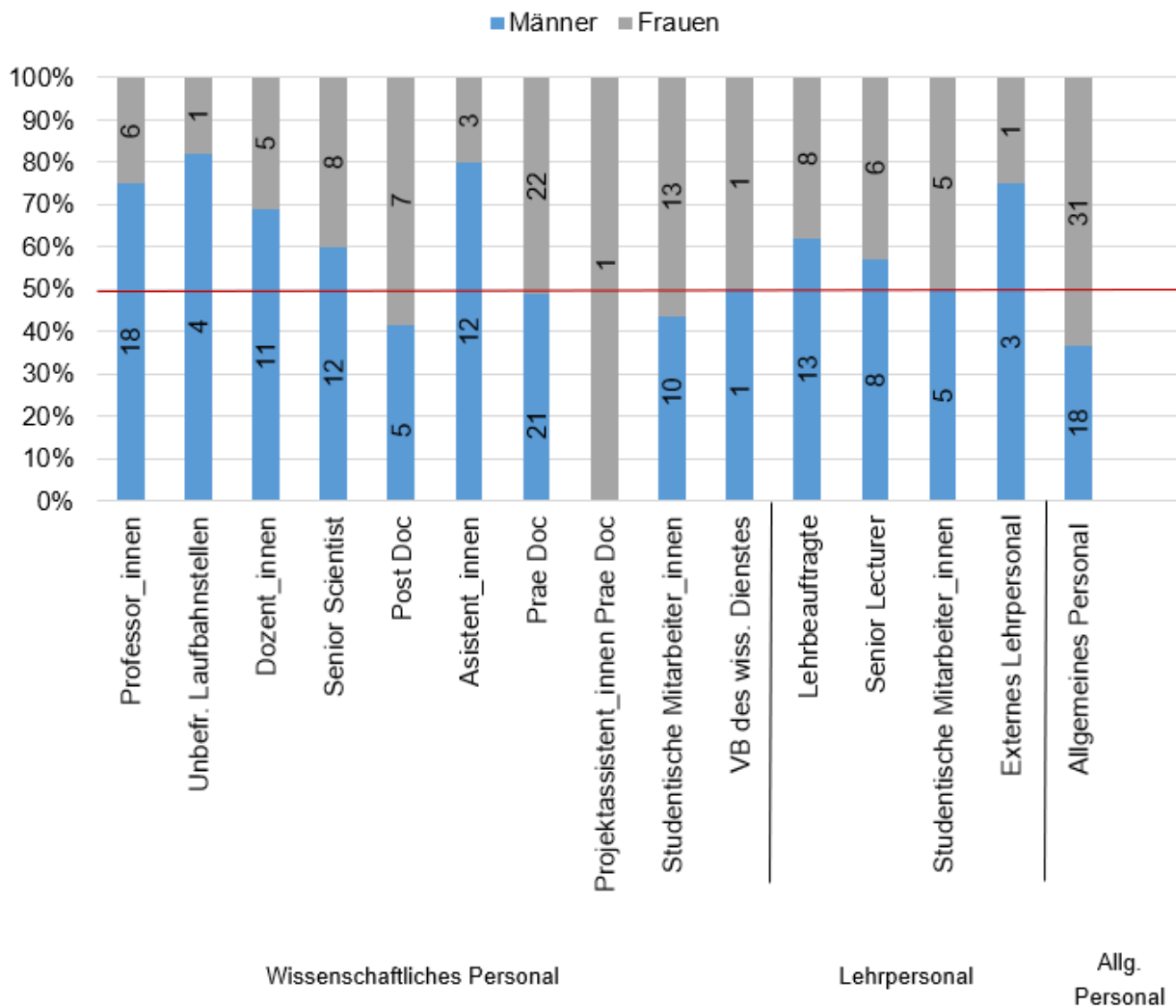


Abbildung 26: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

**Bauingenieurwesen**

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

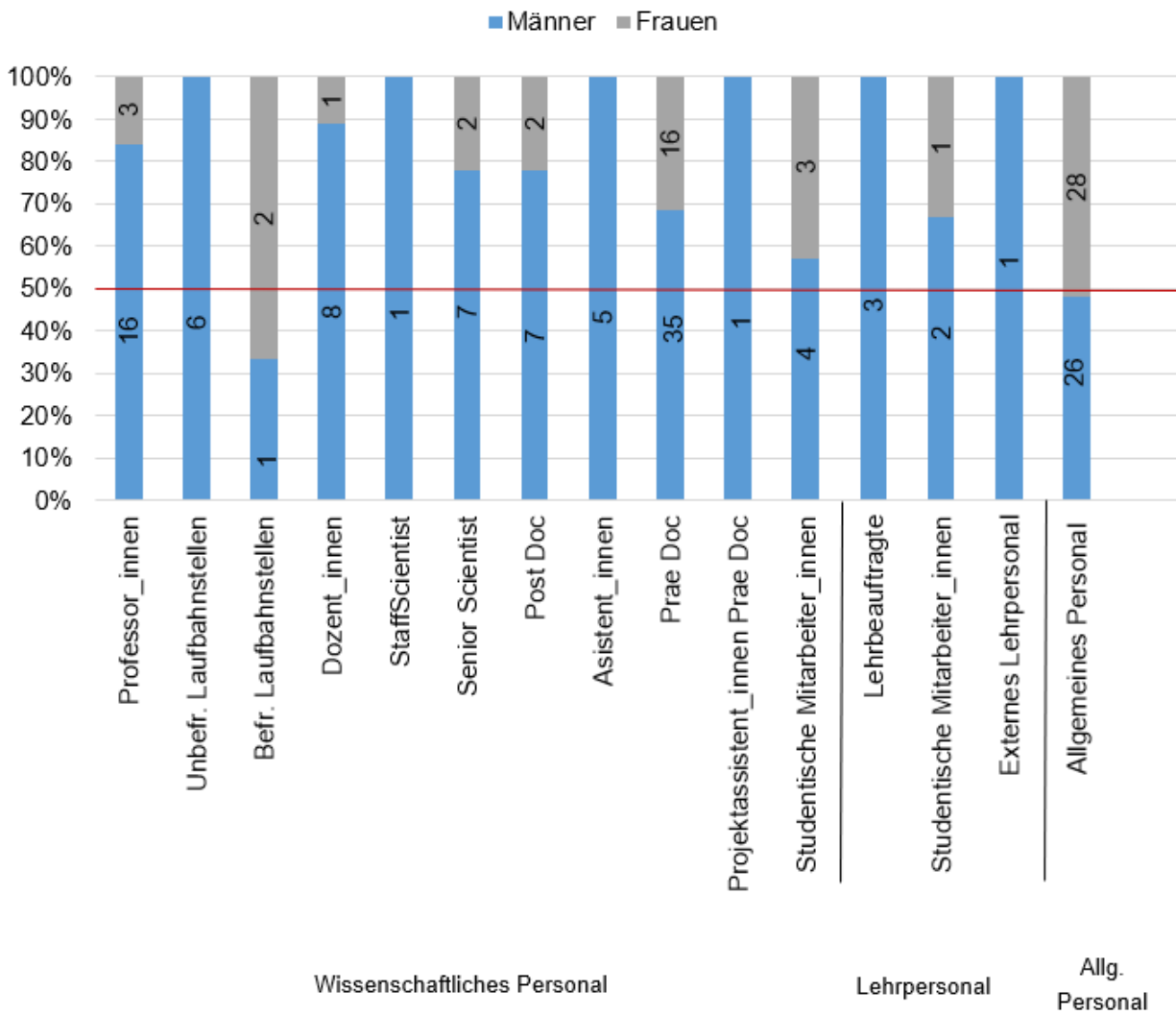


Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020 (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)



Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

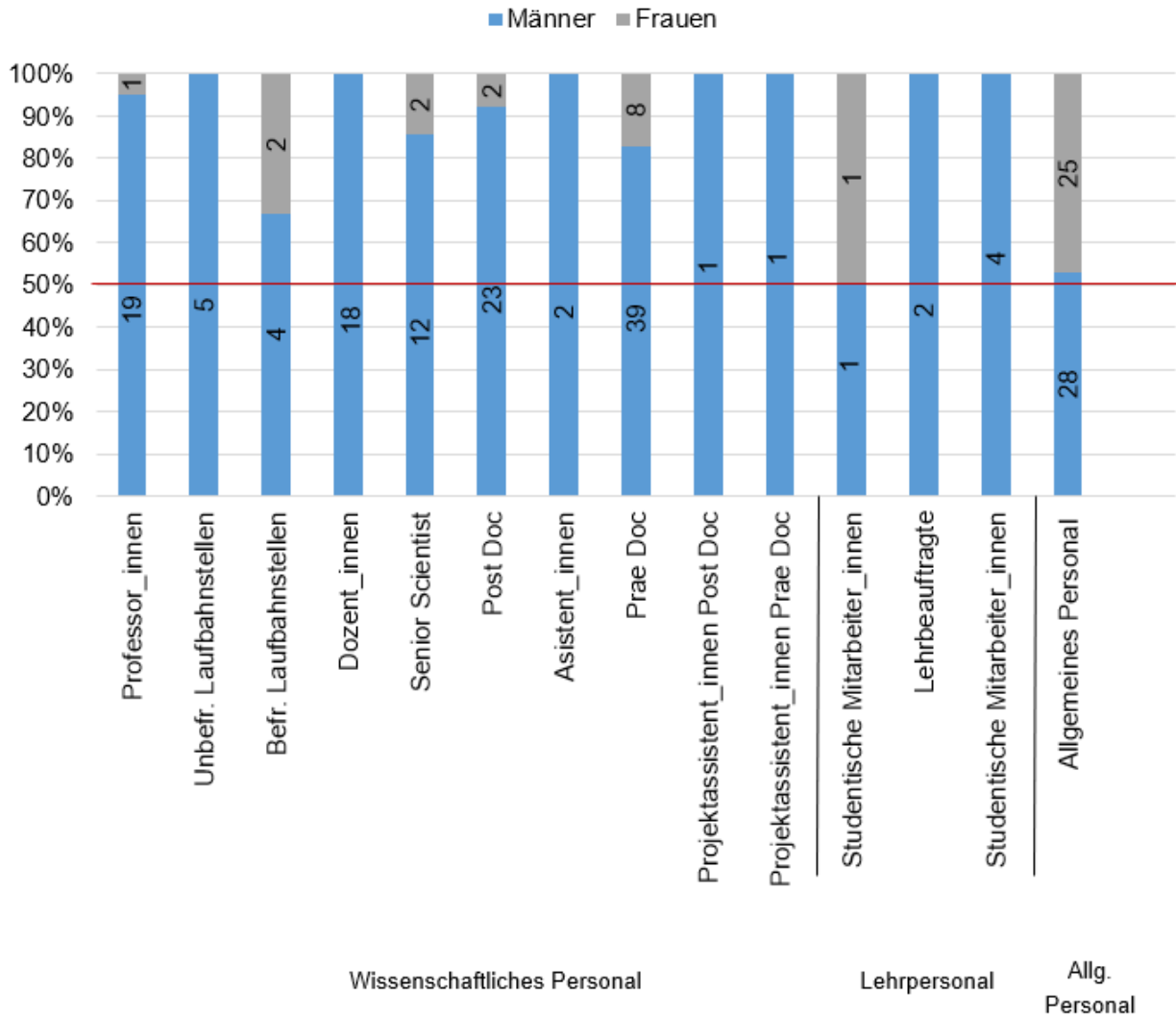


Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

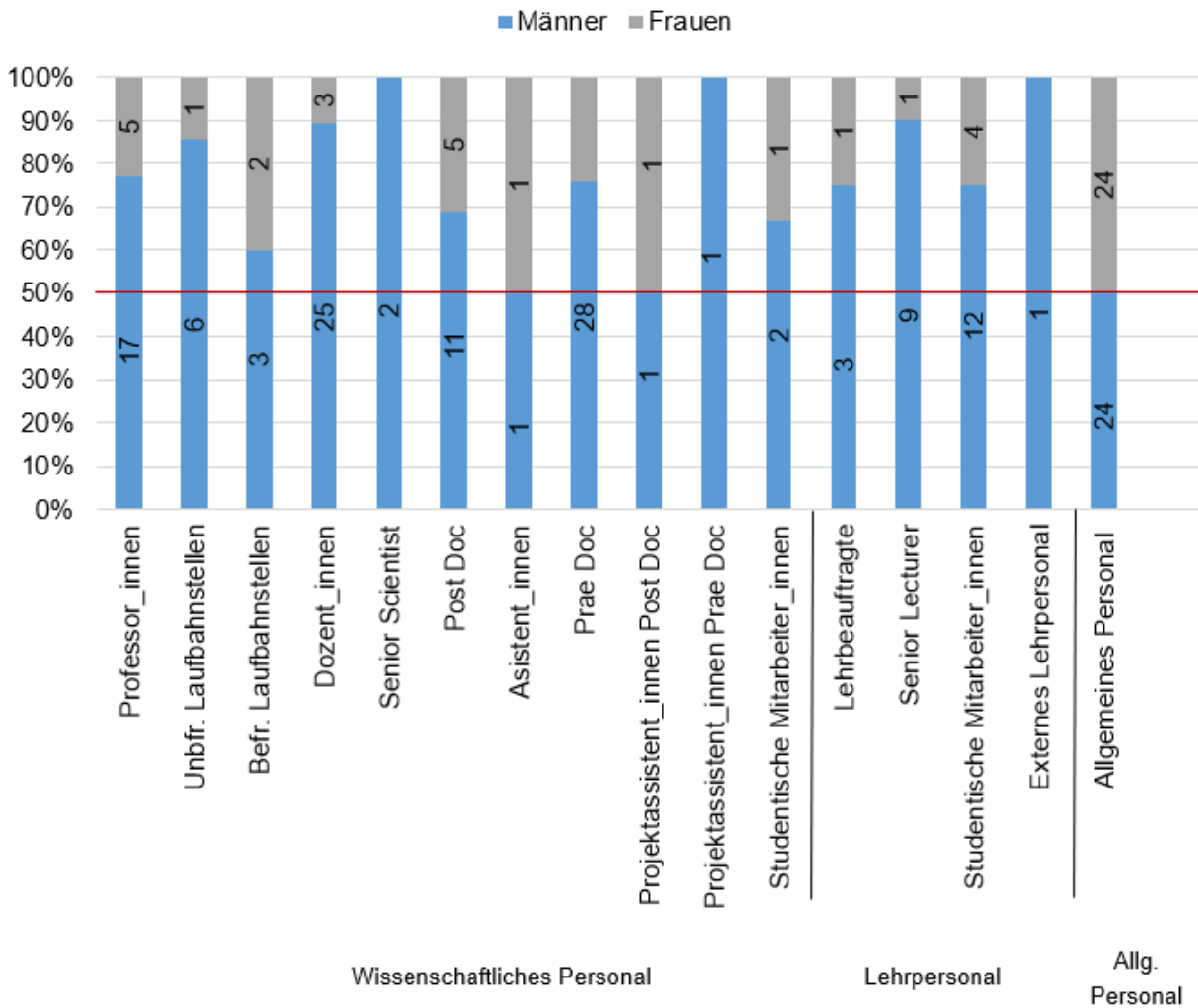


Abbildung 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

**Maschinenwesen und Betriebswissenschaften**

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

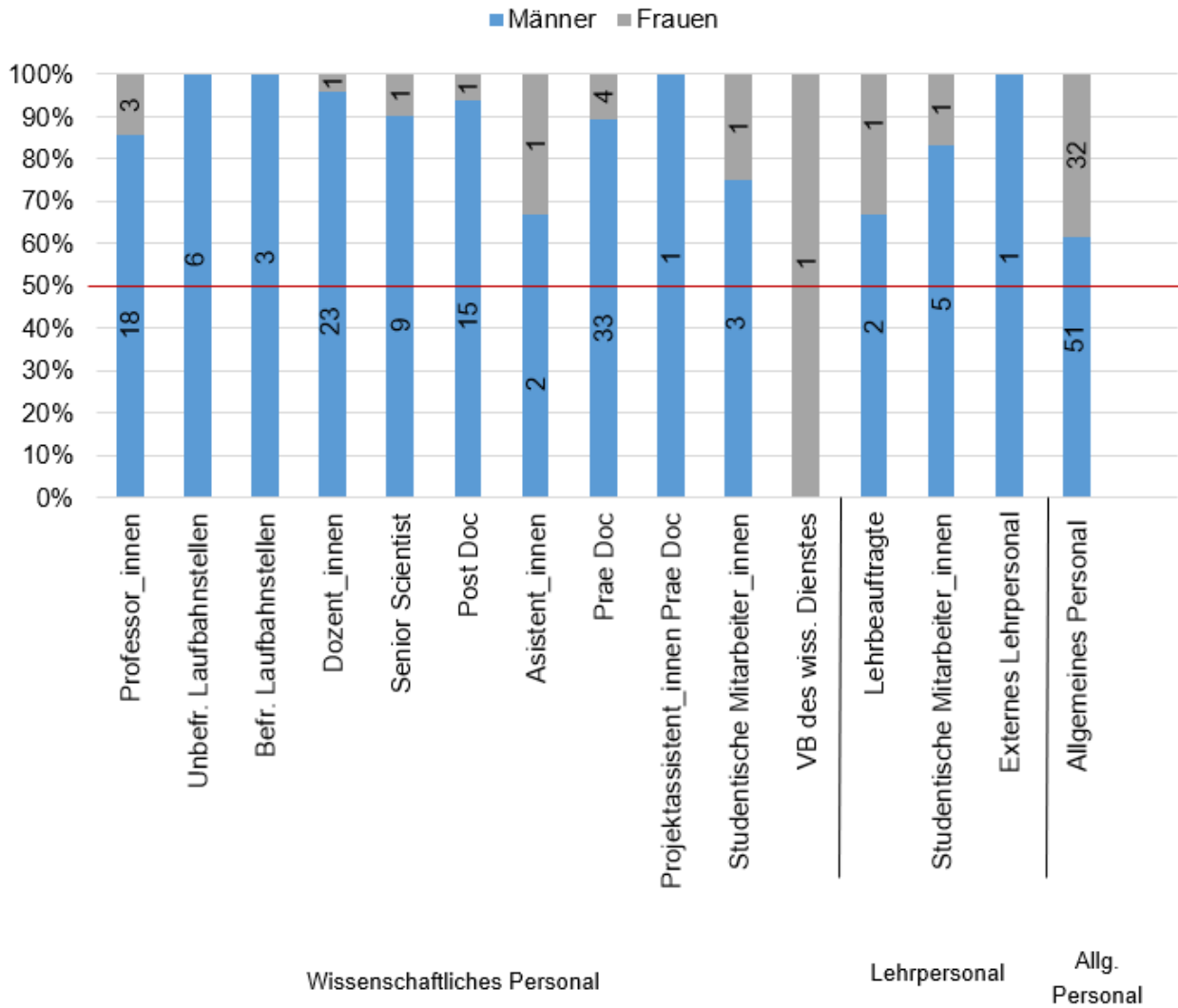


Abbildung 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenbau und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

**Mathematik und Geoinformation**

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

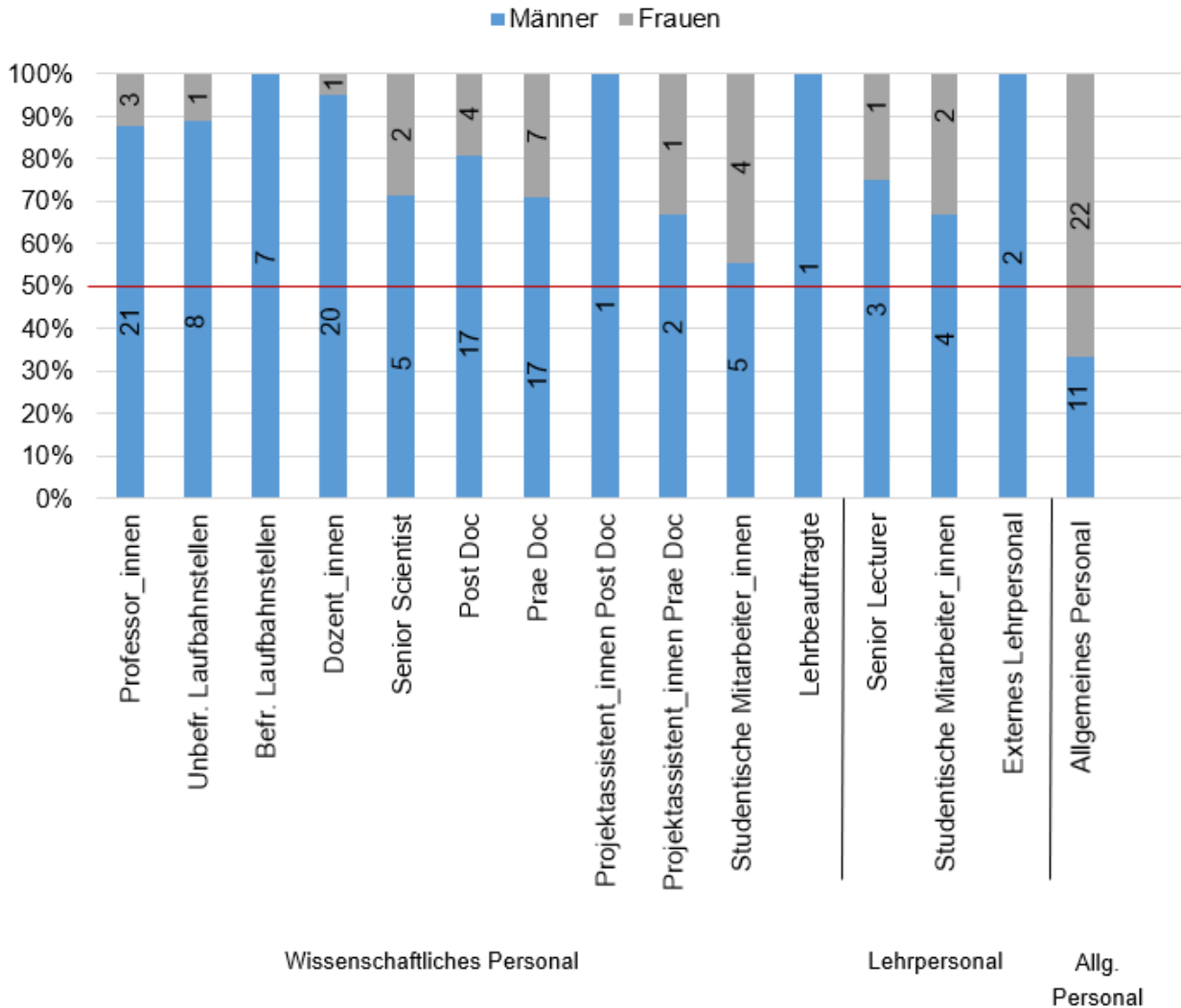


Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

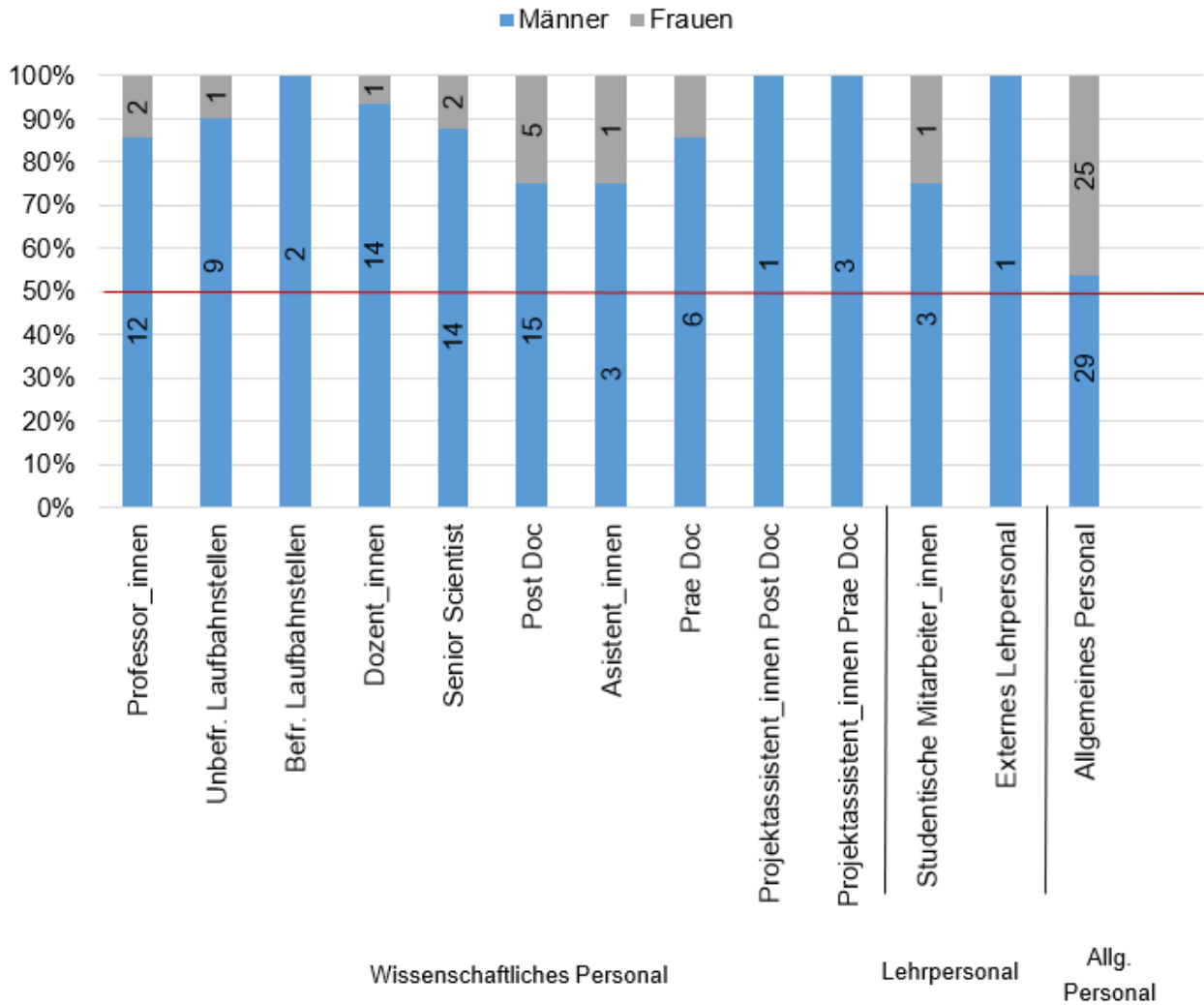


Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

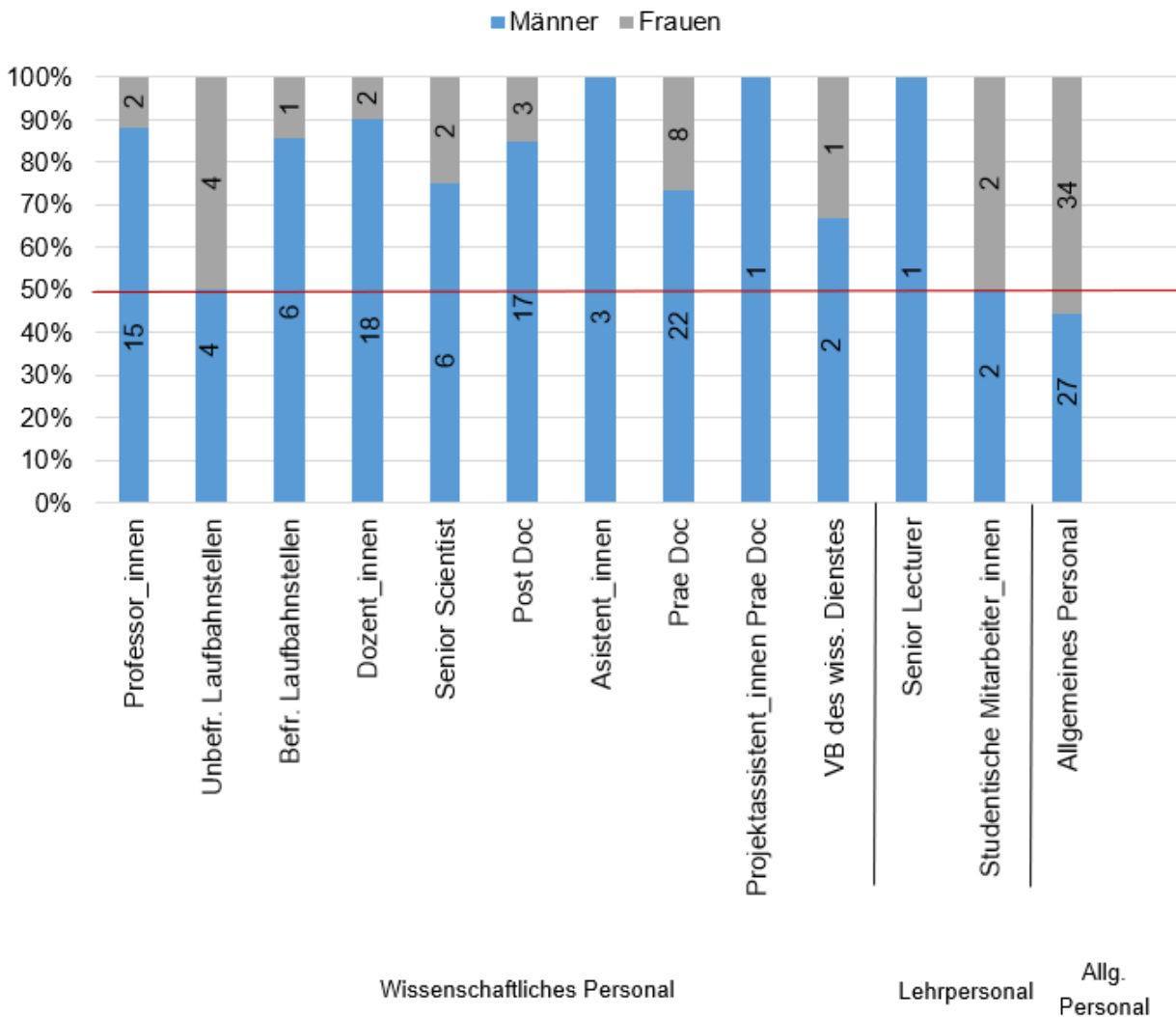


Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

## 2.3 Studium an der TU Wien

### 2.3.1 Studierende an der TU Wien

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2020/21, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

#### Ordentliche Studien im WS 20/21: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

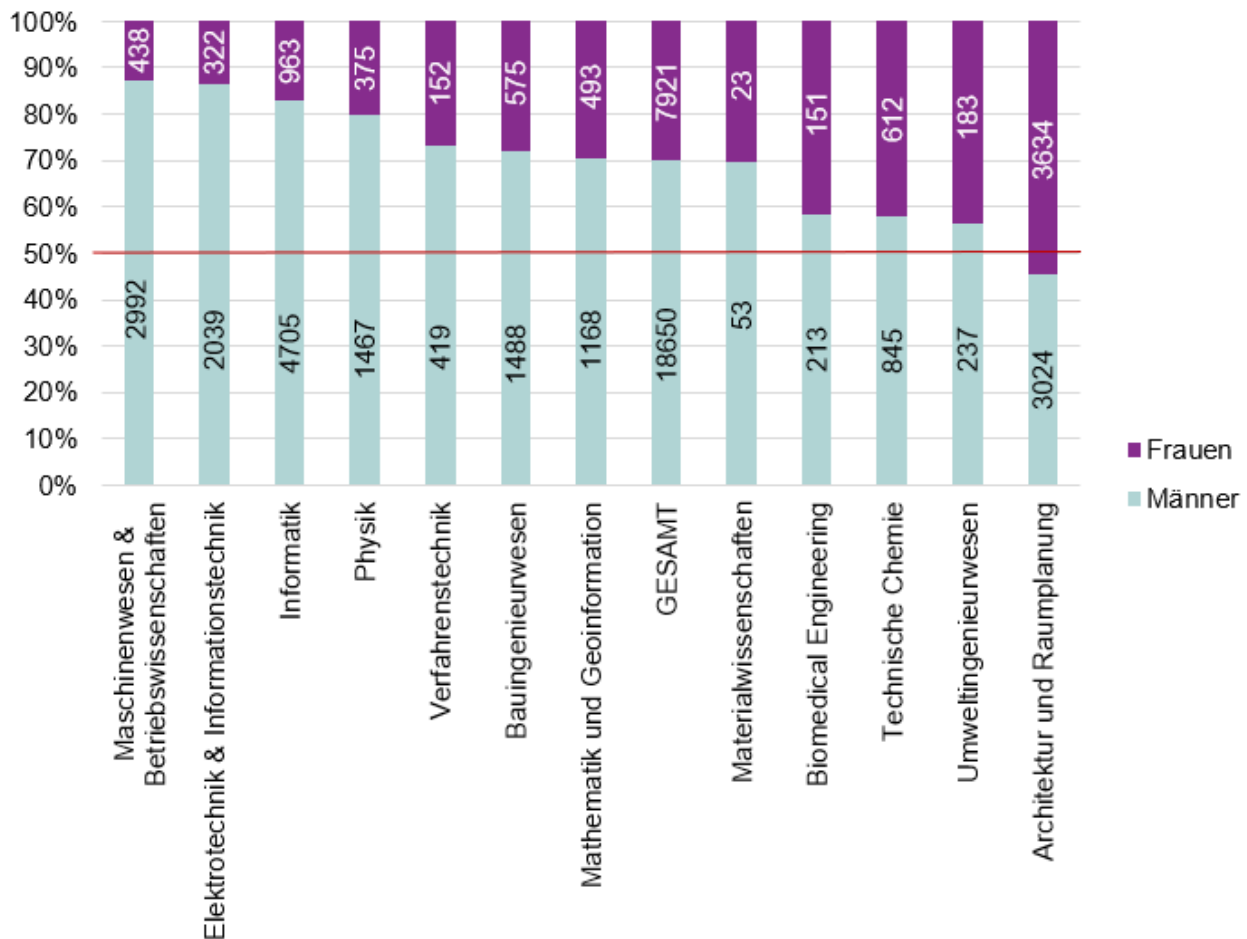


Abbildung 34: Ordentliche Studien im WS 2020/21: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata;

### Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2020/21 zum ersten Mal an der TU Wien inskribierten Bachelorstudien. Die Zahlen geben die Anzahl der inskribierten Studien wieder, das entspricht nicht der Anzahl (Köpfe) der Studierenden, da eine Person mehrere Studien gleichzeitig inskribieren kann.

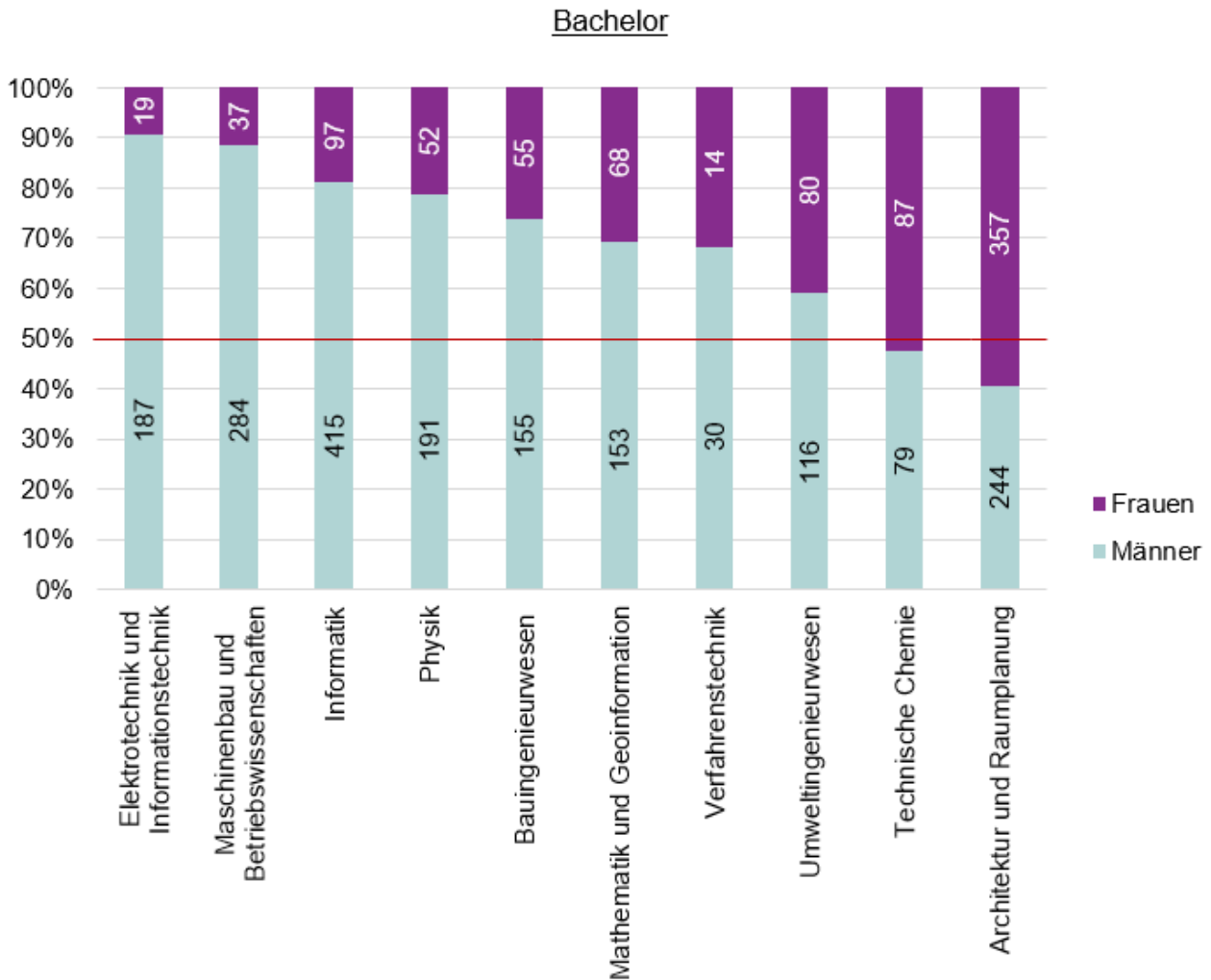
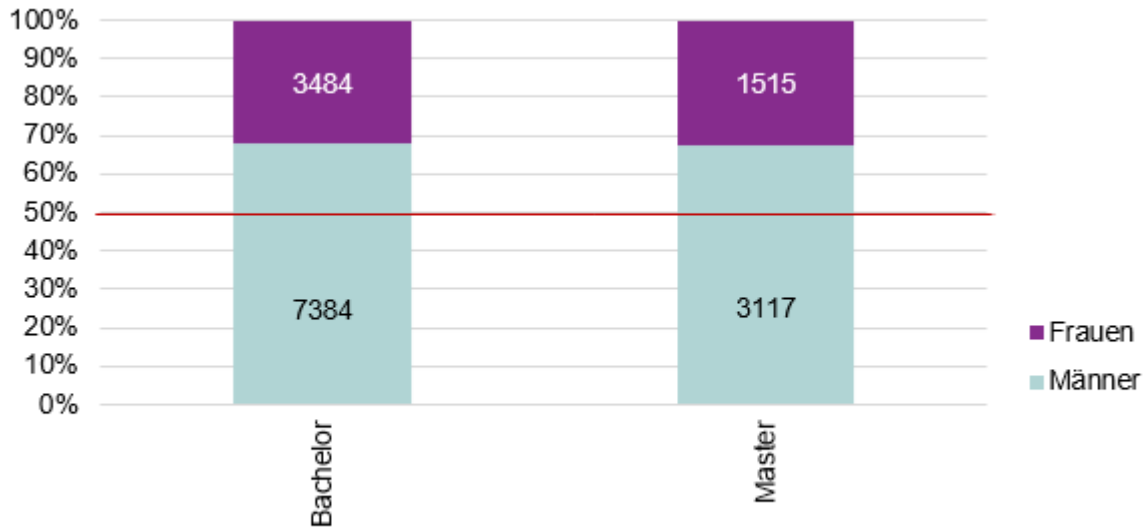


Abbildung 35: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2020/21; Quelle: Unidata



**Prüfungsaktive Studierende lt. Wissensbilanz**

Die folgenden Darstellungen weisen jene Studierende aus, die im Studienjahr 2020/21 mindestens ein prüfungsaktives Studium im Sinne der Wissensbilanzdefinition betrieben haben. Bei diesen Darstellungen handelt es sich um die Anzahl der Studierenden (Köpfe), nicht wie in den vorangegangenen Tabellen um inskribierte Studien.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

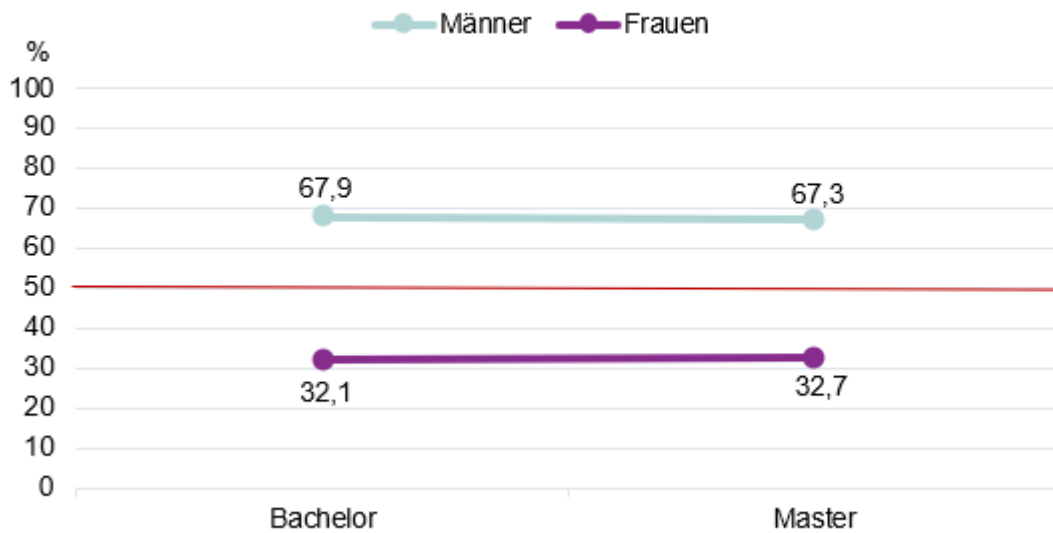


Abbildung 36: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

### 2.3.2 Studienabschlüsse

Studienabschlüsse detailliert seit 2012

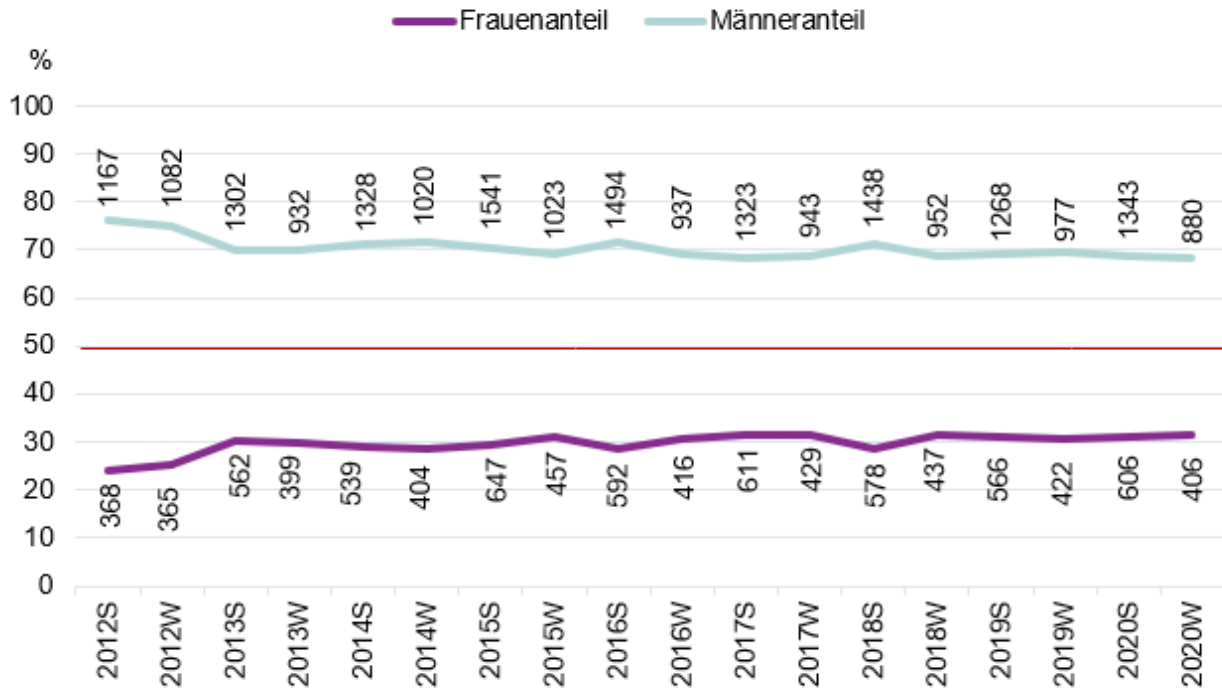


Abbildung 37: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung

## Absolventinnen der TU Wien nach Herkunft

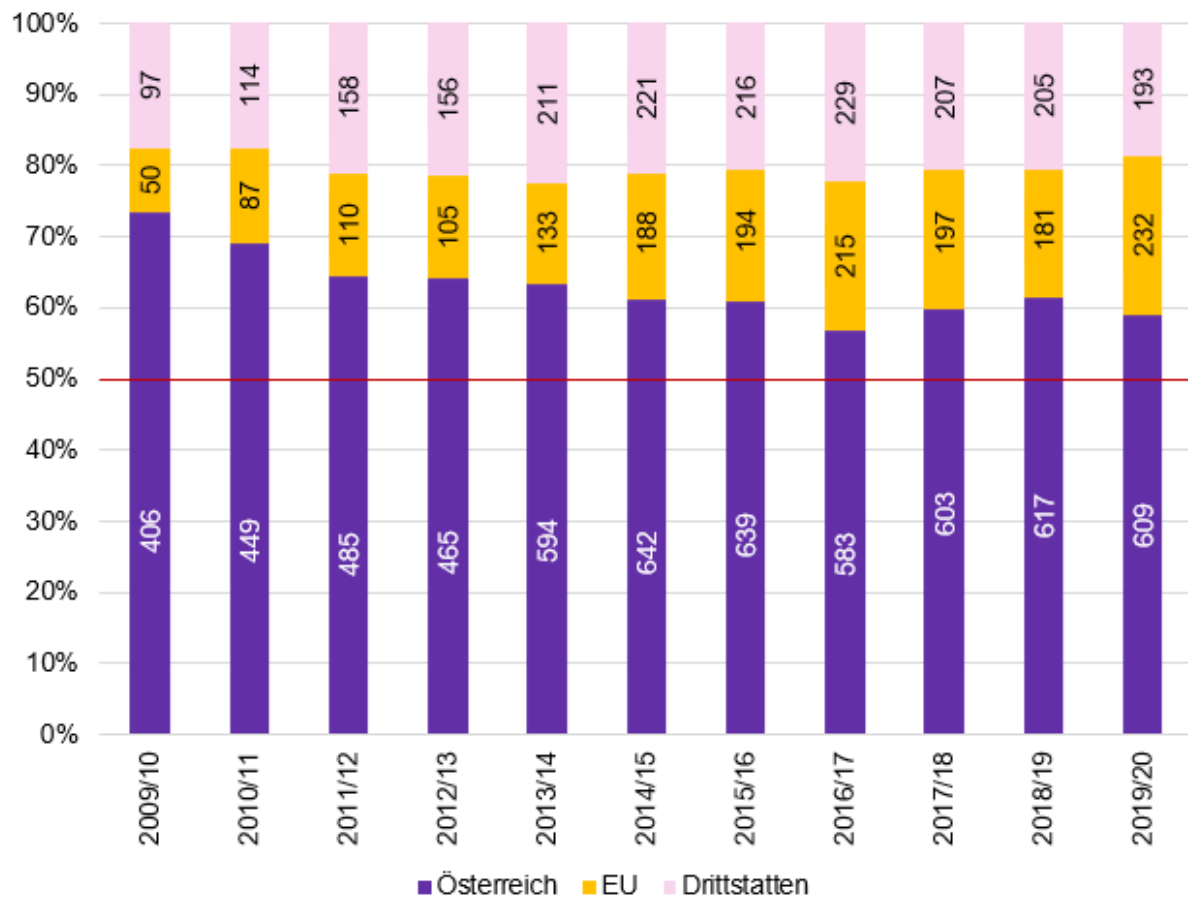


Abbildung 38: Absolventinnen nach Herkunft; Quelle: TISS, eigene Auswertung

### 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.

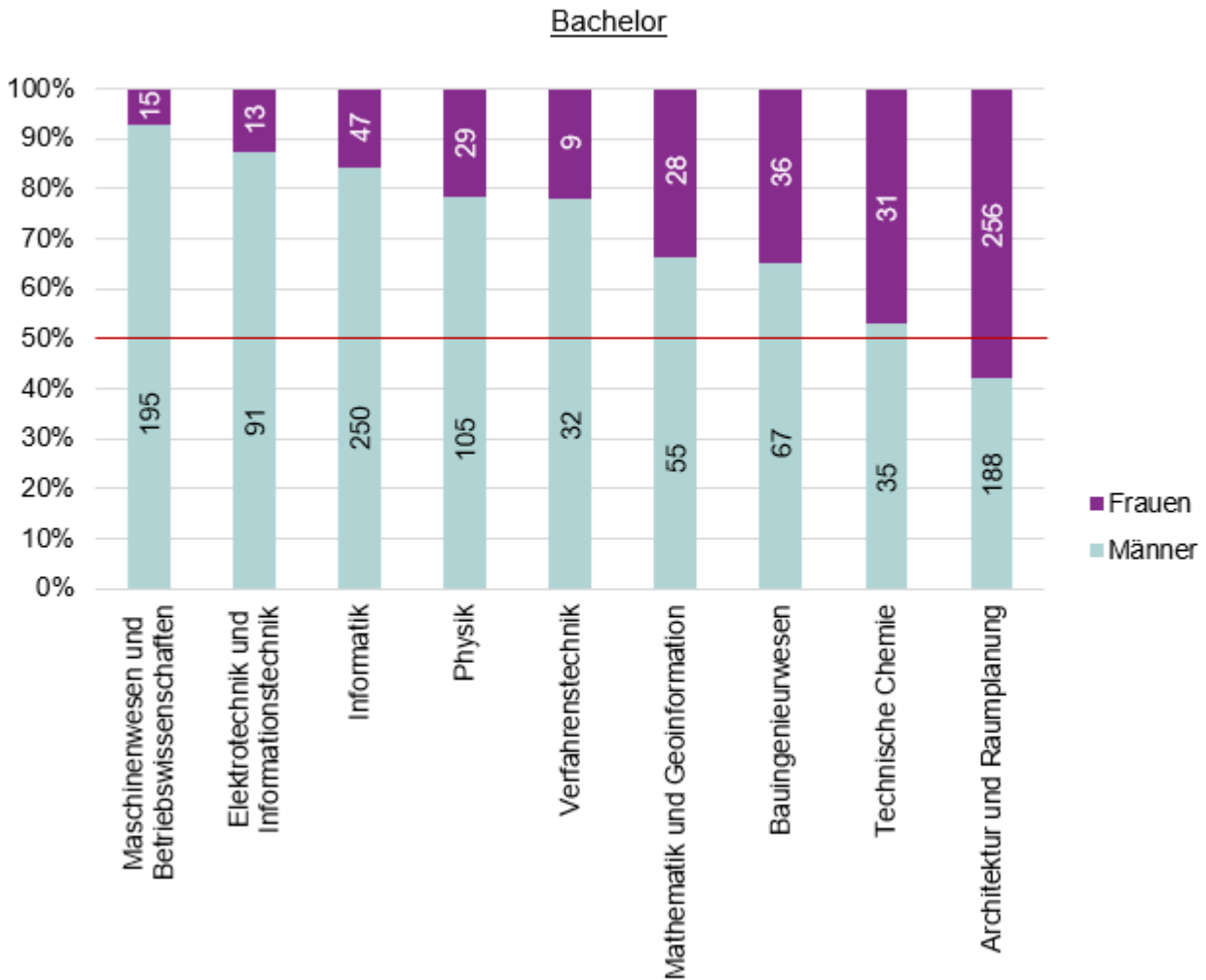


Abbildung 39: Absolvierte Bachelorstudien, Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

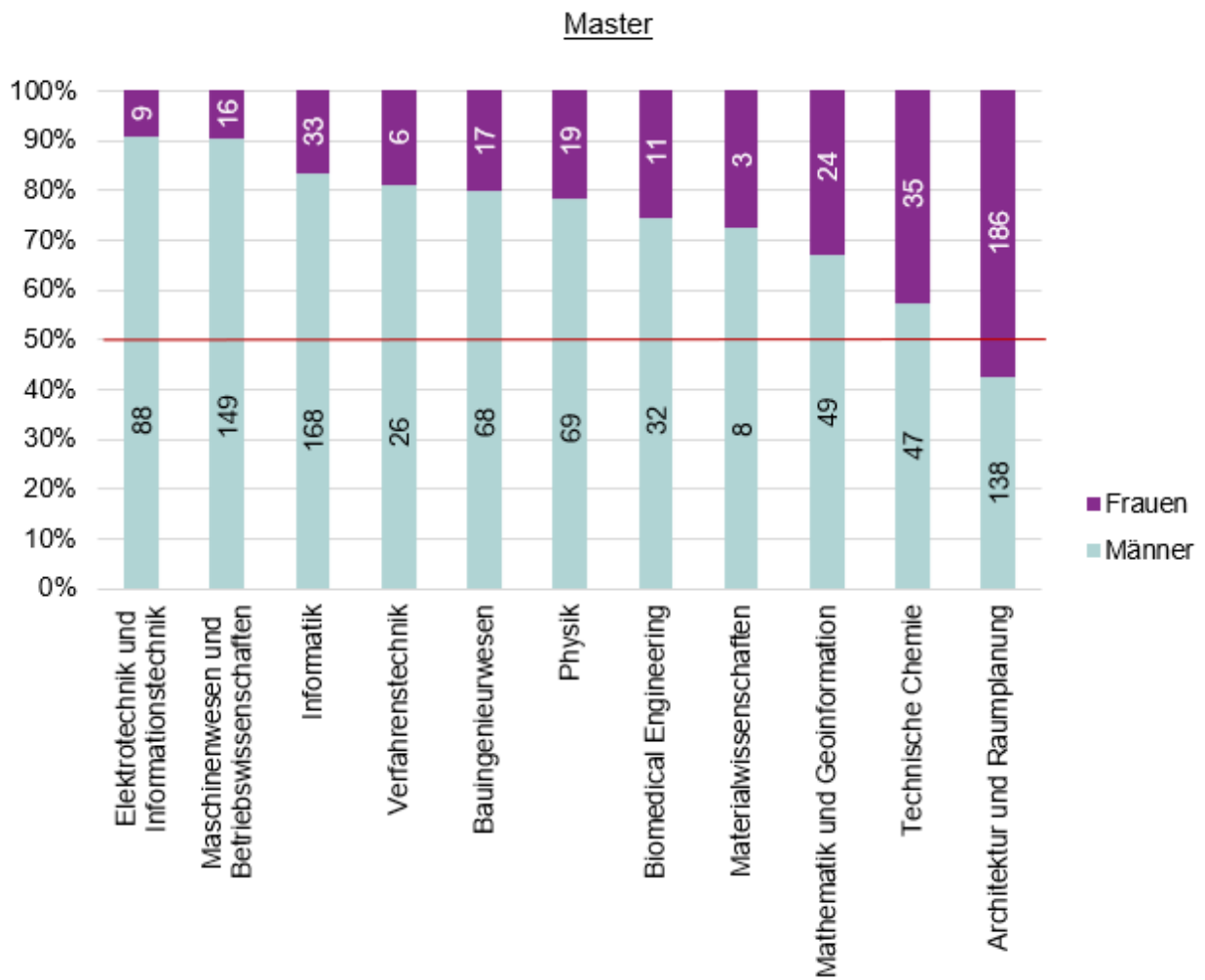


Abbildung 40: Absolvierte Masterstudien, Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

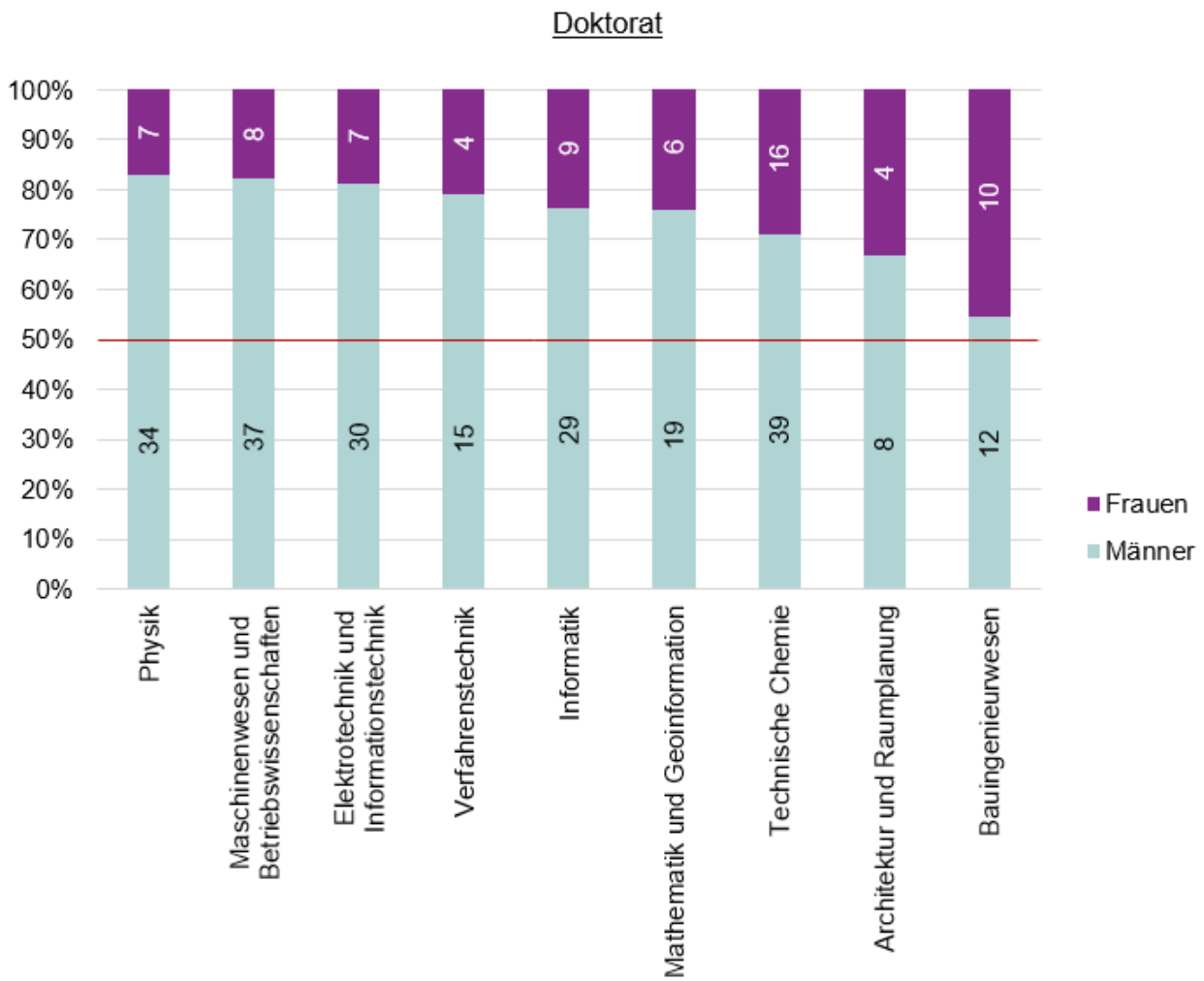
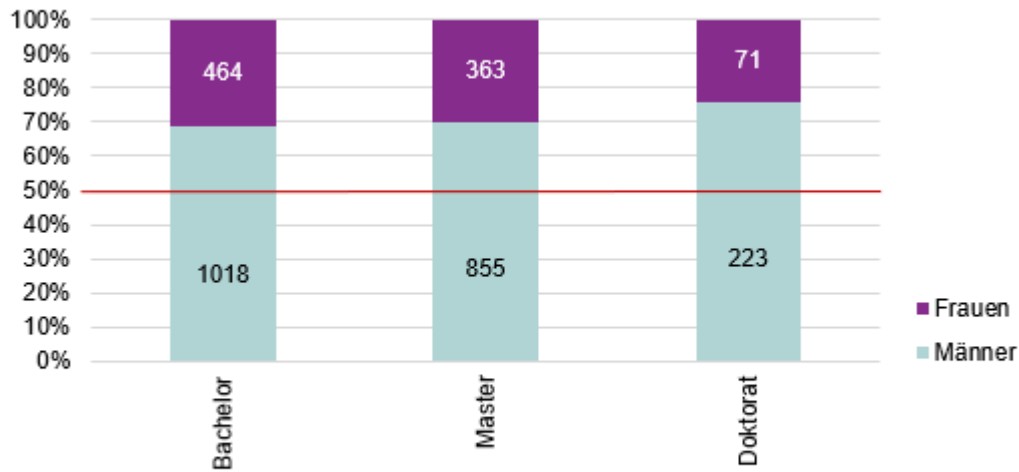


Abbildung 41: Absolvierte Doktoratsstudien, Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

### Studienabschlüsse gesamt

Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2019/20 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

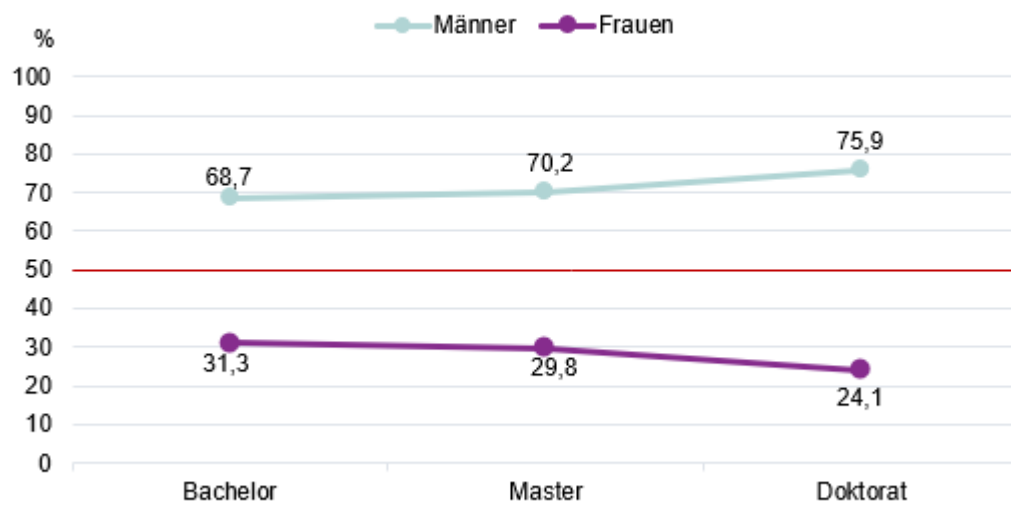


Abbildung 42: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

### Studienabschlüsse nach Studienrichtungen

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

### Studienabschlüsse Fakultät Architektur und Raumplanung

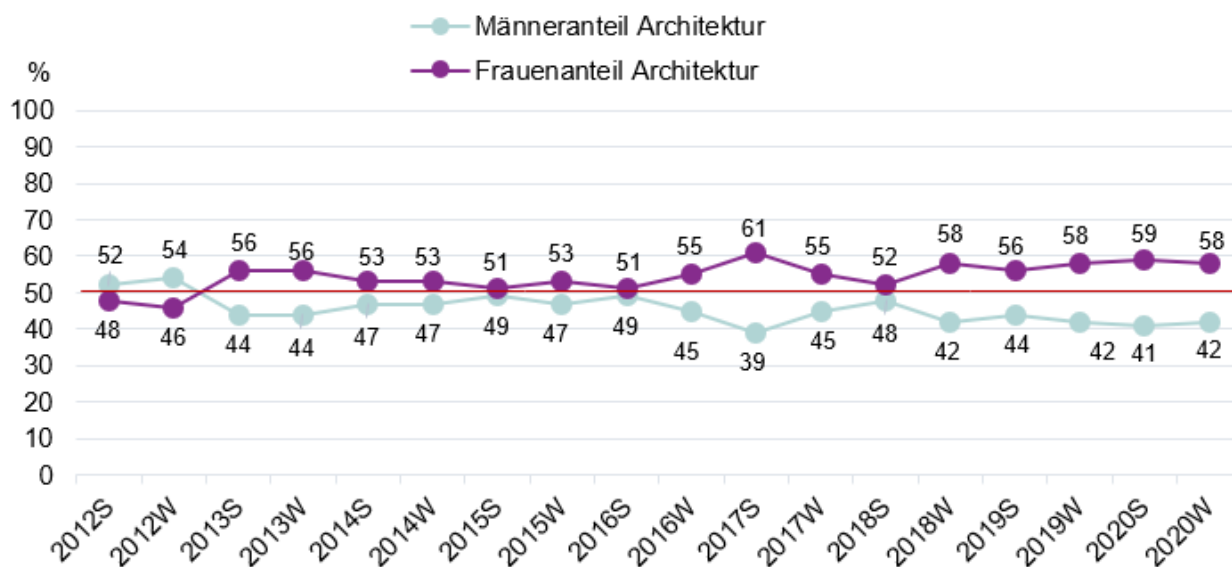


Abbildung 43: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S
Männer	110	119	156	106	136	122	226	139	187
Frauen	102	101	201	137	153	136	239	155	195

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	117	149	125	190	109	160	133	148	147
Frauen	143	230	154	207	152	205	183	217	200

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



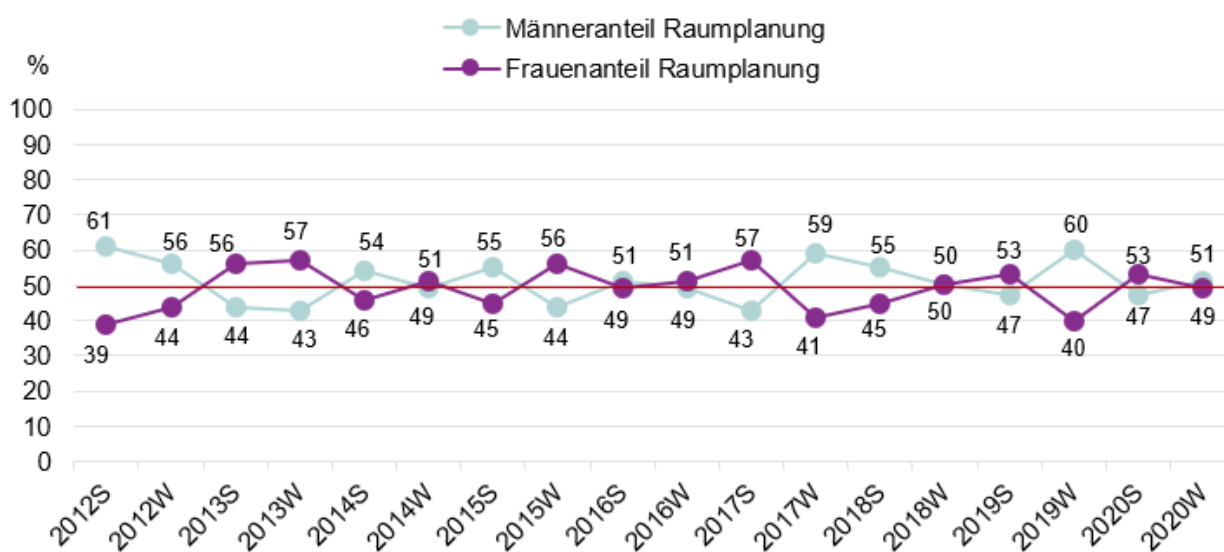


Abbildung 44: Studienabschlüsse Raumplanung; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	31	29	34	48	29	40	26	40	26
Frauen	32	39	24	39	29	46	17	46	25

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

Studienabschlüsse Fakultät Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement

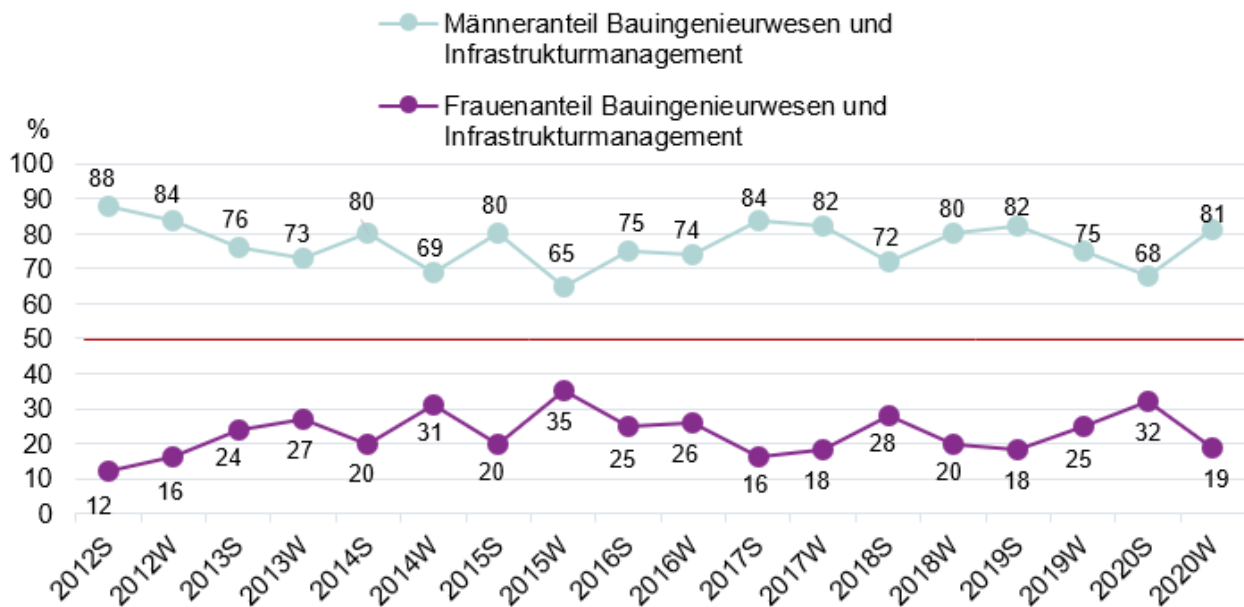


Abbildung 45: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S
Männer	53	57	50	26	76	42	73	61	87
Frauen	7	11	16	21	19	19	18	33	29

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	57	101	61	100	98	91	64	87	74
Frauen	20	19	13	38	25	20	21	41	17

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

Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

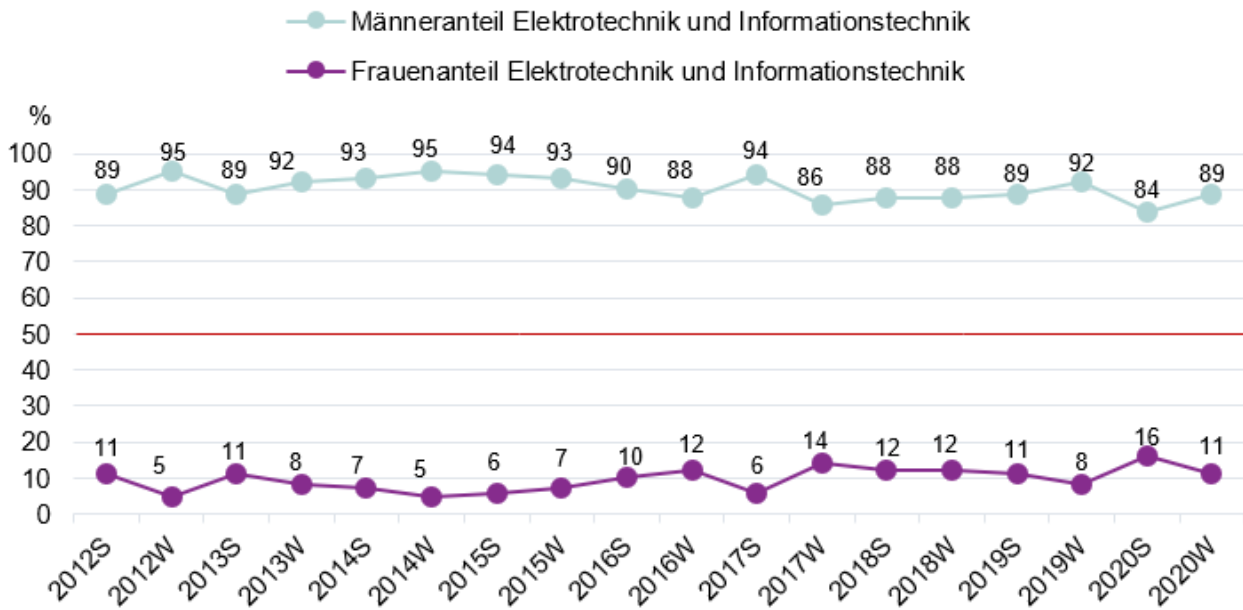


Abbildung 46: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	94	133	83	104	97	112	91	116	63
Frauen	13	8	13	14	13	14	8	22	8

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

Studienabschlüsse Fakultät Informatik

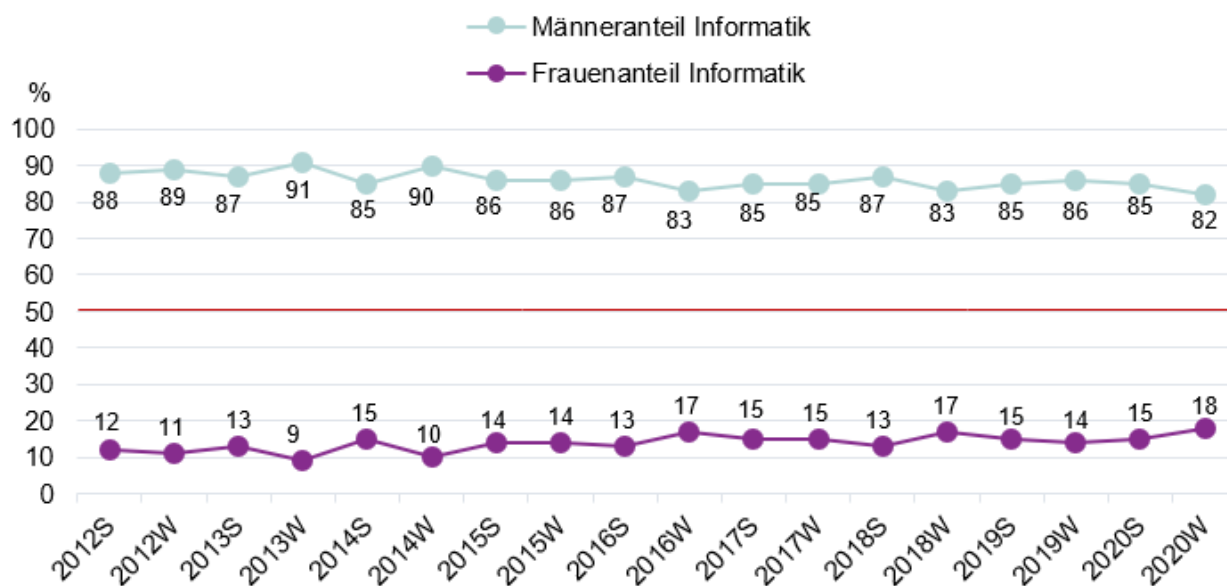


Abbildung 47: Studienabschlüsse Informatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	115	150	131	216	130	172	160	214	156
Frauen	24	26	23	32	27	31	25	39	34

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

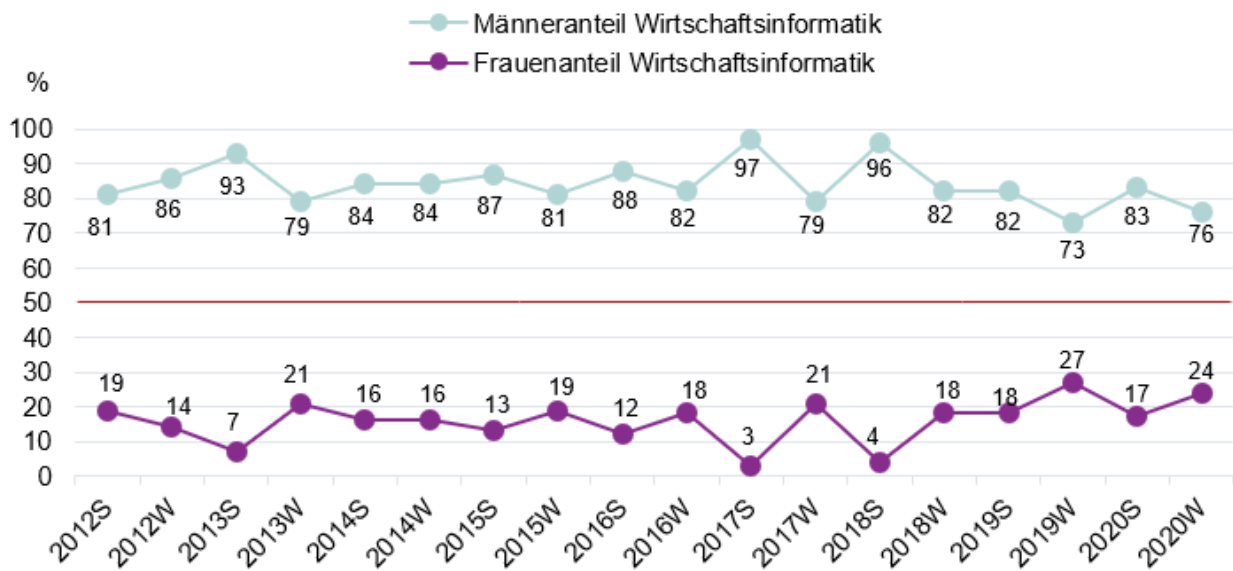


Abbildung 48: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personenzahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S
Männer	39	30	43	38	42	26	41	22	36
Frauen	9	5	3	10	8	5	6	5	5

Personenzahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	28	32	22	48	14	28	24	43	16
Frauen	6	1	6	2	3	6	9	9	5

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

Studienabschlüsse Fakultät Maschinenbau und Betriebswissenschaften

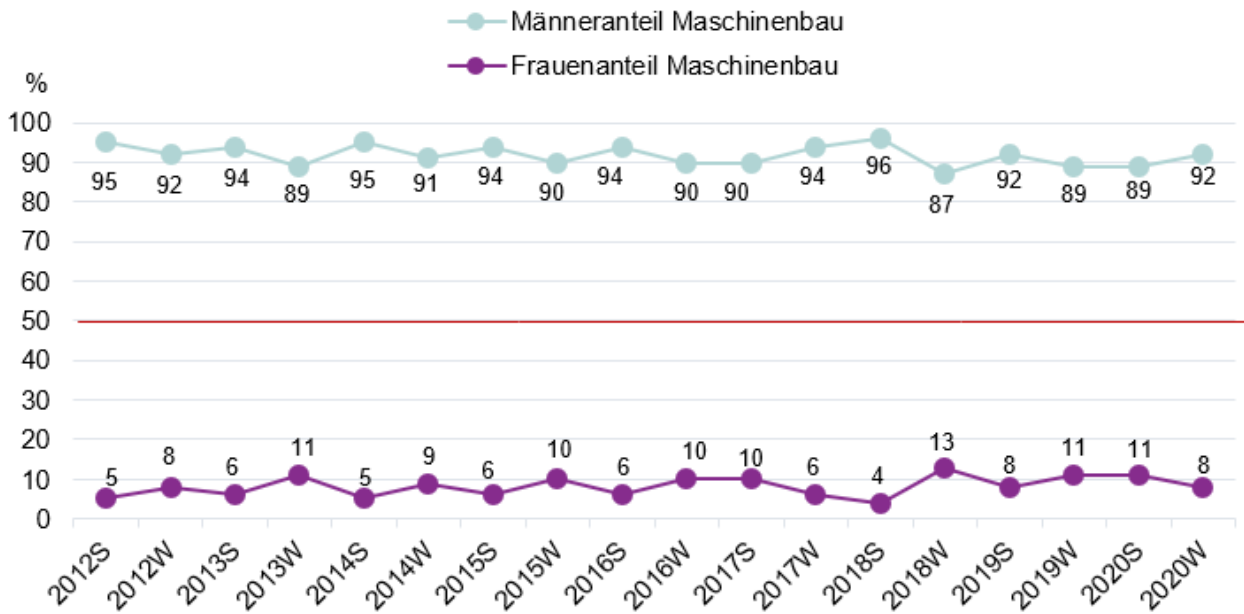


Abbildung 49: Studienabschlüsse Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	65	92	75	116	77	116	71	102	70
Frauen	7	10	5	5	12	10	9	12	6

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

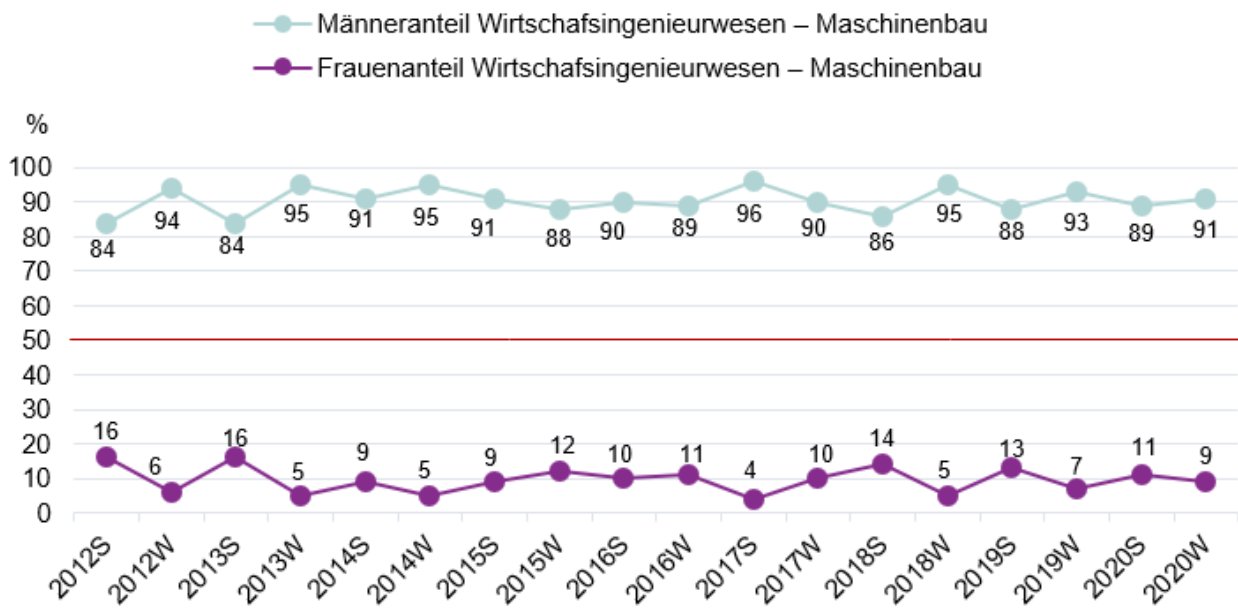


Abbildung 50: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	62	86	84	92	70	112	99	121	96
Frauen	8	4	9	15	4	16	7	15	10

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

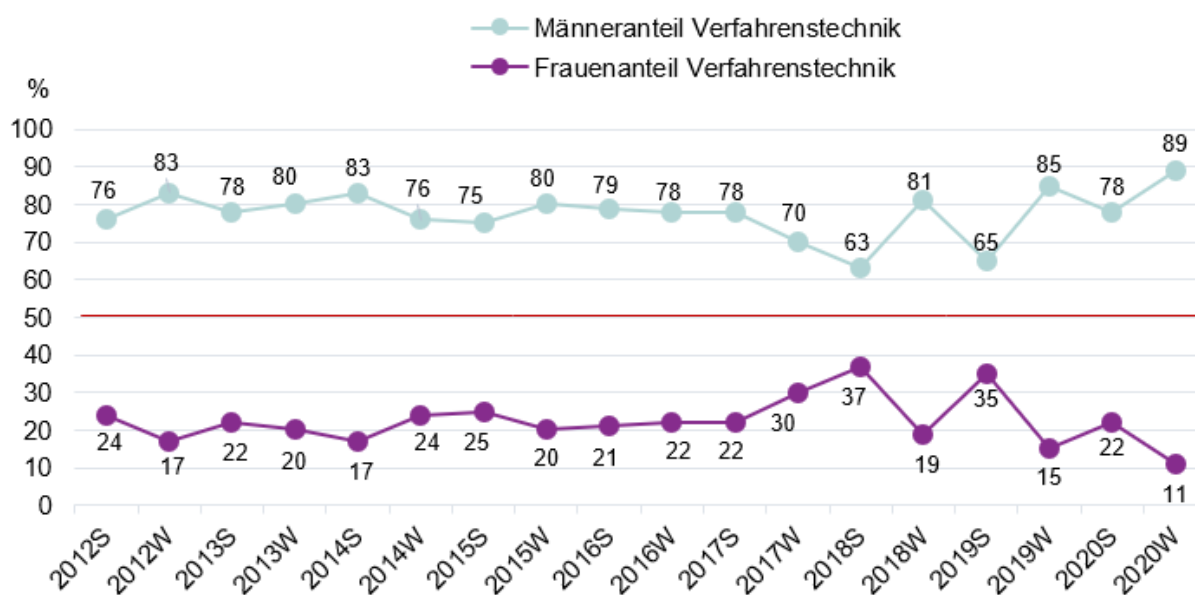


Abbildung 51: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	28	43	23	24	35	24	33	38	33
Frauen	8	12	10	14	8	13	6	11	4

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



Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

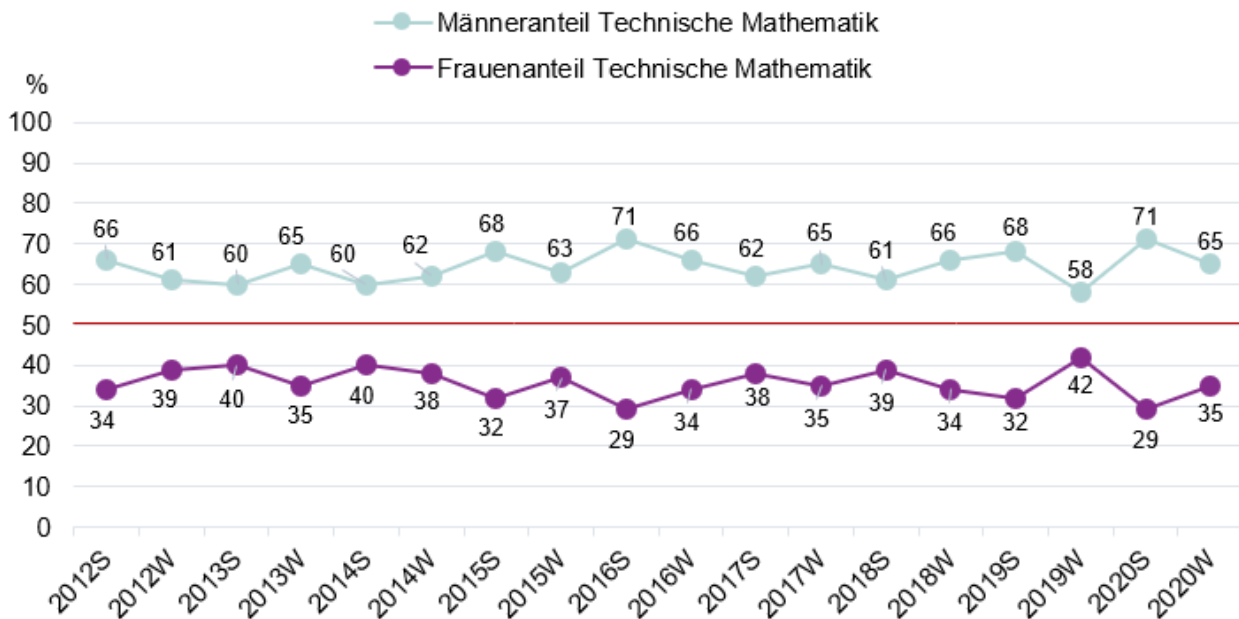


Abbildung 52: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	45	48	41	56	48	55	28	65	35
Frauen	23	30	22	36	25	26	20	27	19

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

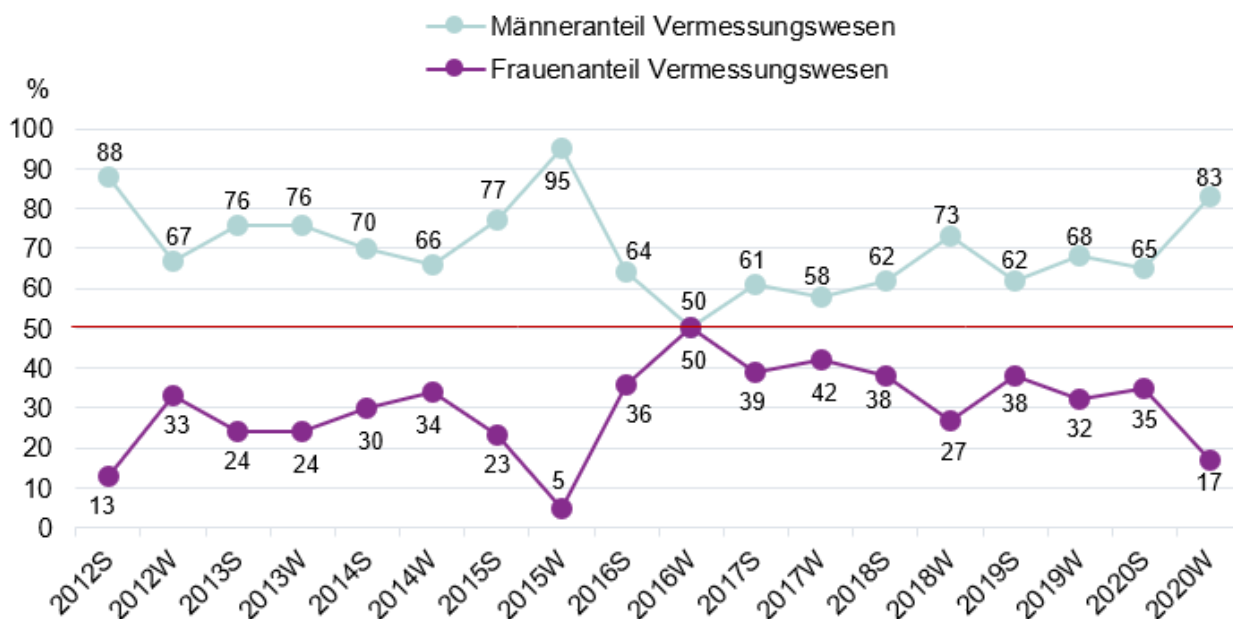


Abbildung 53: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personenzahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S
Männer	21	16	19	16	16	21	24	19	21
Frauen	3	8	6	5	7	11	7	1	12

Personenzahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	9	17	11	16	16	13	13	13	15
Frauen	9	11	8	10	6	8	6	7	3

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

Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie

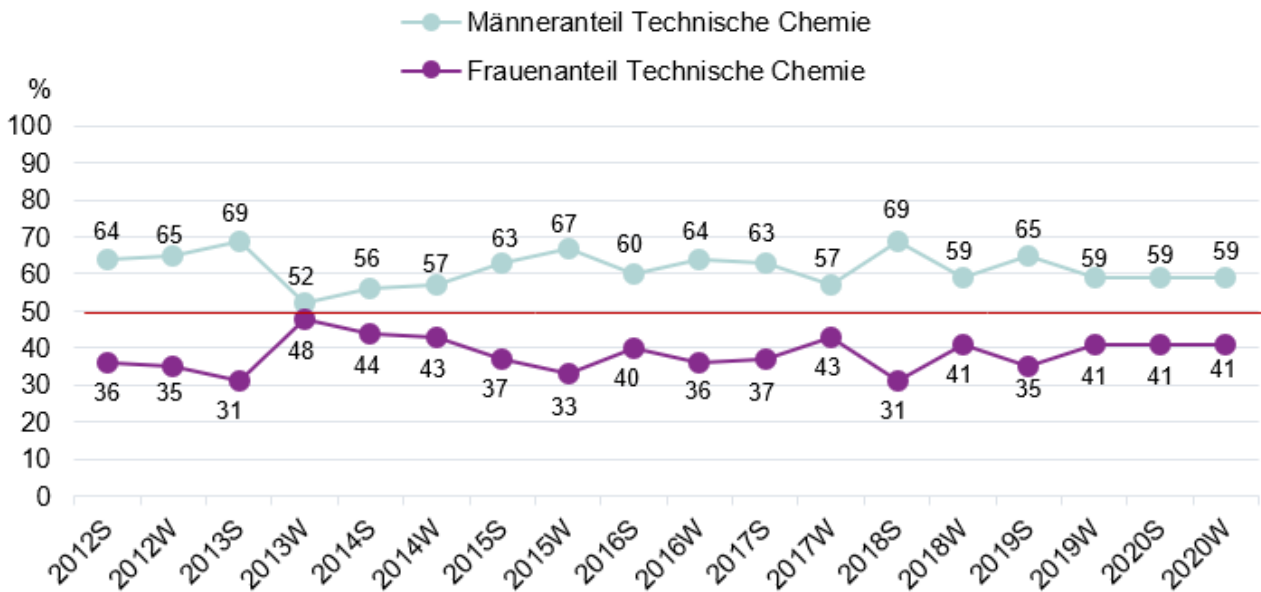


Abbildung 54: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen-zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	42	66	54	63	51	77	53	66	46
Frauen	24	39	41	28	35	41	37	46	32

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

Studienabschlüsse Fakultät Physik

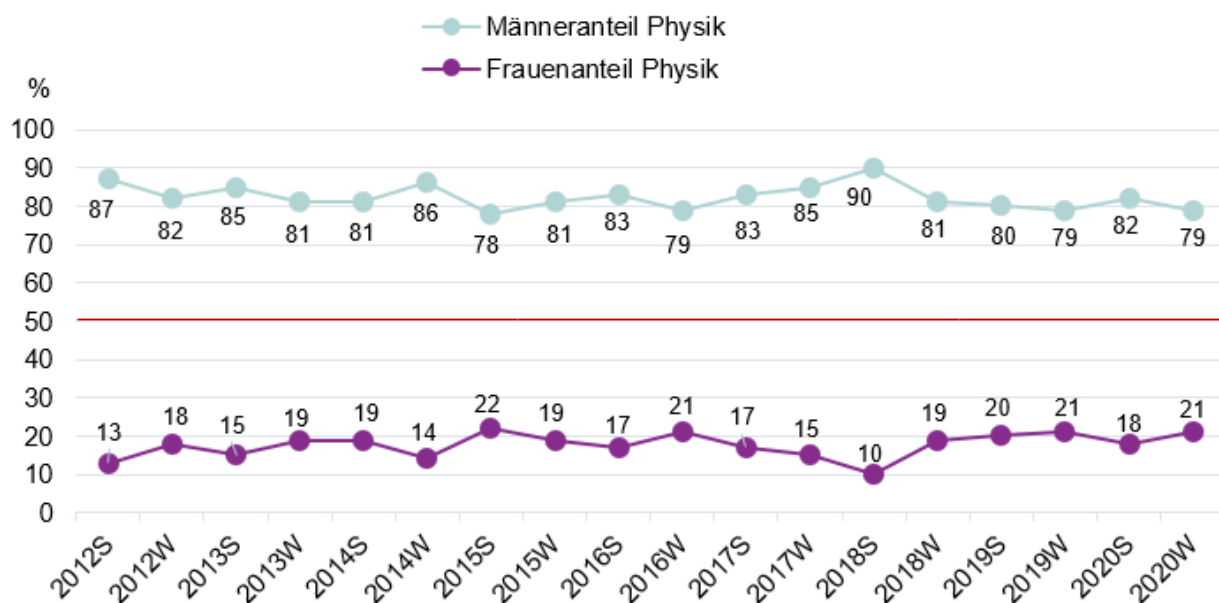


Abbildung 55: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2016W	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W
Männer	92	110	83	120	79	111	92	128	68
Frauen	24	22	15	14	18	27	24	28	18

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

### Studiendauer für Studienabschlüsse

Die Studiendauer der Studienabschlüsse im Studienjahr 2019/20 wird im Folgenden in Semestern nach Studienarten getrennt dargestellt.

#### Bachelorstudium

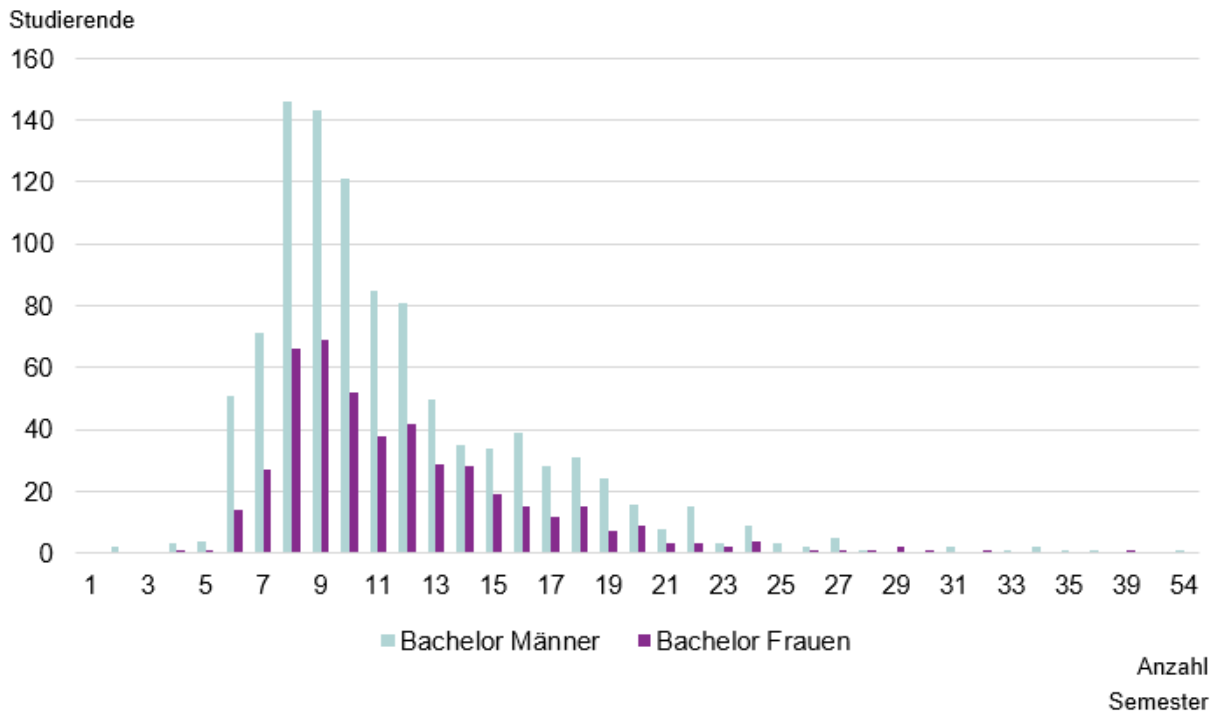


Abbildung 56: Studiendauer der absolvierten Bachelorstudien im Studienjahr 2019/20 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;

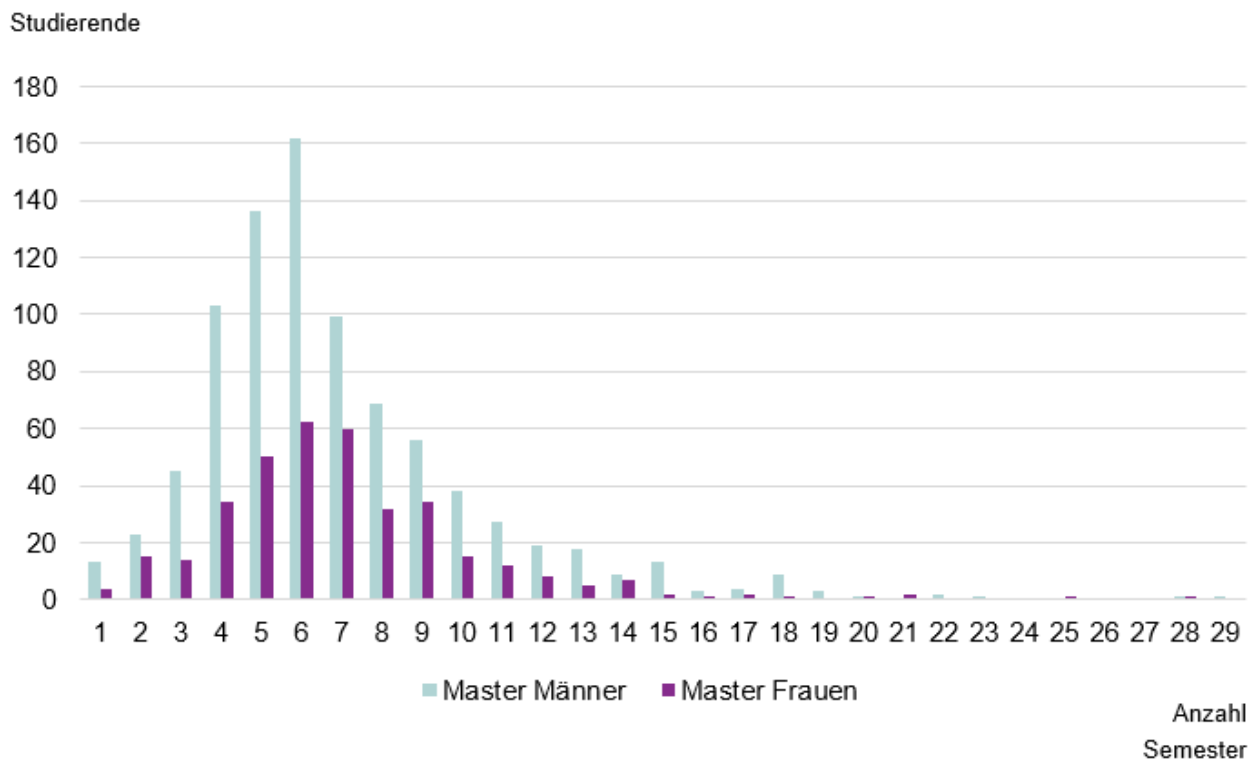
Masterstudium

Abbildung 57: Studiendauer der absolvierten Masterstudien im Studienjahr 2019/20 nach Semestern und Geschlecht;  
Quelle: Unidata;

## Doktorat

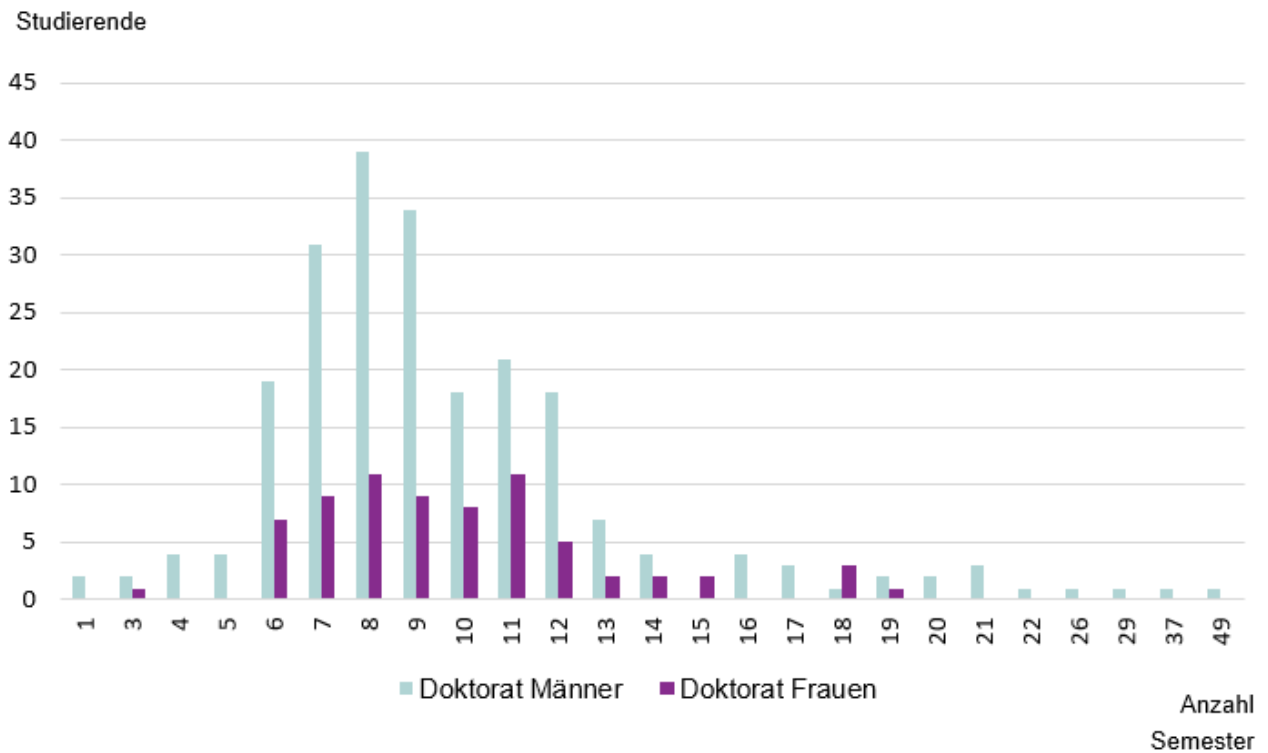


Abbildung 58: Studiendauer der absolvierten Doktoratsstudien im Studienjahr 2019/20 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;

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



## 3 Anhang

### 3.1 Infos zu den verwendeten Daten

#### 3.1.1 Änderung im Personenstandsgesetz

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

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

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

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

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

### 3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

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

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

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

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

Tabelle 24: Abkürzungen der angeführten Personengruppen; Quelle TU Insight

### 3.1.3 Lohnbestandteile

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

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

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

Tabelle 25: Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight

### 3.1.4 Tabellen zu Abbildungen

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

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>1 006</b>	<b>352</b>	<b>74,06%</b>	<b>25,94%</b>
Professor_innen	143	26	84,81%	15,19%
Laufbahnstellen	83	22	79,27%	20,73%
Associate Prof.	41	5	88,41%	11,59%
Assoc. Prof.(oQ)	7	5	59,76%	40,24%
Assistant Prof.	27	9	75,07%	24,93%
Postdoc Ass (L)	8	3	75,17%	24,83%
Dozent_innen	137	15	90,40%	9,60%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	77	29	72,35%	27,65%
Post Doc	118	31	79,24%	20,76%
Assistent_innen	30	6	83,18%	16,82%
Prae Doc	272	115	70,27%	29,73%

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Post Doc	14	5	74,00%	26,00%
ProjektassistentInnen Prae Doc	23	9	72,82%	27,18%
Studentische Mitarbeiter_innen	100	93	51,96%	48,04%
VB des wiss. Dienstes	6	3	66,67%	33,33%
Freie Dienstnehmer_innen	3	0	94,12%	5,88%
<b>Lehrpersonal</b>	<b>843</b>	<b>335</b>	<b>71,58%</b>	<b>28,42%</b>
Lehrbeauftragte	308	114	72,92%	27,08%
Senior Lecturer	27	11	70,77%	29,23%
Studentische Mitarbeiter_innen	447	204	68,65%	31,35%
Externes Lehrpersonal	62	5	92,15%	7,85%
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>517</b>	<b>603</b>	<b>46,16%</b>	<b>53,84%</b>
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	504	588	46,13%	53,87%
Freie Dienstnehmer_innen	11	14	45,10%	54,90%

Tabelle 26: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020

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

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>867</b>	<b>257</b>	<b>77,16%</b>	<b>22,84%</b>
Professor_innen	139	25	84,76%	15,24%
Laufbahnstellen	81	22	78,94%	21,06%
Associate Prof.	40	5	88,31%	11,69%
Assoc. Prof.(oQ)	7	5	59,76%	40,24%
Assistant Prof.	26	9	74,50%	25,50%
Postdoc Ass (L)	8	3	75,17%	24,83%
Dozent_innen	136	14	90,81%	9,19%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	73	27	72,97%	27,03%
Post Doc	115	28	80,24%	19,76%
Assistent_innen	30	6	83,18%	16,82%
Prae Doc	227	92	71,23%	28,77%
Projektassistent_innen Post Doc	8	2	78,85%	21,15%

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Prae Doc	16	6	73,12%	26,88%
Studentische Mitarbeiter_innen	35	32	51,62%	48,38%
VB des wiss. Dienstes	6	3	68,75%	31,25%
Freie Dienstnehmer_innen	1	0	94,12%	5,88%
<b>Lehrpersonal</b>	<b>94</b>	<b>37</b>	<b>71,41%</b>	<b>28,59%</b>
Lehrbeauftragte	25	10	70,53%	29,47%
Senior Lecturer	25	8	76,14%	23,86%
Studentische Mitarbeiter_innen	36	18	67,08%	32,92%
Externes Lehrpersonal	8	2	83,05%	16,95%
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>473</b>	<b>509</b>	<b>48,14%</b>	<b>51,86%</b>
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	468	505	48,10%	51,90%
Freie Dienstnehmer_innen	3	3	45,10%	54,90%

Tabelle 27: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2020

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

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>1 130</b>	<b>300</b>	<b>79,01%</b>	<b>20,99%</b>
Professor_innen	1	1	61,92%	38,08%
Laufbahnstellen	3	1	72,12%	27,88%
Assoc. Prof.(oQ)	1	0	99,17%	0,83%
Assistant Prof.	2	1	62,01%	37,99%
Postdoc Ass (L)	0	0	65,22%	34,78%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	32	5	85,53%	14,47%
Post Doc	5	2	65,04%	34,96%
Prae Doc	32	8	80,12%	19,88%
Projektassistent_innen Post Doc	227	51	81,73%	18,27%
Projektassistent_innen Prae Doc	620	175	77,98%	22,02%
Studentische Mitarbeiter_innen	205	56	78,64%	21,36%
Freie Dienstnehmer_innen	6	1	85,71%	14,29%

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Lehrpersonal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>77,11%</b>	<b>22,89%</b>
Senior Lecturer	1	1	57,79%	42,21%
Externes Lehrpersonal	1		100,00%	0,00%
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>87</b>	<b>49</b>	<b>63,97%</b>	<b>36,03%</b>
Allgemeines Personal	85	46	65,19%	34,81%
Freie Dienstnehmer_innen	1	3	30,01%	69,99%

Tabelle 28: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2020

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

VZÄ jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>201</b>	<b>806</b>	<b>80,07%</b>	<b>19,93%</b>
Professor_innen	1	1	61,92%	38,08%
Laufbahnstellen	1	3	72,12%	27,88%
Assoc. Prof.(oQ)	0	1	99,17%	0,83%
Assistant Prof.	1	2	62,01%	37,99%
Postdoc Ass (L)	0	0	65,22%	34,78%
Dozent_innen	0		0,00%	100,00%
Senior Scientist	5	26	83,60%	16,40%
Post Doc	2	4	64,81%	35,19%
Prae Doc	8	32	80,13%	19,87%
Projektassistent_innen Post Doc	39	166	81,11%	18,89%
Projektassistent_innen Prae Doc	126	501	79,84%	20,16%
Studentische Mitarbeiter_innen	18	71	79,70%	20,30%
Freie Dienstnehmer_innen	0	2	88,57%	11,43%
<b>Lehrpersonal</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>60,30%</b>	<b>39,70%</b>
Senior Lecturer	1	1	57,79%	42,21%
Externes Lehrpersonal		0	100,00%	0,00%
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>29</b>	<b>51</b>	<b>63,74%</b>	<b>36,26%</b>
Allgemeines Personal	28	51	64,25%	35,75%
Freie Dienstnehmer_innen	1	0	30,01%	69,99%

Tabelle 29: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2020



Tabelle zu Abbildung 21: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen		
<b>Beamte</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	167 436	163 217		
		Dozent_innen	115 143	110 561		
		Post Doc	94 864			
		Assistent_innen	101 602	98 613		
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	72 998	58 422		
<b>VB</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	161 284			
		Dozent_innen	105 999	107 679		
		StaffScientist	75 321			
		Assistent_innen	108 166	101 983		
		VB des wiss. Dienstes	71 263	64 298		
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	54 116	48 378	
<b>KV</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	128 443	119 642		
		Unbefr. Laufbahnstellen	79 459	76 384		
		Befr. Laufbahnstellen	67 891	66 330		
		Senior Scientist	64 201	62 442		
		Post Doc	57 143	56 423		
		Prae Doc	44 305	44 580		
		Projektassistent_innen Post Doc	57 742	57 570		
		Projektassistent_innen Prae Doc	44 336	44 387		
		Studentische Mitarbeiter_innen	30 052	30 077		
		<b>Lehrpersonal</b>	Lehrbeauftragte	82 799	82 125	
			Senior Lecturer	57 324	52 504	
			Studentische Mitarbeiter_innen	42 303	42 234	
			Tutor_innen	65 880	47 252	
			Externes Lehrpersonal	46 060	43 656	
			<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	59 872	50 105

Tabelle 30: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 22: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
<b>Beamte</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	134 287	152 454

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Dozent_innen	99 240	98 787
		Post Doc	89 368	
		Assistent_innen	84 595	80 523
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	61 630	53 041
<b>VB</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	152 591	
		Dozent_innen	92 560	84 918
		StaffScientist	68 359	
		Assistent_innen	93 270	93 270
		VB des wiss. Dienstes	66 506	60 274
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	47 517	43 970
<b>KV</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	120 538	117 779
		Unbefr. Laufbahnstellen	74 737	70 011
		Befr. Laufbahnstellen	63 553	62 823
		Senior Scientist	61 313	60 924
		Post Doc	55 842	55 822
		Prae Doc	43 704	43 810
		Projektassistent_innen Post Doc	56 385	56 424
		Projektassistent_innen Prae Doc	43 881	43 813
		Studentische Mitarbeiter_innen	29 907	29 894
	<b>Lehrpersonal</b>	Lehrbeauftragte	11 812	11 661
		Senior Lecturer	55 624	52 140
		Studentische Mitarbeiter_innen	27	9
		Externes Lehrpersonal	21 642	18 562
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	43 519	41 874

Tabelle 31: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 23: Einkommen – Lehre

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
<b>Beamte</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	11 353	10 482
		Dozent_innen	11 446	10 805
		Post Doc		
		Assistent_innen	13 269	13 932

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal		
<b>VB</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen		
		Dozent_innen	10 451	16 975
		StaffScientist	4 142	
		Assistent_innen	14 896	8 713
		VB des wiss. Dienstes	2 946	3 624
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	211	95
<b>KV</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	817	208
		Unbefr. Laufbahnstellen	560	901
		Befr. Laufbahnstellen	582	447
		Senior Scientist	361	177
		Post Doc	148	108
		Prae Doc	48	50
		Projektassistent_innen Post Doc	212	27
		Projektassistent_innen Prae Doc	14	20
		Studentische Mitarbeiter_innen	29	19
	<b>Lehrpersonal</b>	Lehrbeauftragte	70 741	69 395
		Senior Lecturer	110	
		Studentische Mitarbeiter_innen	42 276	42 208
		Externes Lehrpersonal		
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	392	232

Tabelle 32: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 24: Einkommen – Nebentätigkeiten

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
<b>Beamte</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	18 212	
		Dozent_innen	2 042	832
		Post Doc	4 915	
		Assistent_innen	134	629
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	236	785
<b>VB</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen		
		Dozent_innen	1 496	

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		StaffScientist		
		Assistent_innen		
		VB des wiss. Dienstes		
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	593	1 088
<b>KV</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	5 314	1 535
		Unbefr. Laufbahnstellen	3 380	5 250
		Befr. Laufbahnstellen	3 496	2 681
		Senior Scientist	2 086	1 158
		Post Doc	868	383
		Prae Doc	312	296
		Projektassistent_innen Post Doc	537	863
		Projektassistent_innen Prae Doc	81	109
		Studentische Mitarbeiter_innen	44	59
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	994	730

Tabelle 33: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 25; Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen)

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
<b>Beamte</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	3 583	281
		Dozent_innen	2 414	136
		Post Doc	581	
		Assistent_innen	3 604	3 529
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	11 131	4 597
<b>VB</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	8 693	
		Dozent_innen	1 491	5 786
		StaffScientist	2 820	
		Assistent_innen		
		VB des wiss. Dienstes	1 810	400
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	5 794	3 226
<b>KV</b>	<b>Wissenschaftliches Personal</b>	Professor_innen	1 774	120
		Unbefr. Laufbahnstellen	782	221
		Befr. Laufbahnstellen	259	379

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Senior Scientist	442	183
		Post Doc	285	110
		Prae Doc	241	424
		Projektassistent_innen Post Doc	608	255
		Projektassistent_innen Prae Doc	360	445
		Studentische Mitarbeiter_innen	72	105
	<b>Lehrpersonal</b>	Lehrbeauftragte	4	
		Senior Lecturer	931	364
		Studentische Mitarbeiter_innen		
		Externes Lehrpersonal		
	<b>Allgemeines Personal</b>	Allgemeines Personal	1 155	819

Tabelle 34: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 26: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung  
Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>138,81</b>	<b>118,07</b>	<b>256,88</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>93,29</b>	<b>66,88</b>	<b>160,17</b>
Professor_innen	17,81	6,33	24,14
Laufbahnstellen	4,00	1,25	5,25
Associate Prof.	4,00	1,00	5,00
Postdoc Ass (L)		0,25	0,25
Dozent_innen	10,67	4,75	15,42
Senior Scientist	11,98	8,10	20,07
Post Doc	4,66	6,53	11,19
Assistent_innen	11,75	3,00	14,75
Prae Doc	21,40	22,28	43,68
Projektassistent_innen Post Doc	0,27	0,36	0,63
Projektassistent_innen Prae Doc	0,14	0,76	0,89
Studentische Mitarbeiter_innen	9,63	13,02	22,65
VB des wiss. Dienstes	1,00	0,50	1,50
<b>Lehrpersonal</b>	<b>27,65</b>	<b>19,67</b>	<b>47,33</b>

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Lehrbeauftragte	12,49	7,65	20,13
Senior Lecturer	7,58	5,68	13,27
Studentische Mitarbeiter_innen	4,95	5,07	10,02
Externes Lehrpersonal	2,63	1,28	3,90
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>17,87</b>	<b>31,51</b>	<b>49,38</b>
Allgemeines Personal	17,87	31,40	49,28
Freie Dienstnehmer_innen		0,10	0,10
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>138,81</b>	<b>118,07</b>	<b>256,88</b>

Tabelle 35: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>122,05</b>	<b>57,71</b>	<b>179,76</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>90,79</b>	<b>28,78</b>	<b>119,57</b>
Professor_innen	16,08	3,00	19,08
Laufbahnstellen	6,67	1,67	8,33
Associate Prof.	4,17		4,17
Assistant Prof.	1,75		1,75
Postdoc Ass (L)	0,75	1,67	2,42
Dozent_innen	8,00	1,00	9,00
Staff Scientist	1,00		1,00
Senior Scientist	7,00	2,04	9,03
Post Doc	7,13	1,55	8,68
Assistent_innen	4,75		4,75
Prae Doc	34,99	16,24	51,23
Projektassistent_innen Post Doc	0,11	0,15	0,26
Projektassistent_innen Prae Doc	0,75	0,19	0,94
Studentische Mitarbeiter_innen	4,31	2,96	7,26
<b>Lehrpersonal</b>	<b>4,95</b>	<b>1,24</b>	<b>6,19</b>
Lehrbeauftragte	2,67	0,18	2,85
Studentische Mitarbeiter_innen	1,79	1,06	2,85
Externes Lehrpersonal	0,49		0,49

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>26,31</b>	<b>27,68</b>	<b>53,99</b>
Allgemeines Personal	26,31	27,68	53,99
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>122,05</b>	<b>57,71</b>	<b>179,76</b>

Tabelle 36: Anstellungen nach Fakultäten – Bauingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Elektrotechnik und Informationstechnik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>156,37</b>	<b>41,75</b>	<b>198,12</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>122,86</b>	<b>14,87</b>	<b>137,74</b>
Professor_innen	18,97	1,00	19,97
Laufbahnstellen	8,58	1,75	10,33
Associate Prof.	4,50		4,50
Assistant Prof.	1,75	1,58	3,33
Postdoc Ass (L)	2,33	0,17	2,50
Dozent_innen	18,05		18,05
Senior Scientist	11,56	1,72	13,28
Post Doc	22,50	1,99	24,50
Assistent_innen	2,00		2,00
Prae Doc	39,04	7,82	46,86
Projektassistent_innen Post Doc	0,89	0,10	0,99
Projektassistent_innen Prae Doc	0,64	0,13	0,76
Studentische Mitarbeiter_innen	0,64	0,36	1,01
<b>Lehrpersonal</b>	<b>5,88</b>	<b>1,48</b>	<b>7,36</b>
Lehrbeauftragte	2,24	0,16	2,40
Studentische Mitarbeiter_innen	3,56	1,32	4,89
Externes Lehrpersonal	0,07		0,07
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>27,62</b>	<b>25,40</b>	<b>53,02</b>
Allgemeines Personal	27,62	25,40	53,02
Freie Dienstnehmer_innen		0,00	0,00
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>156,37</b>	<b>41,75</b>	<b>198,12</b>

Tabelle 37: Anstellungen nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 29; Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten: Informatik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>144,69</b>	<b>57,67</b>	<b>202,36</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>96,38</b>	<b>27,90</b>	<b>124,28</b>
Professor_innen	17,29	5,38	22,68
Laufbahnstellen	9,33	2,50	11,83
Associate Prof.	4,75		4,75
Assoc. Prof. (o. Q.)	1,17	1,00	2,17
Assistant Prof.	3,00	1,33	4,33
Postdoc Ass (L)	0,41	0,17	0,58
Dozent_innen	24,65	3,00	27,65
Senior Scientist	1,67		1,67
Post Doc	10,77	4,79	15,57
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	27,75	9,23	36,99
Projektassistent_innen Post Doc	0,56	0,65	1,20
Projektassistent_innen Prae Doc	1,33	0,30	1,63
Studentische Mitarbeiter_innen	2,03	1,04	3,07
<b>Lehrpersonal</b>	<b>24,75</b>	<b>5,70</b>	<b>30,44</b>
Lehrbeauftragte	3,09	0,68	3,77
Senior Lecturer	8,74	1,03	9,77
Studentische Mitarbeiter_innen	11,68	3,91	15,60
Externes Lehrpersonal	1,23	0,08	1,31
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>23,57</b>	<b>24,07</b>	<b>47,64</b>
Allgemeines Personal	23,54	24,05	47,60
Freie Dienstnehmer_innen	0,02	0,02	0,04
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>144,69</b>	<b>57,67</b>	<b>202,36</b>

Tabelle 38: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2020



Tabelle zu Abbildung 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>170,85</b>	<b>45,73</b>	<b>216,58</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>112,74</b>	<b>12,44</b>	<b>125,17</b>
Professor_innen	18,32	2,47	20,79
Laufbahnstellen	8,85		8,85
Associate Prof.	3,83		3,83
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	0,59		0,59
Postdoc Ass (L)	2,43		2,43
Dozent_innen	22,50	1,00	23,50
Senior Scientist	8,64	1,00	9,64
Post Doc	15,44	0,63	16,06
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	33,32	4,40	37,72
Projektassistent_innen Post Doc	0,43	0,03	0,45
Projektassistent_innen Prae Doc	0,52	0,17	0,69
Studentische Mitarbeiter_innen	2,72	0,75	3,47
VB des wiss. Dienstes		1,00	1,00
<b>Lehrpersonal</b>	<b>7,59</b>	<b>1,23</b>	<b>8,82</b>
Lehrbeauftragte	1,83	0,45	2,29
Studentische Mitarbeiter_innen	4,64	0,75	5,38
Externes Lehrpersonal	1,12	0,03	1,14
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>50,53</b>	<b>32,07</b>	<b>82,60</b>
Allgemeines Personal	50,53	32,07	82,60
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>170,85</b>	<b>45,73</b>	<b>216,58</b>

Tabelle 39: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>121,15</b>	<b>48,01</b>	<b>169,16</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>101,43</b>	<b>23,56</b>	<b>124,99</b>
Professor_innen	20,95	3,00	23,95

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Laufbahnstellen	14,41	1,00	15,41
Associate Prof.	5,58	1,00	6,58
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	6,25		6,25
Postdoc Ass (L)	0,58		0,58
Dozent_innen	19,75	1,00	20,75
Senior Scientist	5,27	1,46	6,73
Post Doc	16,56	4,13	20,68
Prae Doc	16,46	7,12	23,58
Projektassistent_innen Post Doc	0,90	0,12	1,02
Projektassistent_innen Prae Doc	1,80	1,33	3,13
Studentische Mitarbeiter_innen	5,25	4,40	9,65
Freie Dienstnehmer_innen	0,08		0,08
<b>Lehrpersonal</b>	<b>8,96</b>	<b>2,87</b>	<b>11,82</b>
Lehrbeauftragte	0,91	0,25	1,16
Senior Lecturer	2,82	0,50	3,32
Studentische Mitarbeiter_innen	3,78	1,97	5,75
Externes Lehrpersonal	1,45	0,15	1,60
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>10,77</b>	<b>21,58</b>	<b>32,35</b>
Allgemeines Personal	10,73	21,58	32,31
Freie Dienstnehmer_innen	0,04		0,04
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>121,15</b>	<b>48,01</b>	<b>169,16</b>

Tabelle 40: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>110,19</b>	<b>38,99</b>	<b>149,18</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>77,90</b>	<b>12,80</b>	<b>90,70</b>
Professor_innen	12,25	2,00	14,25
Laufbahnstellen	10,80	1,25	12,05
Associate Prof.	7,25		7,25
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00	1,00	3,00

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Assistant Prof.	1,18	0,08	1,26
Postdoc Ass (L)	0,37	0,17	0,54
Dozent_innen	14,25	1,00	15,25
Senior Scientist	13,92	1,50	15,42
Post Doc	14,64	4,53	19,17
Assistent_innen	3,00	1,00	4,00
Prae Doc	5,61	1,23	6,84
Projektassistent_innen Post Doc	0,92	0,19	1,11
Projektassistent_innen Prae Doc	2,51		2,51
Studentische Mitarbeiter_innen		0,10	0,10
<b>Lehrpersonal</b>	<b>3,77</b>	<b>0,76</b>	<b>4,53</b>
Lehrbeauftragte	0,12	0,01	0,13
Studentische Mitarbeiter_innen	3,00	0,71	3,72
Externes Lehrpersonal	0,65	0,04	0,69
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>28,53</b>	<b>25,42</b>	<b>53,95</b>
Allgemeines Personal	28,48	25,38	53,86
Freie Dienstnehmer_innen	0,04	0,05	0,09
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>110,19</b>	<b>38,99</b>	<b>149,18</b>

Tabelle 41: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
<b>§ 28</b>	<b>123,29</b>	<b>59,56</b>	<b>182,85</b>
<b>Wissenschaftliches Personal</b>	<b>93,13</b>	<b>23,66</b>	<b>116,79</b>
Professor_innen	14,97	1,75	16,72
Laufbahnstellen	10,43	5,30	15,73
Associate Prof.	4,42	3,13	7,55
Assoc. Prof. (o. Q.)		0,83	0,83
Assistant Prof.	5,60	1,33	6,93
Postdoc Ass (L)	0,42		0,42
Dozent_innen	17,75	2,00	19,75
Senior Scientist	5,93	1,90	7,83

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Post Doc	16,60	3,17	19,76
Assistent_innen	3,17		3,17
Prae Doc	21,61	8,20	29,81
Projektassistent_innen Post Doc	0,30		0,30
Projektassistent_innen Prae Doc	0,66	0,28	0,94
Studentische Mitarbeiter_innen	0,21	0,07	0,28
VB des wiss. Dienstes	1,50	1,00	2,50
<b>Lehrpersonal</b>	<b>3,12</b>	<b>1,63</b>	<b>4,75</b>
Lehrbeauftragte	0,08	0,02	0,10
Senior Lecutrer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	1,88	1,59	3,47
Externes Lehrpersonal	0,16	0,03	0,18
<b>Allgemeines Personal</b>	<b>27,04</b>	<b>34,27</b>	<b>61,31</b>
Allgemeines Personal	27,04	34,27	61,31
<b>GESAMTERGEBNIS</b>	<b>123,29</b>	<b>59,56</b>	<b>182,85</b>

Tabelle 42: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2020

Tabelle zu Abbildung 56: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2019/20

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	0	0	0
2	2	0	2
3	0	0	0
4	3	1	4
5	4	1	5
6	51	14	65
7	71	27	98
8	146	66	212
9	143	69	212
10	121	52	173
11	85	38	123
12	81	42	123
13	50	29	79

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
14	35	28	63
15	34	19	53
16	39	15	54
17	28	12	40
18	31	15	46
19	24	7	31
20	16	9	25
21	8	3	11
22	15	3	18
23	3	2	5
24	9	4	13
25	3	0	3
26	2	1	3
27	5	1	6
28	1	1	2
29	0	2	2
30	0	1	1
31	2	0	2
32	0	1	1
33	1	0	1
34	2	0	2
35	1	0	1
37	1	0	1
39	0	1	1
49	0	0	0
54	1	0	1

Tabelle 43: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 57: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2019/20

Anzahl Semester Masterstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	13	4	17
2	23	15	38
3	45	14	59
4	103	34	137
5	136	50	186
6	162	62	224
7	99	60	159
8	69	32	101
9	56	34	90
10	38	15	53
11	27	12	39
12	19	8	27
13	18	5	23
14	9	7	16
15	13	2	15
16	3	1	4
17	4	2	6
18	9	1	10
19	3	0	3
20	1	1	2
21	0	2	2
22	2	0	2
23	1	0	1
24	0	0	0
25	0	1	1
26	0	0	0
27	0	0	0
28	1	1	2
29	1	0	1
30	0	0	0
31	0	0	0

Anzahl Semester Masterstudium	Männer	Frauen	Gesamt
32	0	0	0
33	0	0	0
34	0	0	0
35	0	0	0
37	0	0	0
39	0	0	0
49	0	0	0
54	0	0	0

Tabelle 44: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 58: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2019/20

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	2	0	2
2	0	0	0
3	2	1	3
4	4	0	4
5	4	0	4
6	19	7	26
7	31	9	40
8	39	11	50
9	34	9	43
10	18	8	26
11	21	11	32
12	18	5	23
13	7	2	9
14	4	2	6
15	0	2	2
16	4	0	4
17	3	0	3
18	1	3	4
19	2	1	3

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
20	2	0	2
21	3	0	3
22	1	0	1
23	0	0	0
24	0	0	0
25	0	0	0
26	1	0	1
27	0	0	0
28	0	0	0
29	1	0	1
30	0	0	0
31	0	0	0
32	0	0	0
33	0	0	0
34	0	0	0
35	0	0	0
37	1	0	1
39	0	0	0
49	1	0	1
54	0	0	0

Tabelle 45: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2019/20; Quelle: Unidata

### 3.2 Auszug aus dem Frauenförderungsplan

#### Annex 1:

Auszug aus dem Frauenförderungsplan (Stand 05.07.2017)

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

#### § 6 Frauenförderungsgebot

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



Personalplanung und die Personalentwicklung integriert. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß ihrer Unterrepräsentation.

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

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

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

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

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

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

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

## § 12 Erhebung der Frauenquote

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

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

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

Erhoben werden die folgenden Kategorien:

1. Wissenschaftliches Universitätspersonal und Allgemeines Personal:

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

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

2. Studierende – Absolvierende:

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

- Studienanfänger\_innen,

- Abschlüsse aller einzelnen Studien (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse).

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

3. Forschungsstipendiat\_innen nach Maßgabe des vorhandenen Datenmaterials

4. Lehrende: Zeitvolumen der Lehre.

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

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

5. Sonstige Bereiche:

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

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

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

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

### **§ 13 Erhebung der Entlohnung**

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

(2) Separat auszuweisen sind dabei:

- sämtliche Kosten pro Person exklusive Dienstgeberbeiträge sowie
- die Kosten für Gehälter und Lehrentgelte.

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

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die\_der Rektor\_in. Sie\_Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

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

## § 14 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

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

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

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

(3) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

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

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

**Herausgeberin**

Technische Universität Wien  
Abteilung Genderkompetenz, Karlsplatz 13, 1040 Wien  
**Umschlagfoto** TU Wien | Matthias Heisler/goemb.at  
**Layout** PR & Marketing  
**Stand** 04/2021

Mitarbeit und Datenauswertungen: Harald Kleiner, Shabnam Tauböck  
Für den Inhalt verantwortlich:  
Abteilung Genderkompetenz, Brigitte Ratzer  
Konzeption: Anna Winkler