



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Gender Monitoring



Zahlen, Fakten, Analysen XI

INHALT

1	EINLEITUNG	4
1.1	Vorwort der Vizerektorin Ute Koch	4
1.2	Hintergrundinformation	4
2	DATEN UND FAKTEN	5
2.1	Überblick	5
2.1.1	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	5
2.1.2	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	6
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	14
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2023	14
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2019	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
3	ANHANG	64
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	64
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	64
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	65
3.1.3	Lohnbestandteile	67
3.1.4	Tabellen zu Abbildungen	68
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	87

1 Einleitung

1.1 Vorwort der Vizerektorin Ute Koch

Mit der vorliegenden nunmehr 11. Ausgabe legen wir unseren Gender Monitoring-Bericht erstmals in der ersten Jahreshälfte vor, um von einer frühen Datenverfügbarkeit zu profitieren.

Der vorliegende Bericht ist eine Standortbestimmung: zum einen sehen wir positive Entwicklungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und welche Fortschritte in den letzten Jahren erzielt wurden. Zum anderen verdeutlicht er aber auch, dass wir unser Ziel der vollständigen Geschlechtergerechtigkeit noch nicht erreicht haben.

Dem neuen Rektoratsteam der TU Wien ist es ein zentrales Anliegen, eine verantwortungsbewusste, vertrauensvolle und weltoffene Kultur zu schaffen, in der alle Mitarbeitenden und Studierenden der TU Wien die gleichen Chancen und Möglichkeiten vorfinden. Um dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses näherzukommen, gilt es, kontinuierlich Maßnahmen zu setzen und deren Wirksamkeit zu evaluieren.

Daten schaffen Bewusstsein und deren Veröffentlichung Transparenz. Durch den klaren Blick auf Zahlen als Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen soll eine fortlaufende Qualitätsentwicklung der Gleichstellungspolitik erreicht werden.

Gender Monitoring bleibt damit ein unerlässlicher Baustein. Die transparente Darstellung der Geschlechterverhältnisse und die kontinuierliche Überwachung der Fortschritte sind wichtige Schritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universität.

1.2 Hintergrundinformation

Der vorliegende Bericht analysiert die Geschlechterzusammensetzung an der TU Wien und berichtet über den Anteil von Geschlechtern in allen erhobenen Teilbereichen. Die Abteilung Genderkompetenz ist vom Rektorat mit der Berichtslegung nach dem Frauenförderungsplan §§12, 13, 14 beauftragt (siehe Annex 1). In Zusammenarbeit mit dem Controlling (Harald Kleiner) wurde auf Grundlage dieser Vorgabe das vorliegende Gender Monitoring der TU Wien erstellt. Bei den Personaldaten wurden Jahresdurchschnittswerte erhoben. Nahezu alle Studierendendaten wurden in Zusammenarbeit mit der Fachgruppe „Studienbezogene Daten und Reporting“ (Markus Reismann) erstellt. Nur für die Studierendenzahlen in Bezug auf die Studienabschlüsse im Kapitel „Studium an der TU Wien“ wurden Studiensemester als Berichtsbasis herangezogen. Dafür wurden Absolvent_innen-Statistiken aus dem TISS (im Verlauf der Jahre 2013 bis 2023) bzw. ab 2023 aus dem Datawarehouse (DWH) für die jeweilige Fakultät dargestellt. Die Darstellung dient zur Orientierung, wie hoch der Frauen- bzw. Männeranteil im Pool jener Personen war, die für Anstellungen in wissenschaftlichen Positionen (v.a. Prae Doc und Post Doc) zur Verfügung stehen.

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

2 Daten und Fakten

2.1 Überblick

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

2.1.1 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

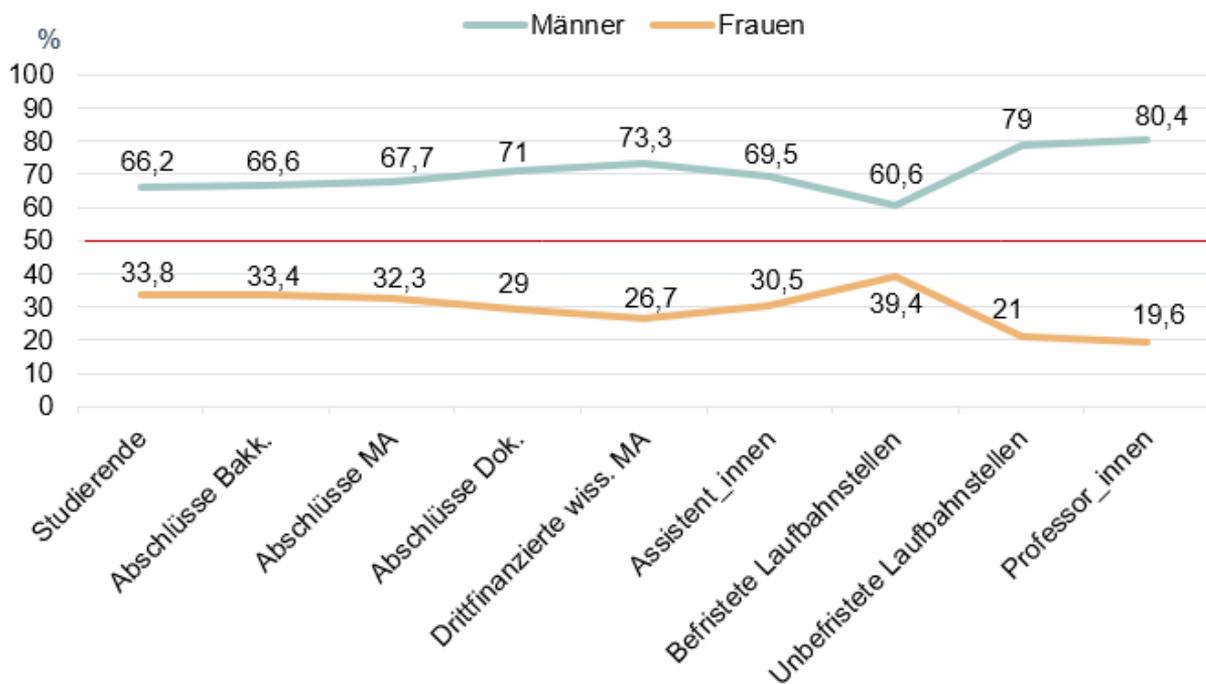


Abbildung 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23; Studierende: prüfungsaktiv; Personaldaten: TU Insight 2023; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	900,8	328,2
Assistent_innen	458,8	200,9
Befristete Laufbahnstellen	43,4	28,2
Unbefristete Laufbahnstellen	57,9	15,4
Professor_innen	159,3	38,9

Tabelle 1: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: TU Insight 2023

2.1.2 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Fakultät für Architektur und Raumplanung

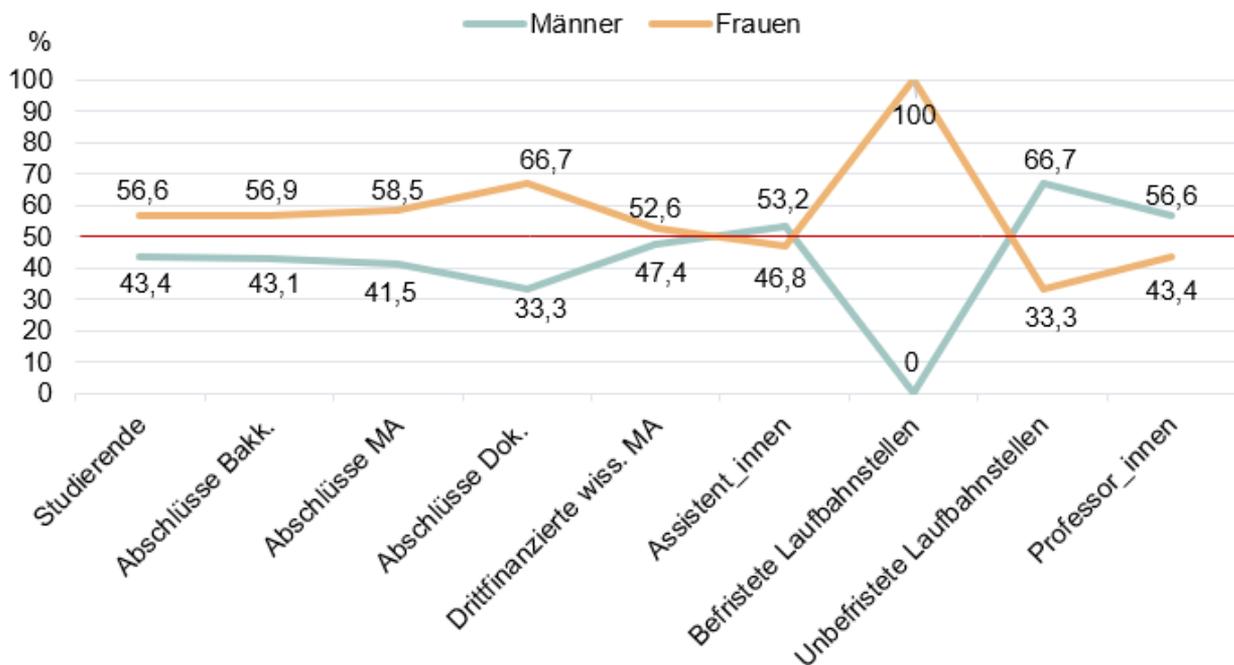


Abbildung 2: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	25,5	28,3
Assistent_innen	50,6	44,5
Befristete Laufbahnstellen	0	3
Unbefristete Laufbahnstellen	4	2
Professor_innen	15,8	12,1

Tabelle 2: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen

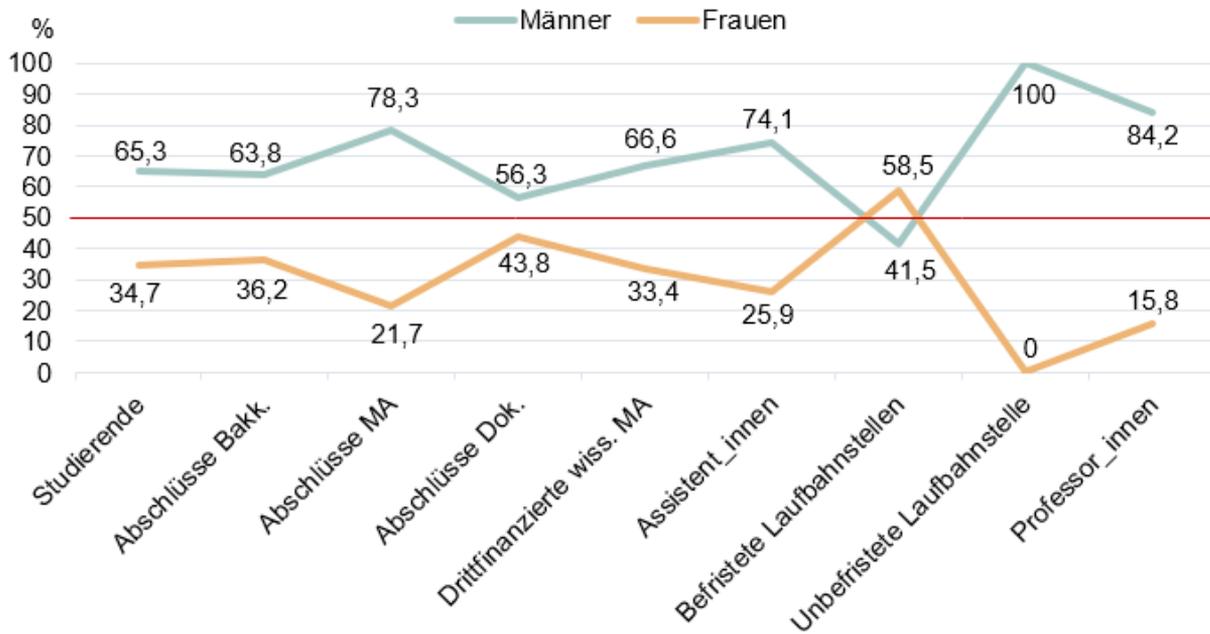


Abbildung 3: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	42,8	21,5
Assistent_innen	55,9	19,5
Befristete Laufbahnstellen	4,8	6,8
Unbefristete Laufbahnstellen	3	0
Professor_innen	16	3

Tabelle 3: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bau- & Umweltingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

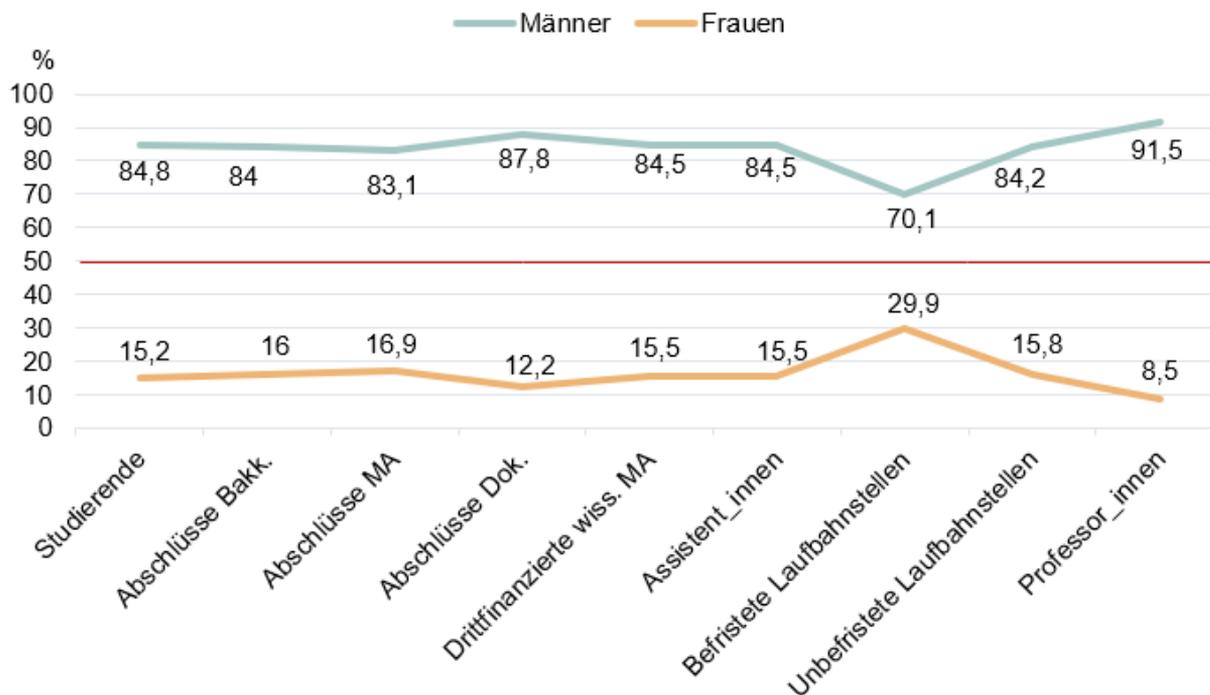


Abbildung 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	178,6	32,8
Assistent_innen	65,4	12
Befristete Laufbahnstellen	5,1	2,2
Unbefristete Laufbahnstellen	10,7	2
Professor_innen	21,4	2

Tabelle 4: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Informatik

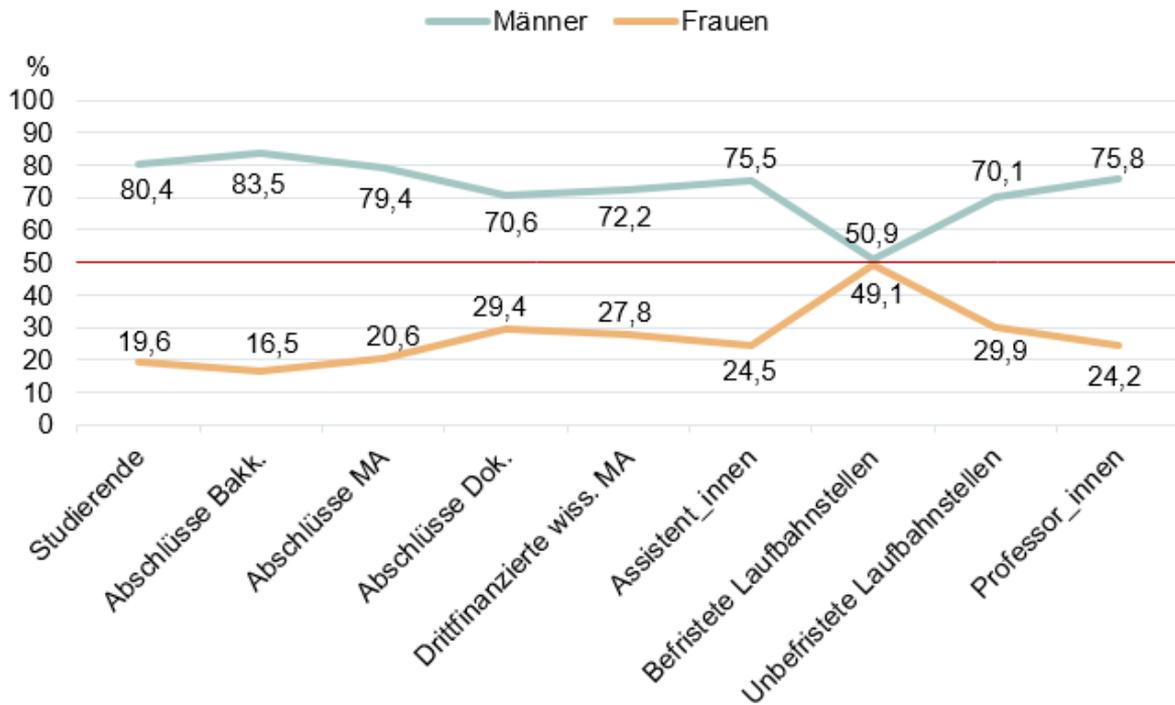


Abbildung 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	146,3	56,2
Assistent_innen	87,6	28,4
Befristete Laufbahnstellen	5,9	5,7
Unbefristete Laufbahnstellen	6,3	2,7
Professor_innen	23,8	7,6

Tabelle 5: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

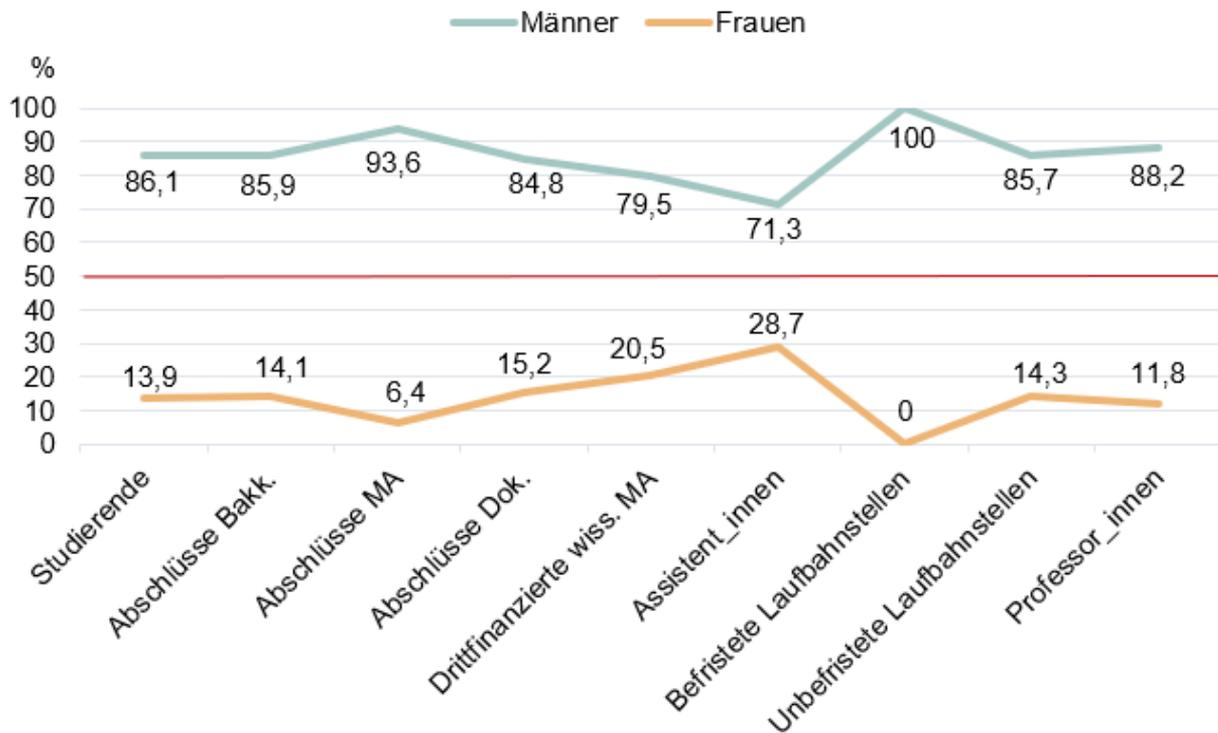


Abbildung 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	103,4	26,7
Assistent_innen	76,5	30,8
Befristete Laufbahnstellen	6,8	0
Unbefristete Laufbahnstellen	6	1
Professor_innen	24,3	3,3

Tabelle 6: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Mathematik und Geoinformation

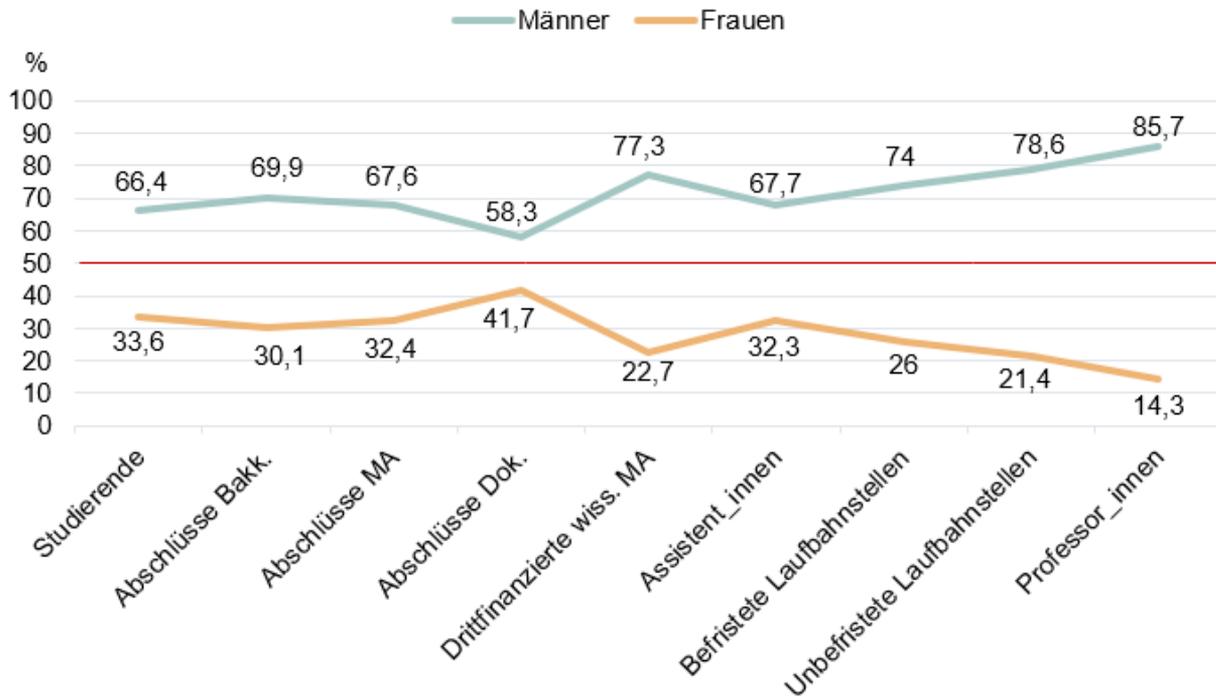


Abbildung 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	106,2	31,2
Assistent_innen	40,3	19,2
Befristete Laufbahnstellen	4,8	1,7
Unbefristete Laufbahnstellen	10,2	2,8
Professor_innen	24	4

Tabelle 7: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Physik

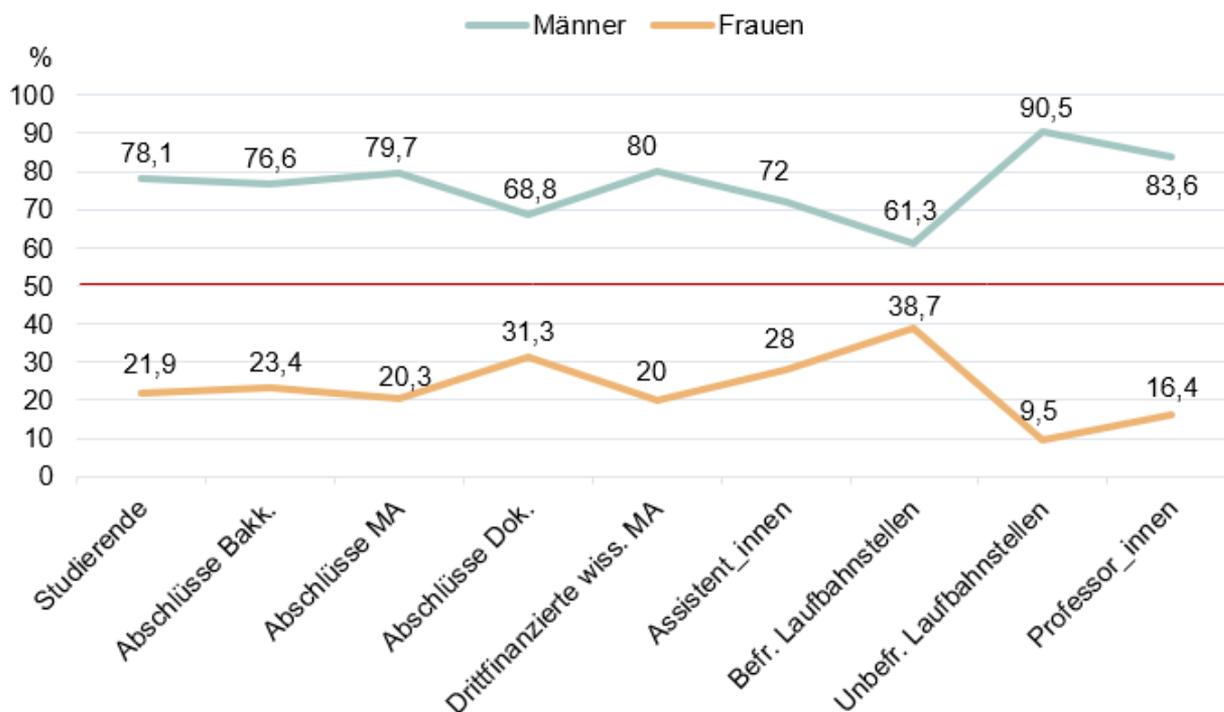


Abbildung 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert; Personaldaten: TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	154,4	38,5
Assistent_innen	29,8	11,6
Befristete Laufbahnstellen	5,8	3,7
Unbefristete Laufbahnstellen	9,5	1
Professor_innen	15,3	3

Tabelle 8: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

Fakultät für Technische Chemie

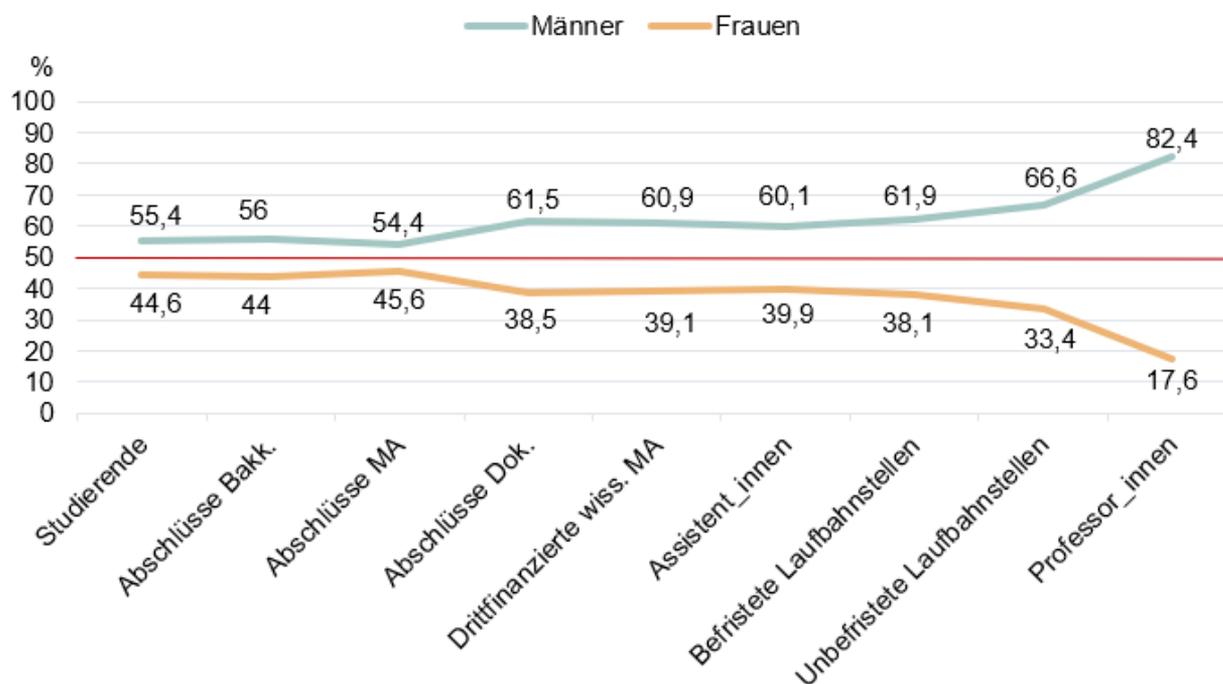


Abbildung 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: Unidata Studienjahr 2022/23 (Köpfe), Studierende: prüfungsaktiv; Interdisziplinäre Studien sind nicht inkludiert. Personaldaten; TU Insight 2023 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	138,5	88,9
Assistent_innen	51,1	33,9
Befristete Laufbahnstellen	8,5	5,3
Unbefristete Laufbahnstellen	8	4
Professor_innen	18,8	4

Tabelle 9: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2023; Inkl. zentral finanziertem Personal

2.2 Beschäftigte an der TU Wien

2.2.1 Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2023

Personal, Vollzeitäquivalente jährlich

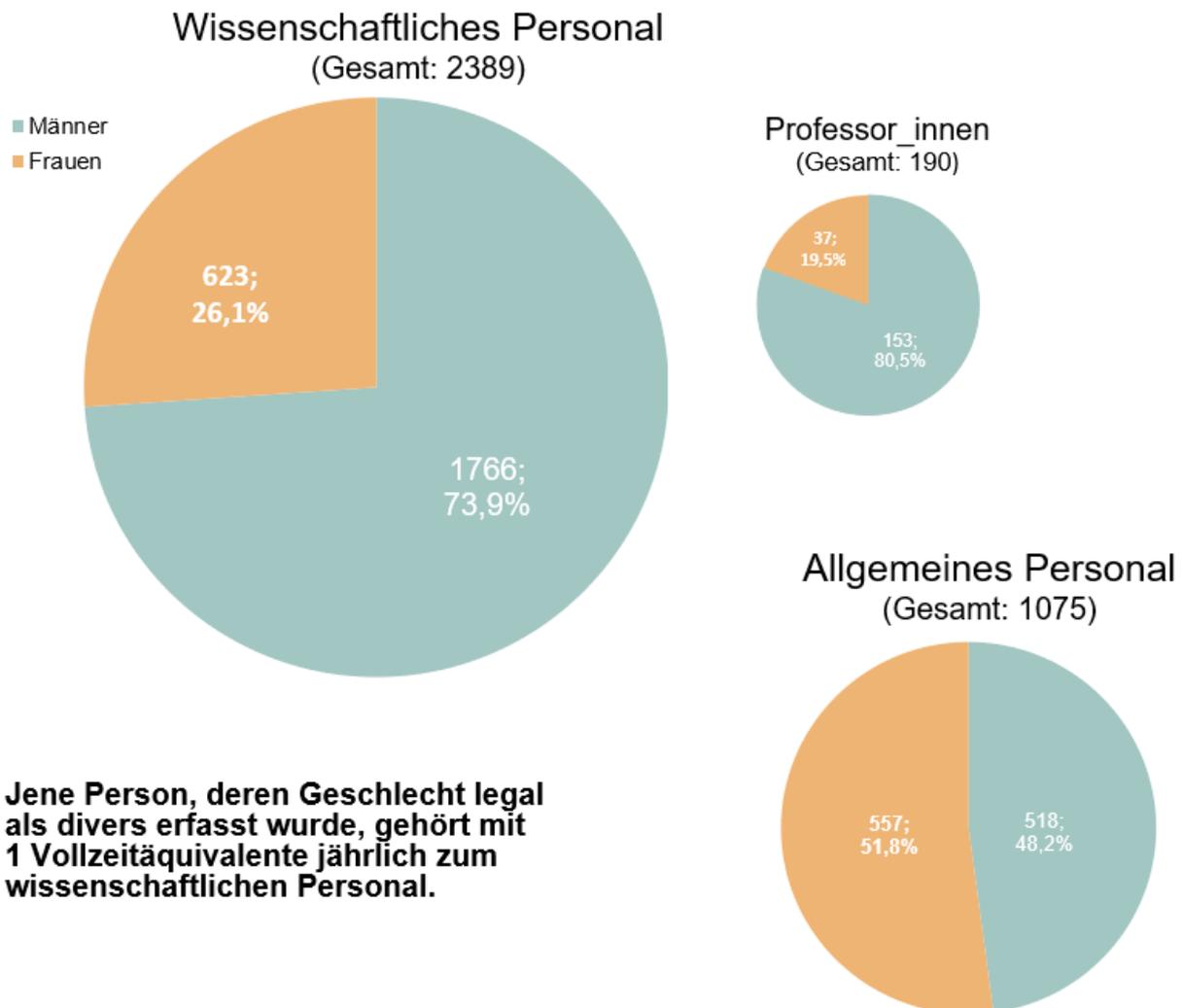


Abbildung 10: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2023; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistent_innen, Prae Doc, Projektassistent_innen Post Doc, Projektassistent_innen Prae Doc, Studentische Mitarbeiter_innen, VB des wiss. Dienstes, Freie Dienstnehmer_innen

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2019

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

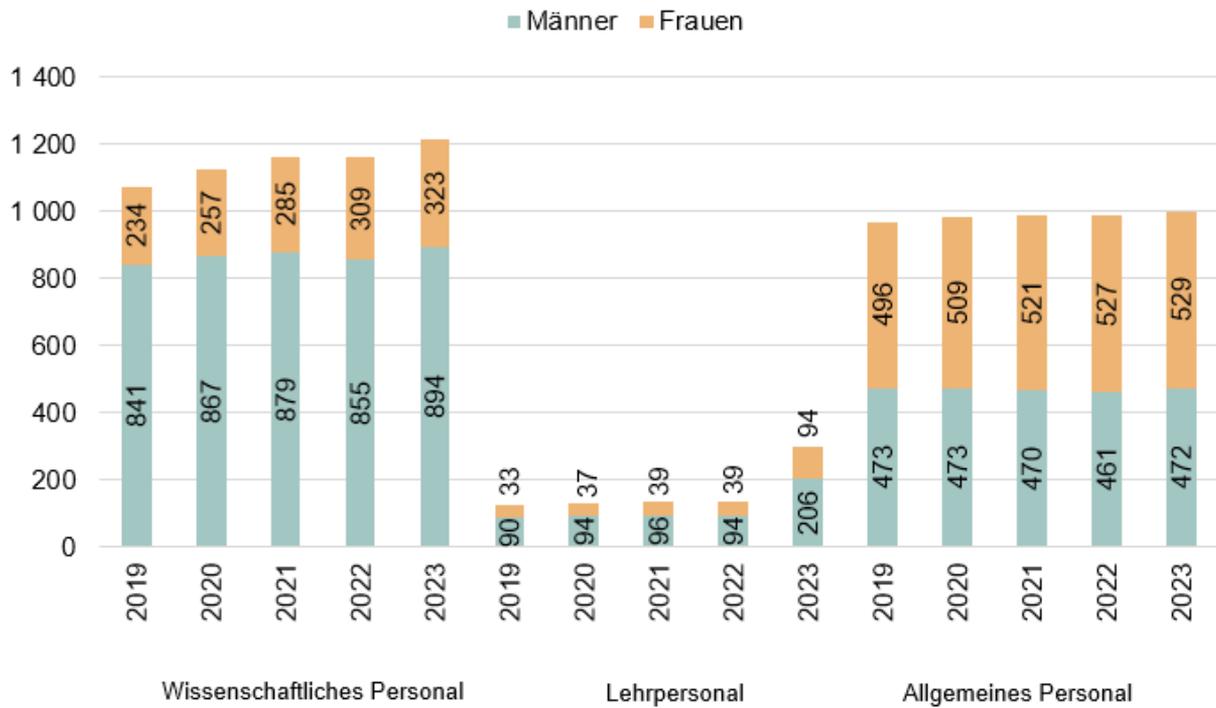


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

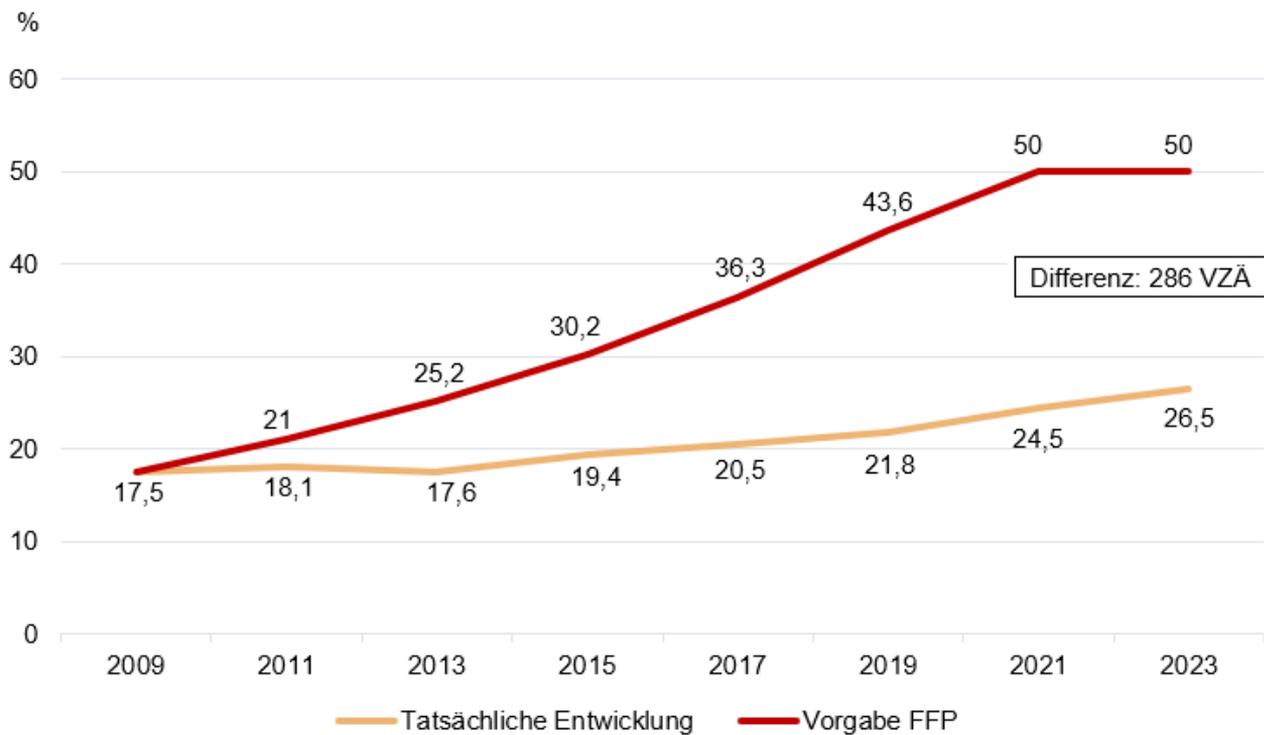


Abbildung 12: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Es ist anzumerken, dass im betrachteten Zeitraum 2009 bis 2023 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), hätten – ausgehend von der Basis 2009 – bereits im Jahr 2021 50% erreicht sein müssen. Im Jahr 2023 müssten auf Frauen 608,5 VZÄ entfallen (tatsächlich: 323) und auf Männer 608,5 VZÄ (tatsächlich 894). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 286 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im global finanzierten wissenschaftlichen Personal.**

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

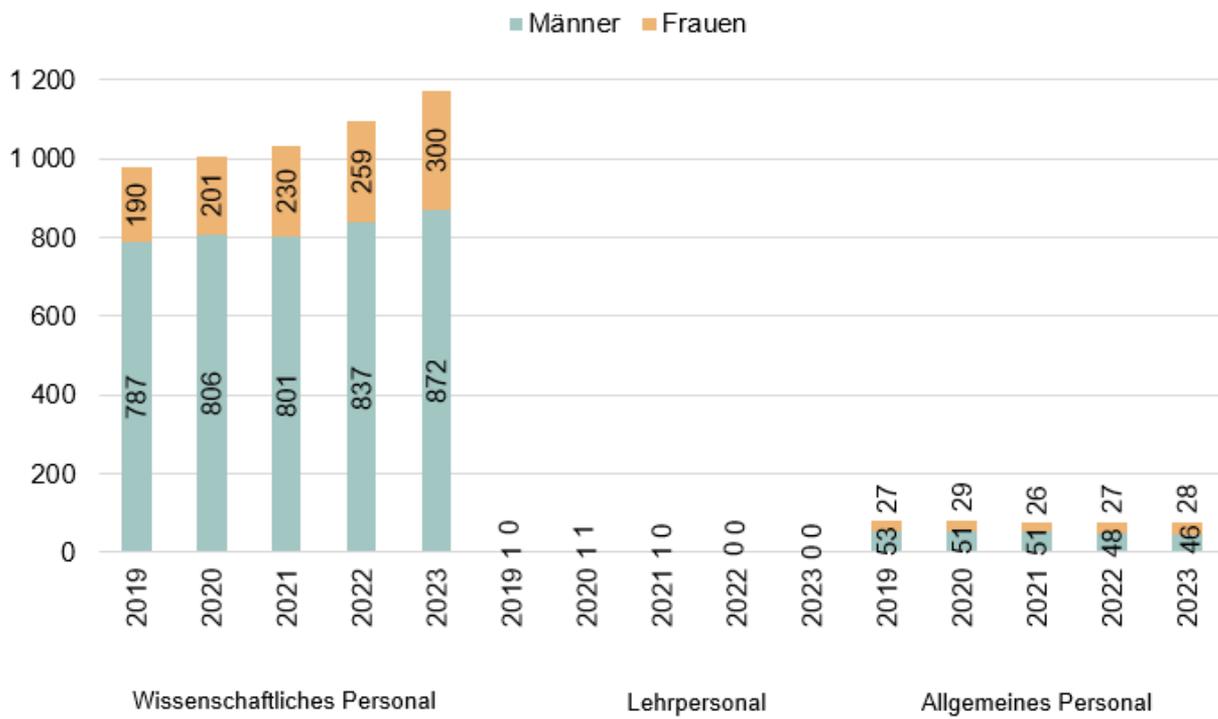


Abbildung 13: Entwicklung Frauenquote, §26 & §27; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

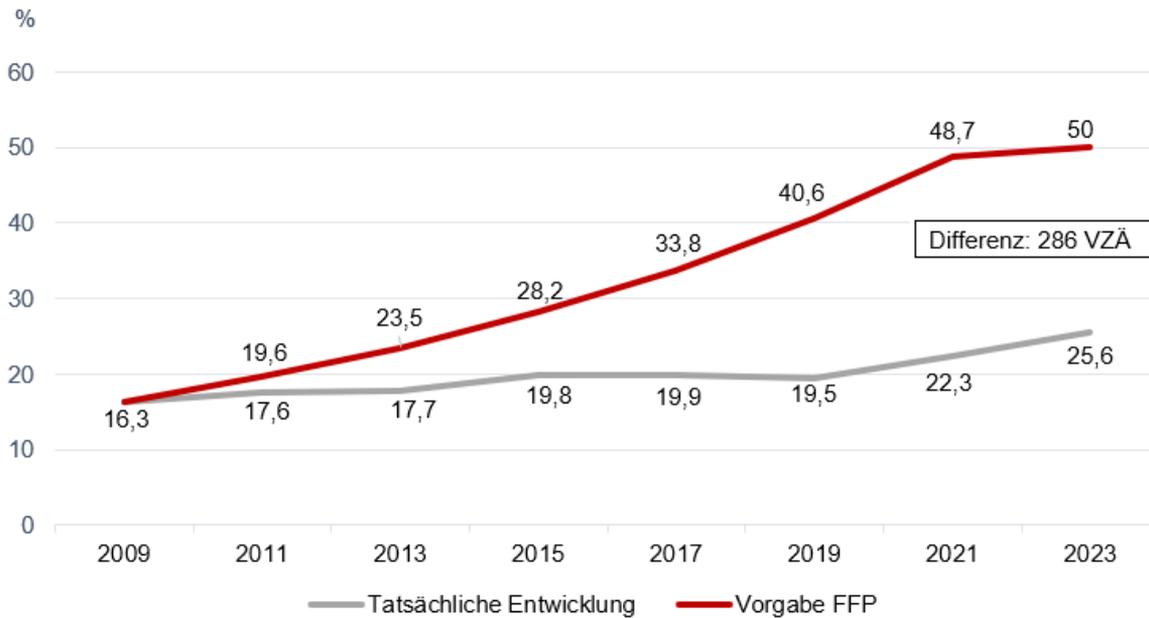


Abbildung 14: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Im Bereich der drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Anstellungsverhältnisse wurden die Ziele des §6 FFP nicht erreicht. Rechnet man auch hier wieder mit Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile aus, so müssten im Jahr 2023 bereits 586 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 300) und 586 VZÄ auf Männer (tatsächlich 872). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 286 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal**.

Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich

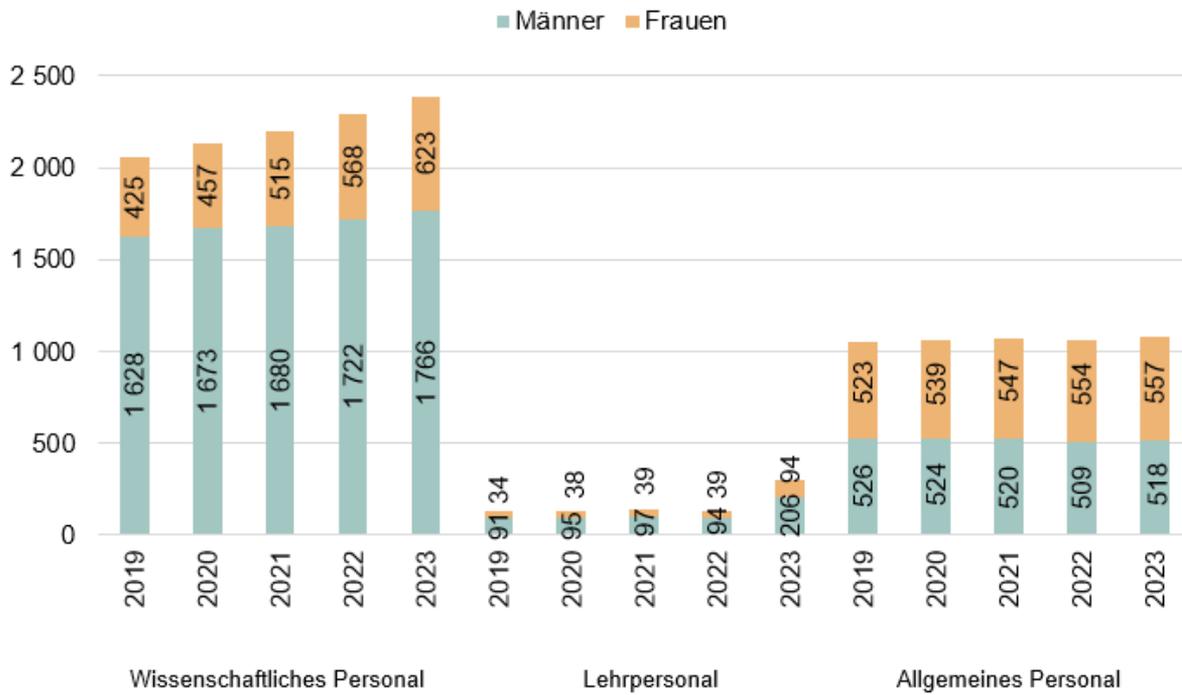


Abbildung 15: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse; Quelle: TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

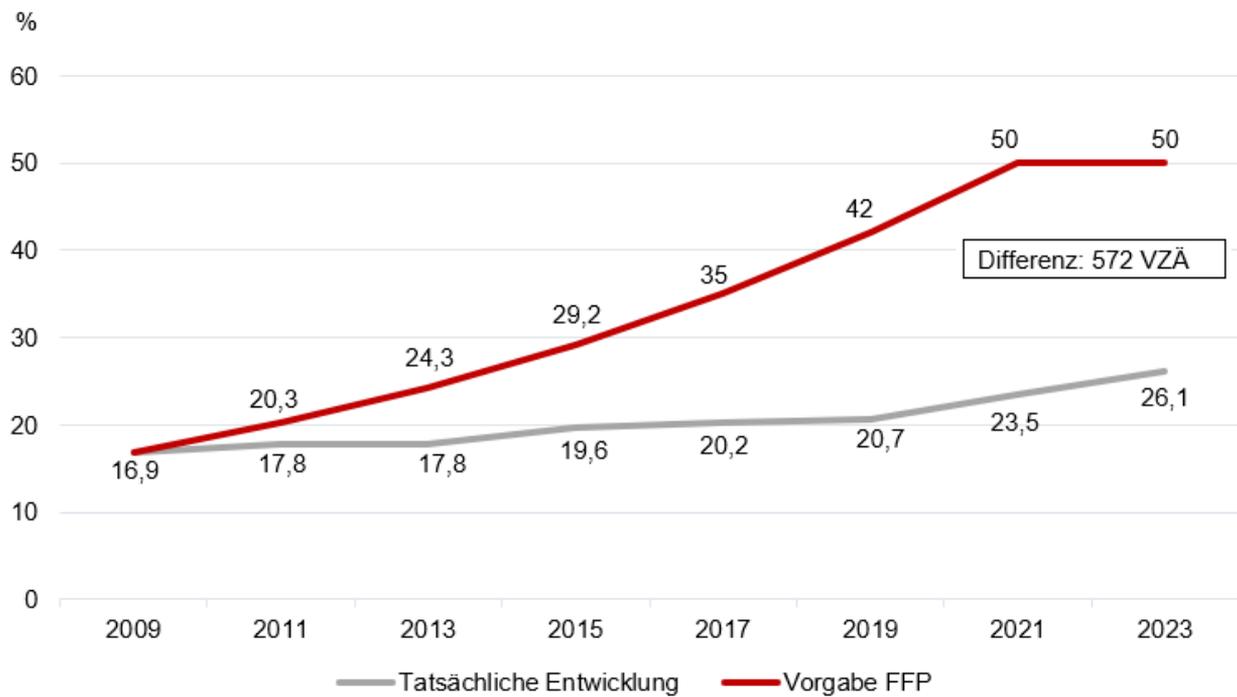


Abbildung 16: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse;
Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: TU Insight, eigene Berechnung

Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2023 bereits 1195 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 623) und 1195 VZÄ auf Männer (tatsächlich 1766). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 572 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	26,9	29	79	108
<u>Gutachter innen</u>	30,7	19	40	59
<u>Bewerber innen</u>	21,9	56	219	276
Hearing	19,4	17	59	76
Berufungsvorschlag	13,9	5	27	32
Berufung	16,7	2	10	12
Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)				
Selektionschance für Frauen – Hearing				0,89
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				0,63
Berufungschance für Frauen				0,76

Tabelle 10: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2023

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 2023 in einem §28 Dienstverhältnis zur TU Wien (= global finanziert) beschäftigt waren.

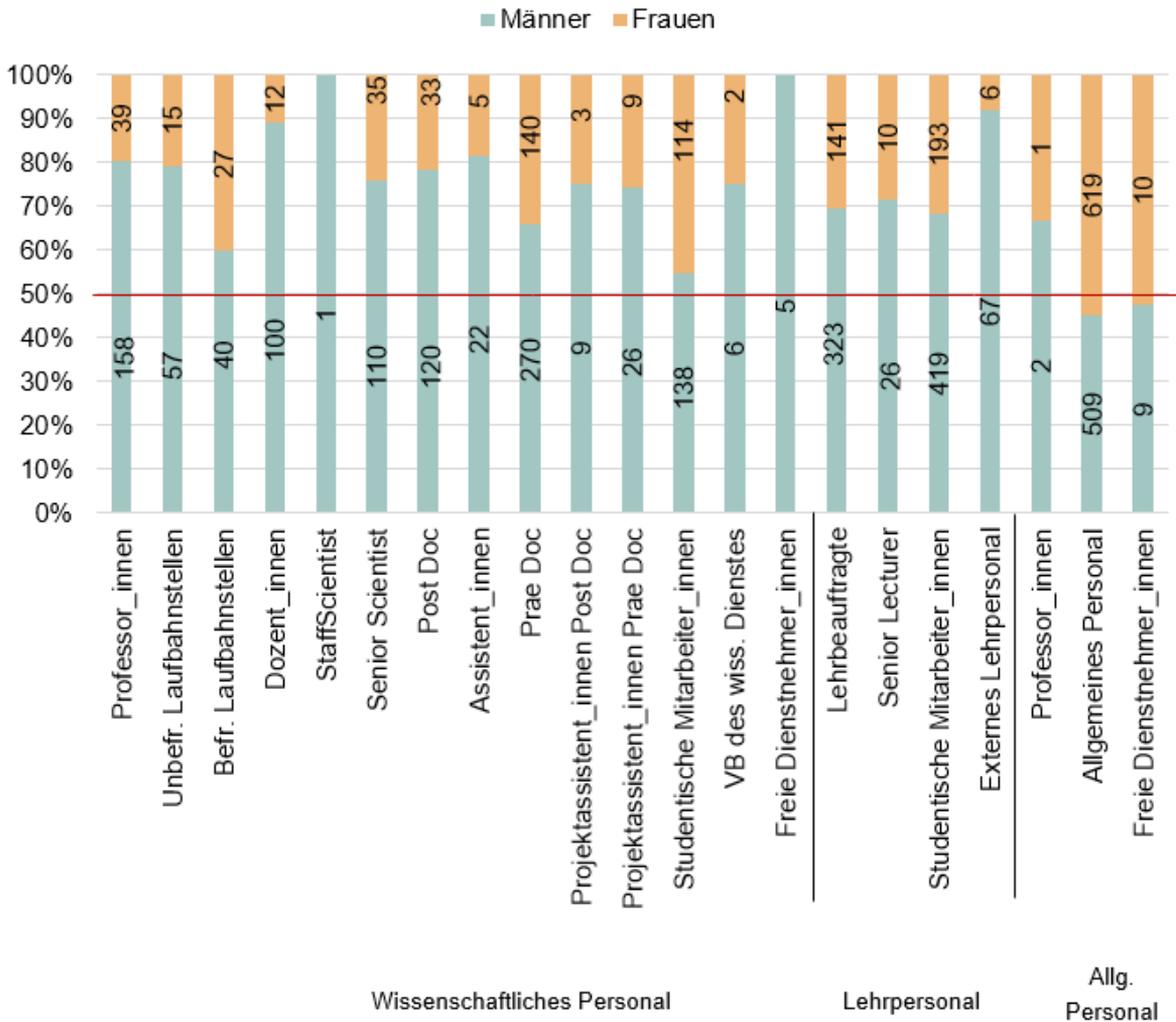


Abbildung 17: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

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

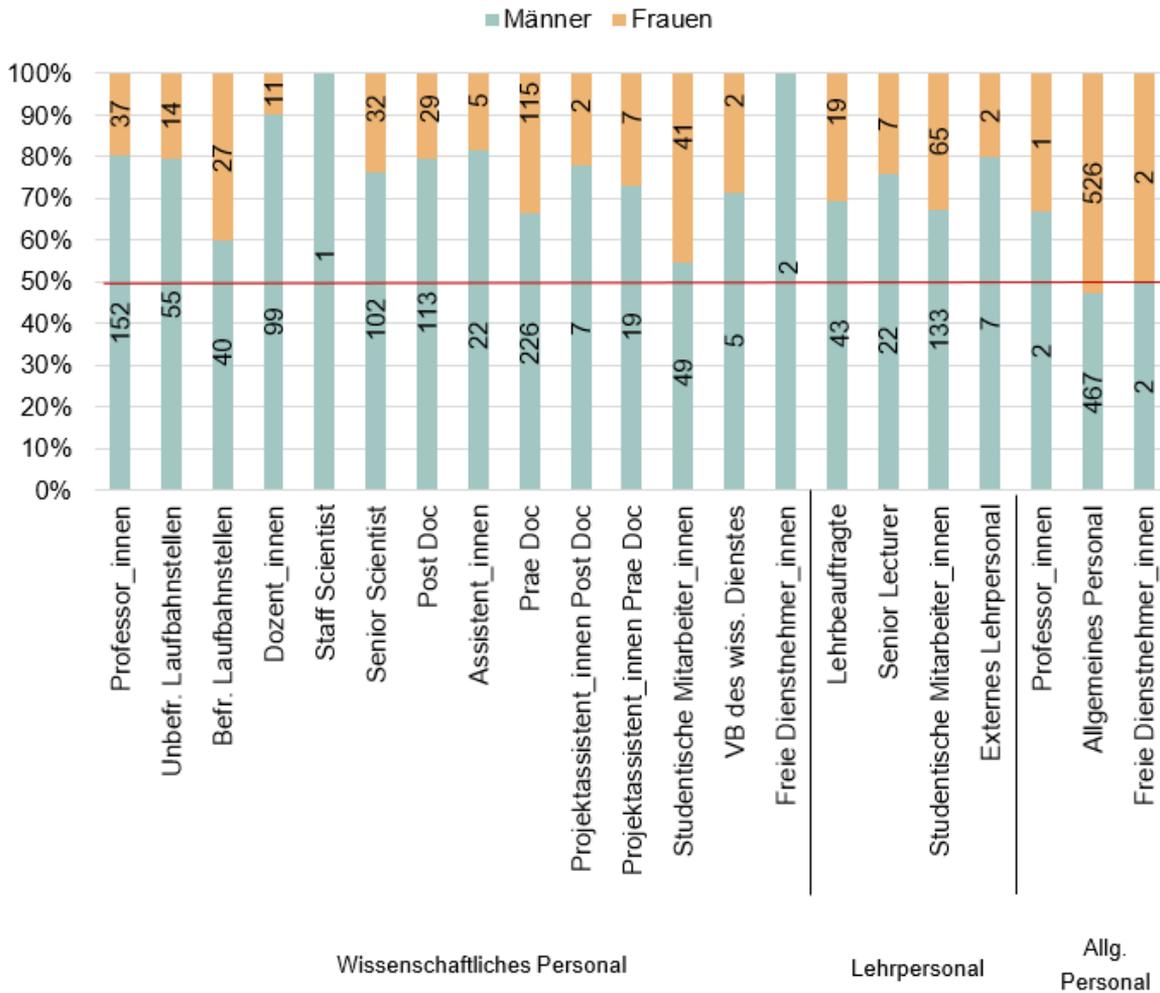


Abbildung 18: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28);

Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

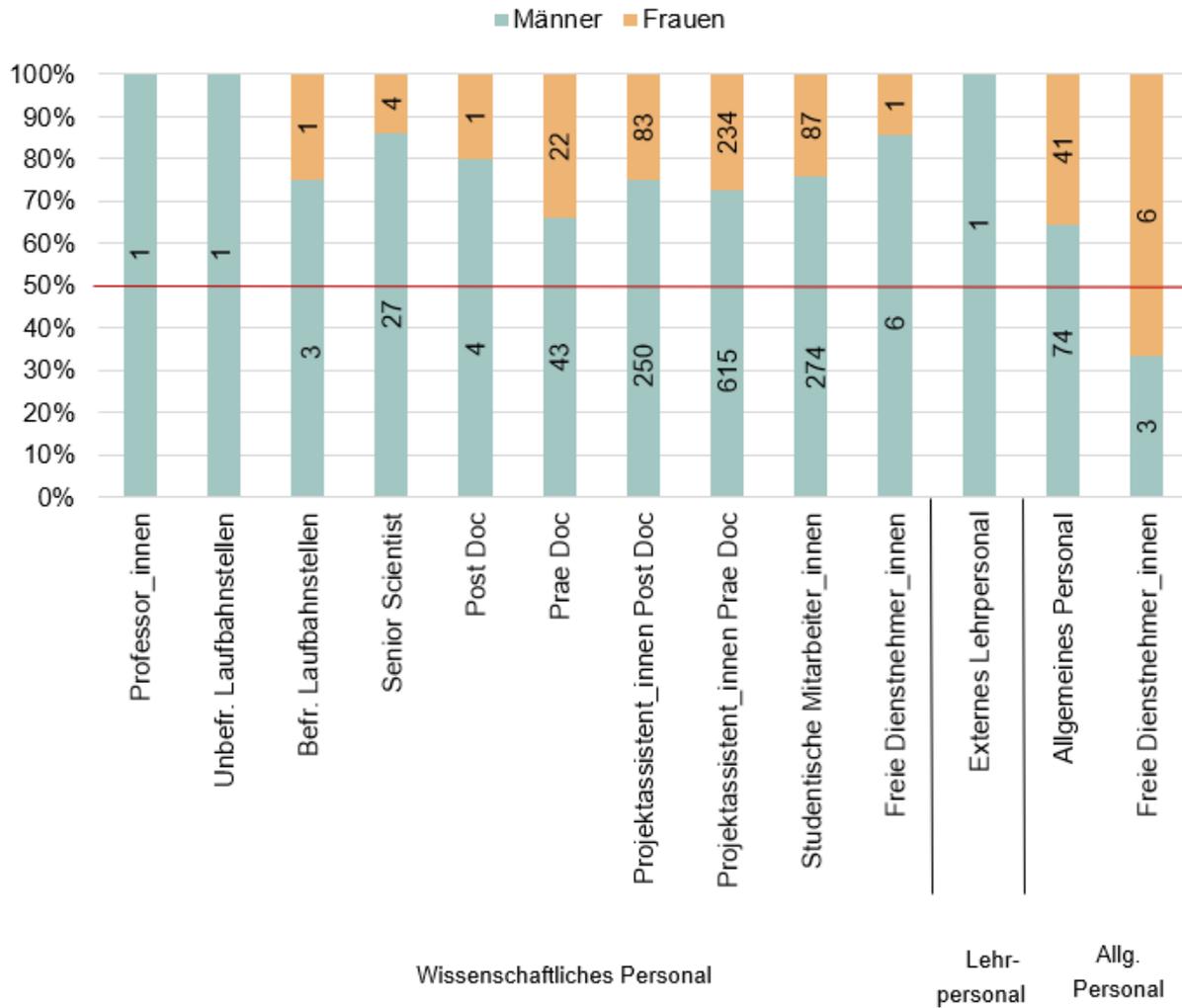


Abbildung 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27);
 Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

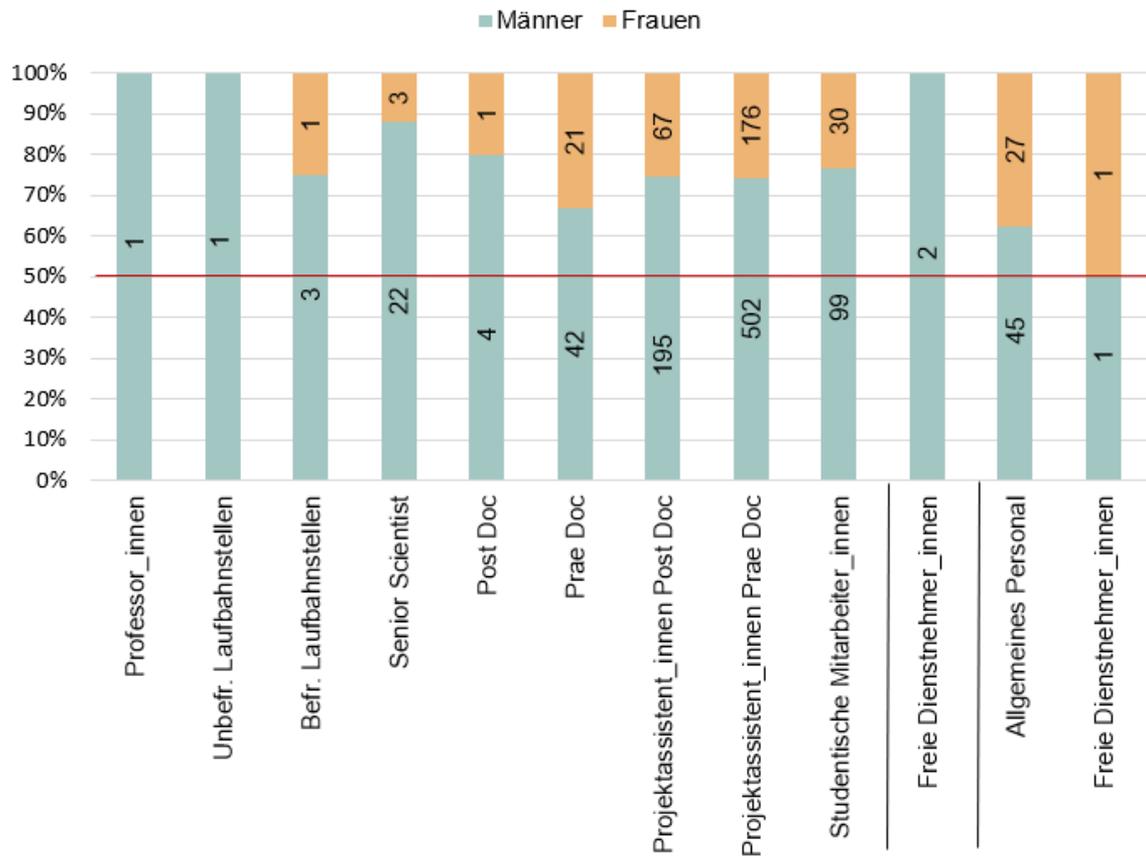


Abbildung 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27);
 Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 normiert 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.

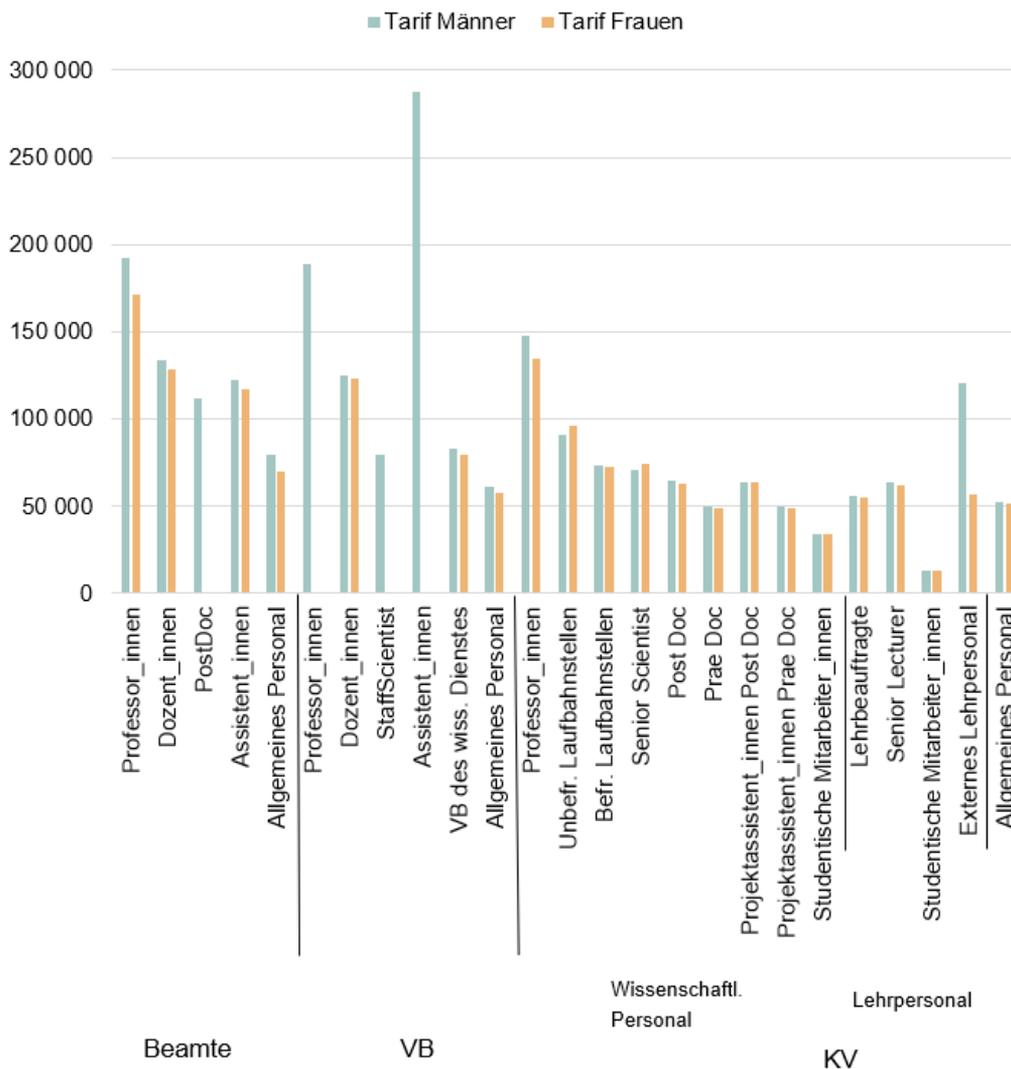


Abbildung 21: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Große Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 9,87% mehr als Frauen.

Um nachvollziehbar zu machen, woher die Differenzen 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 normiert auf ein Vollzeit-äquivalent, ausbezahlt wurden. Dargestellt wird, wie viel ein Mann oder eine Frau der angeführten Personengruppe durchschnittlich in einer 100% Anstellung als Grundgehalt verdient.

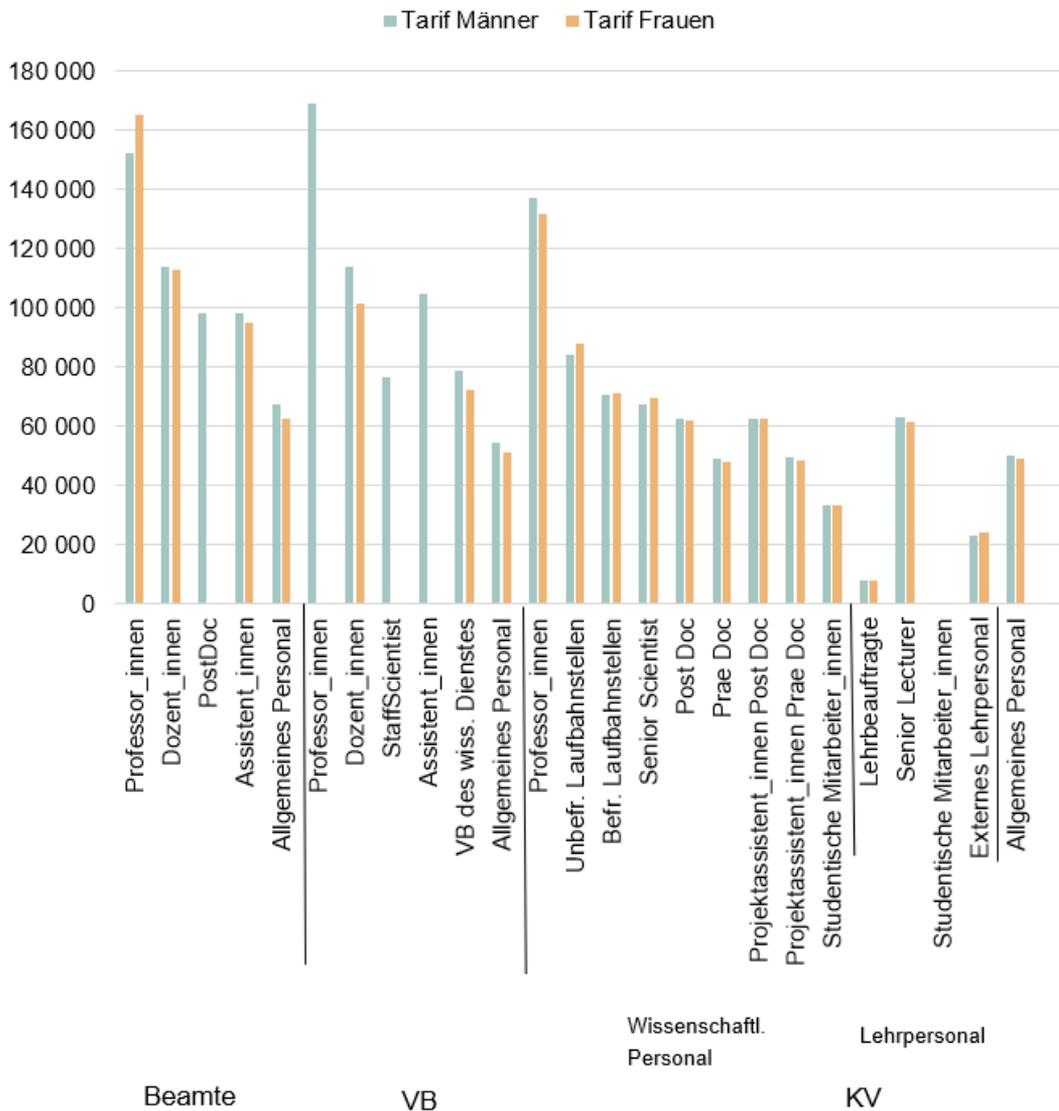


Abbildung 22: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 (4%) und Senior Lecturer (2,7%) bestehen Differenzen zu Gunsten der Männer. Die Differenz entsteht durch Unterschiede bei der Überzahlung, und durch unterschiedliche Vertragsdauer.

Einkommen – Lehre

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

Es handelt sich um durchschnittliche Beträge, die der jeweiligen Personengruppe, jeweils normiert 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.

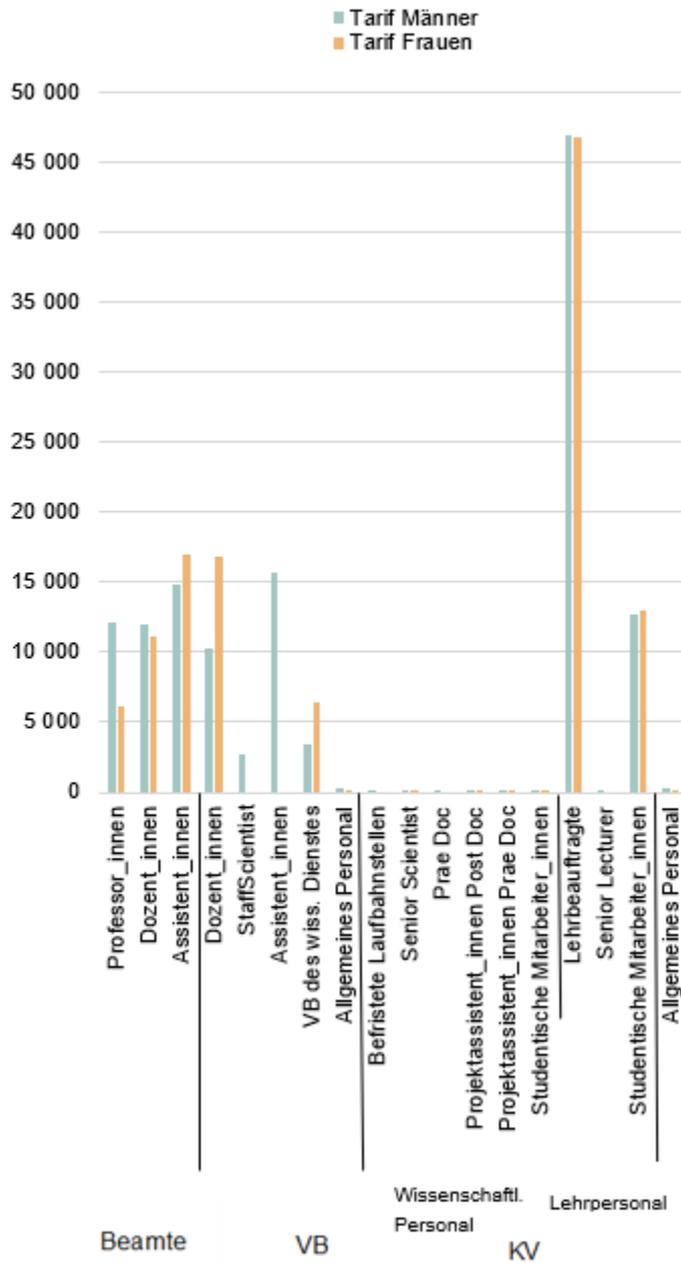


Abbildung 23: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 normiert 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.

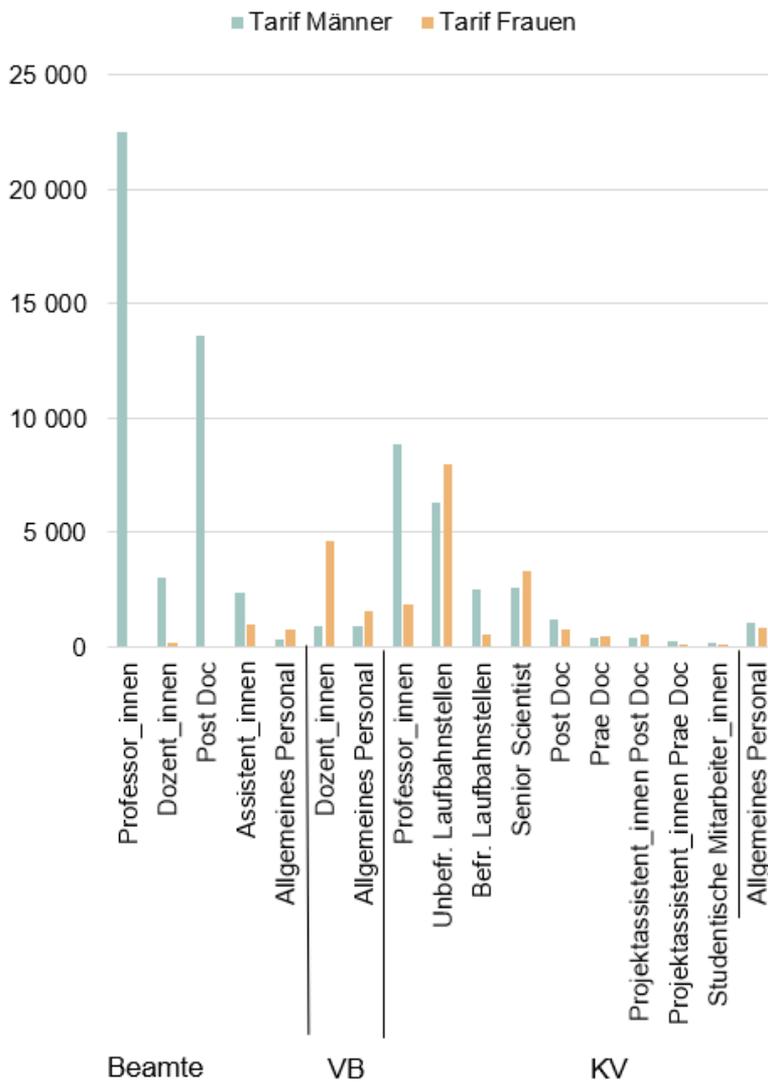


Abbildung 24: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

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

Einkommen – sonstige Lohnbestandteile

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

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

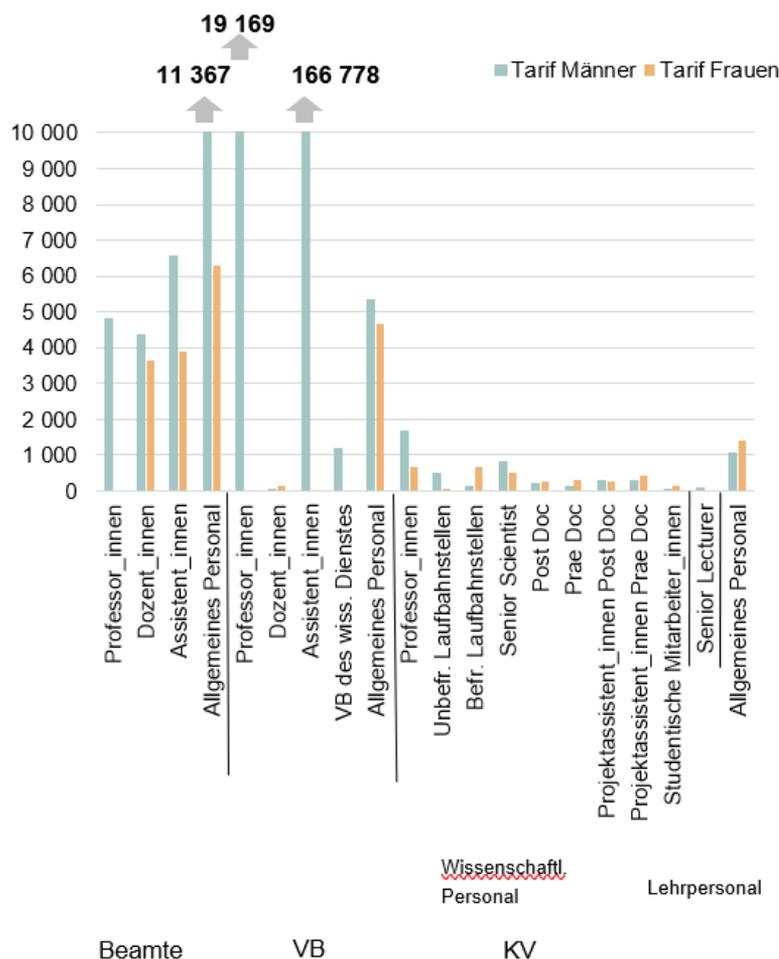


Abbildung 25: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Bei der Personengruppen beamtete Dozenten und Assistenten handelt es sich um Jubiläumsgelder.

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

Bei den VB Professoren handelt es sich um Abfertigungs- & Jubiläumsgelder.

In der Personengruppe VB, Assistenten handelt es sich um Abfertigung und Jubiläumsgeld.

In der Personengruppe VB des wiss. Dienstes handelt es sich um Überstundenpauschale.

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

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

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

Bei der Personengruppe KV Senior Scientist handelt es sich um Urlaubersatz, Jubiläumsgelder und Prämien für Diensterrfindungen.

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 2023 an der Fakultät für Architektur und Raumplanung beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

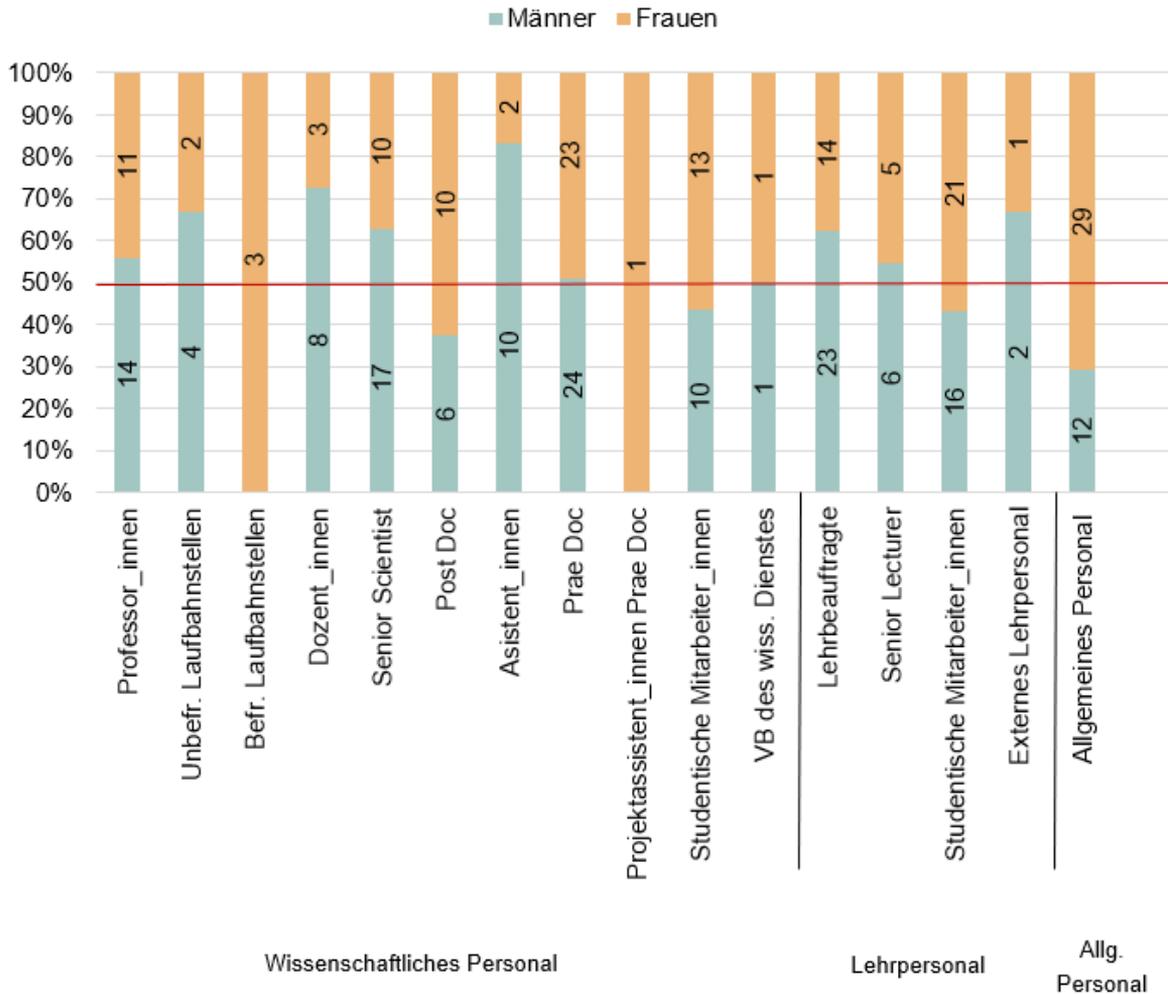


Abbildung 26: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Bau- und Umweltingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwesen beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

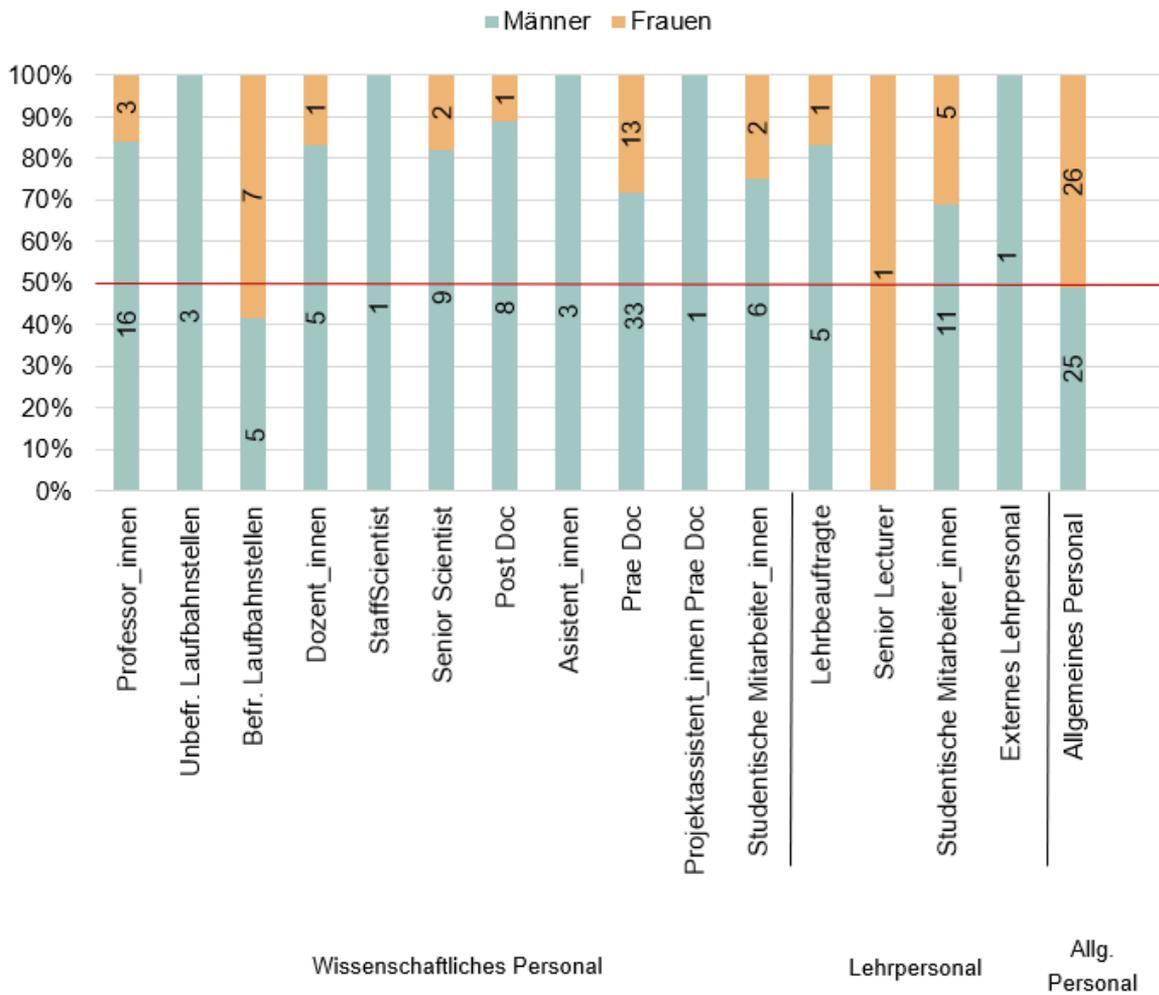


Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bau- und Umweltingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023 (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

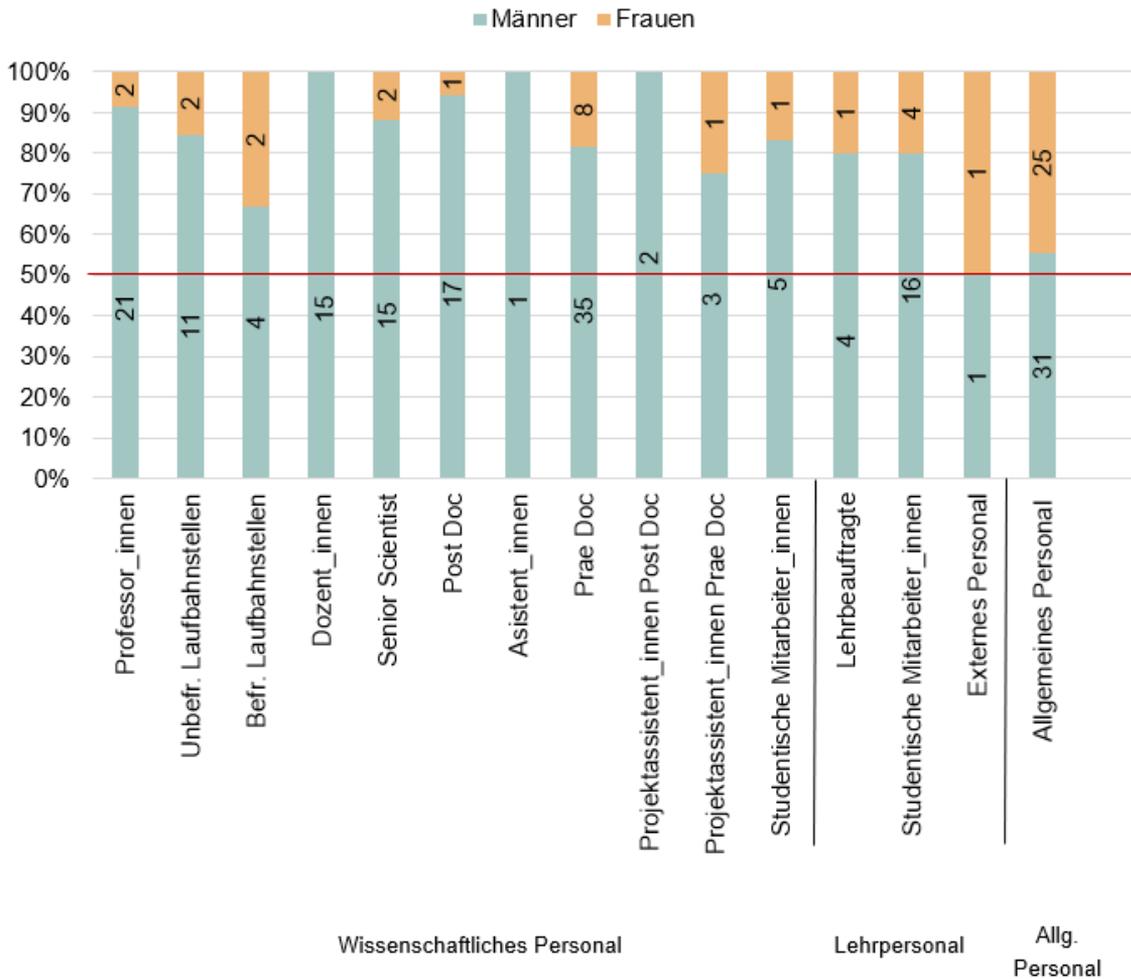


Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Informatik beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

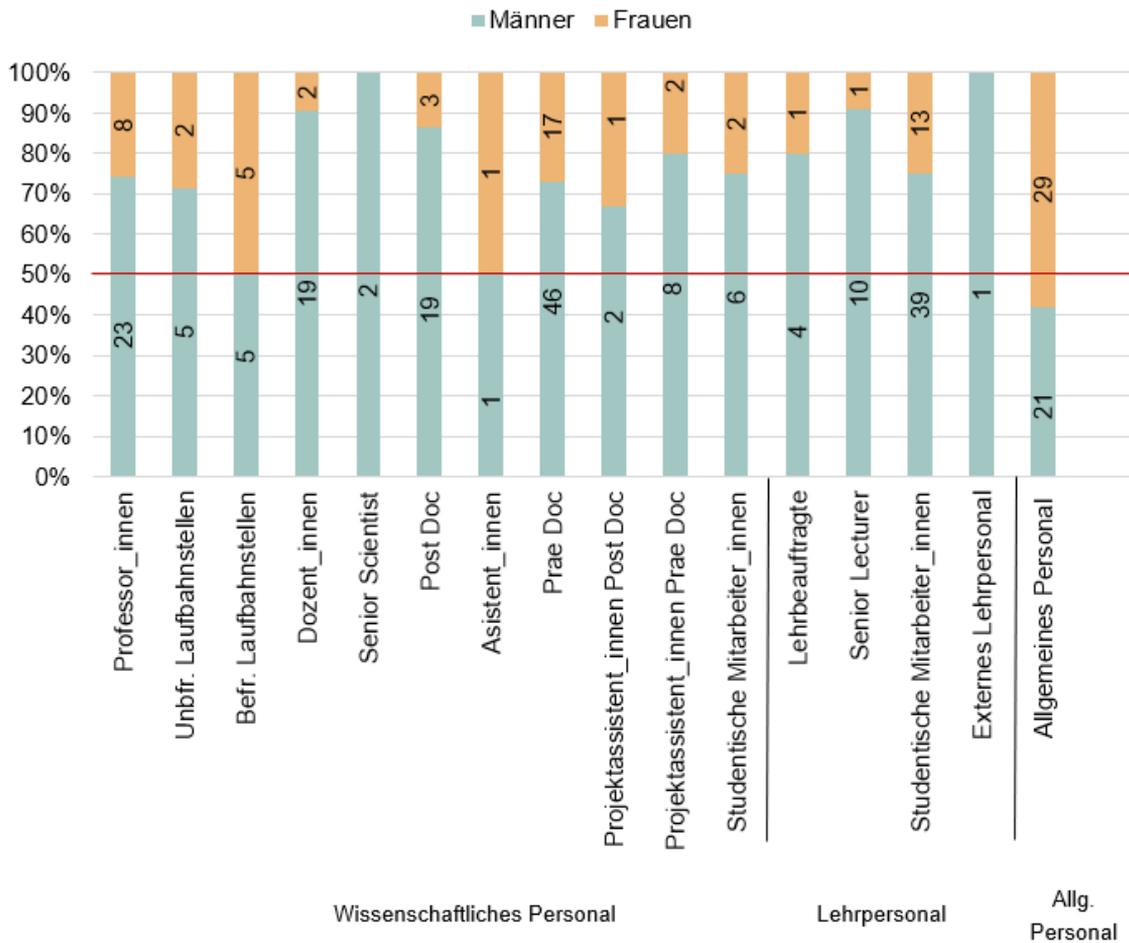


Abbildung 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

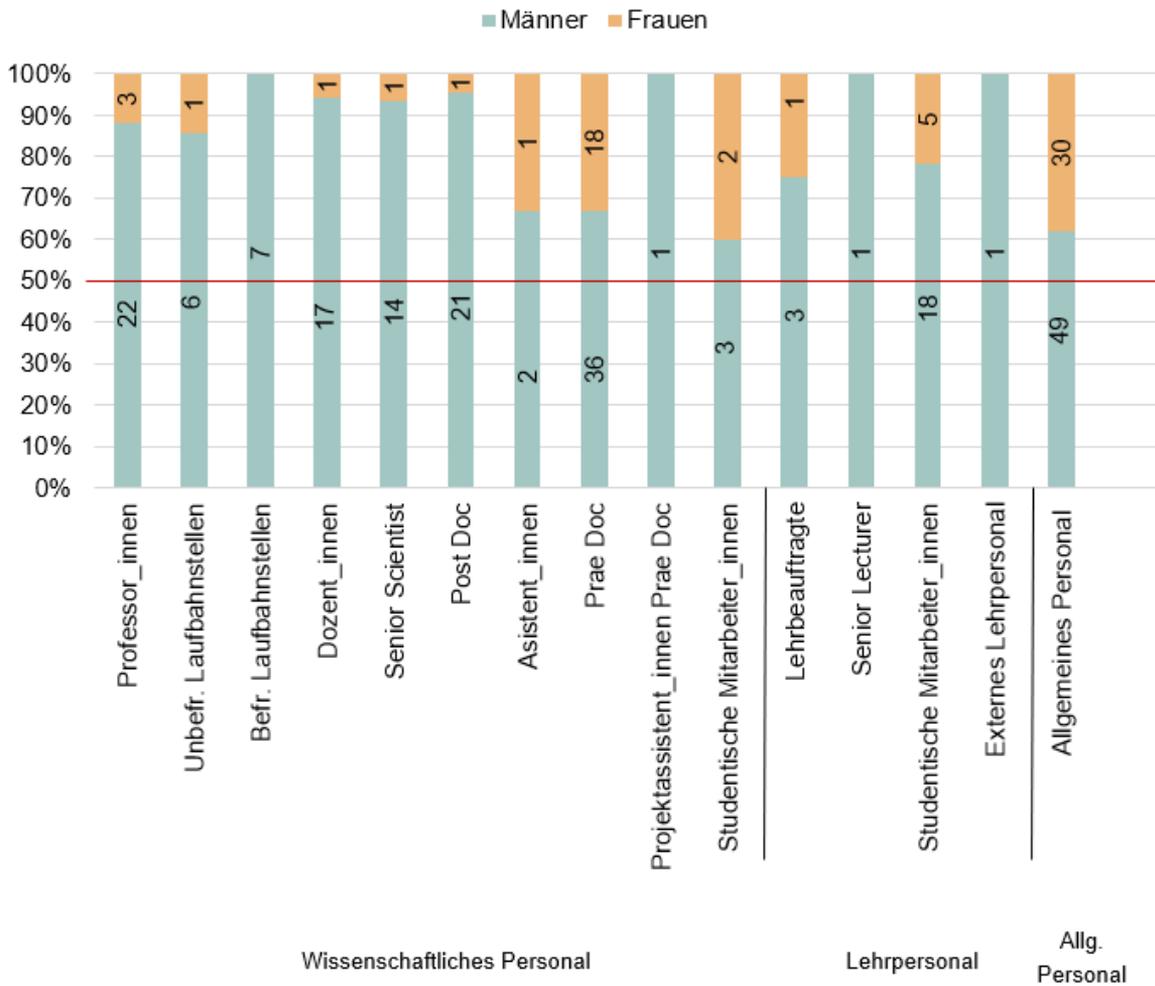


Abbildung 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Mathematik und Geoinformation beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

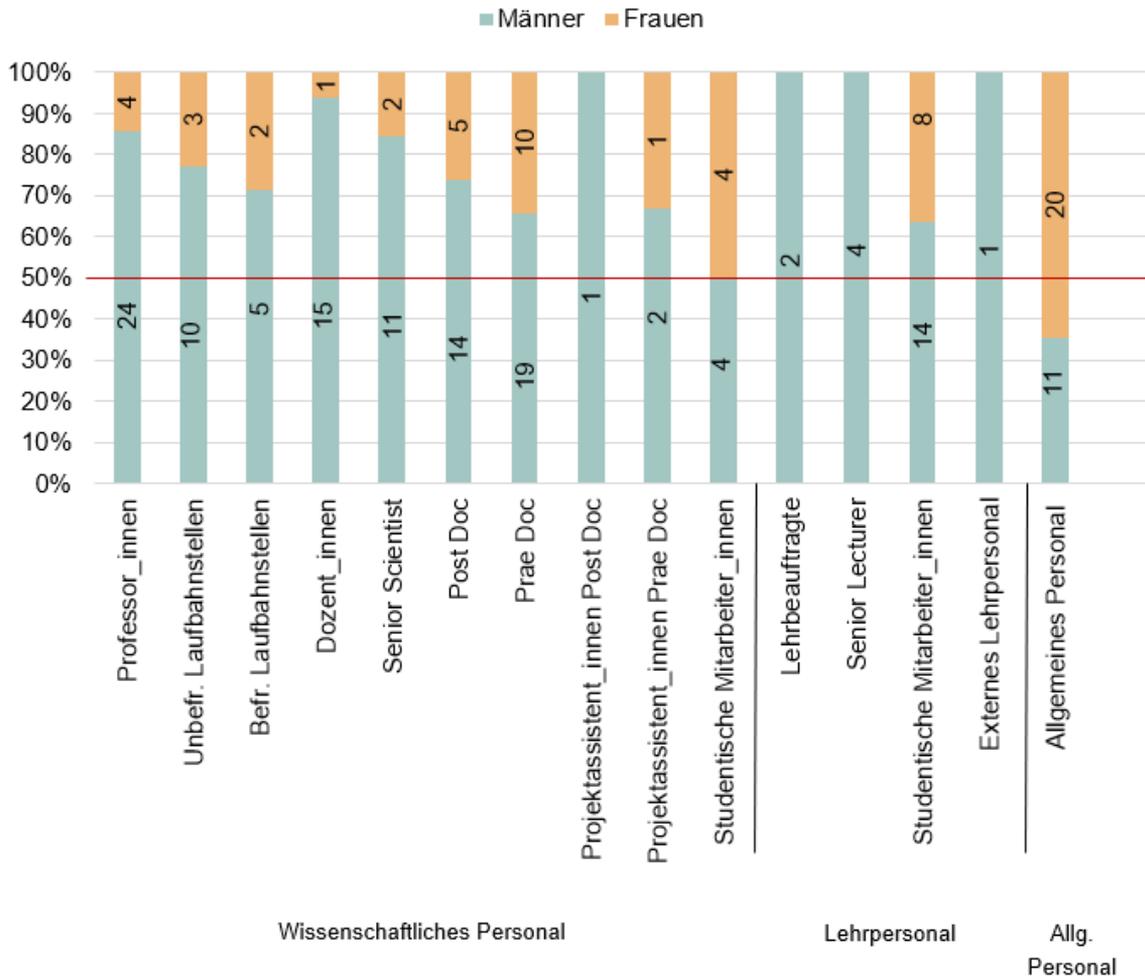


Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Physik beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

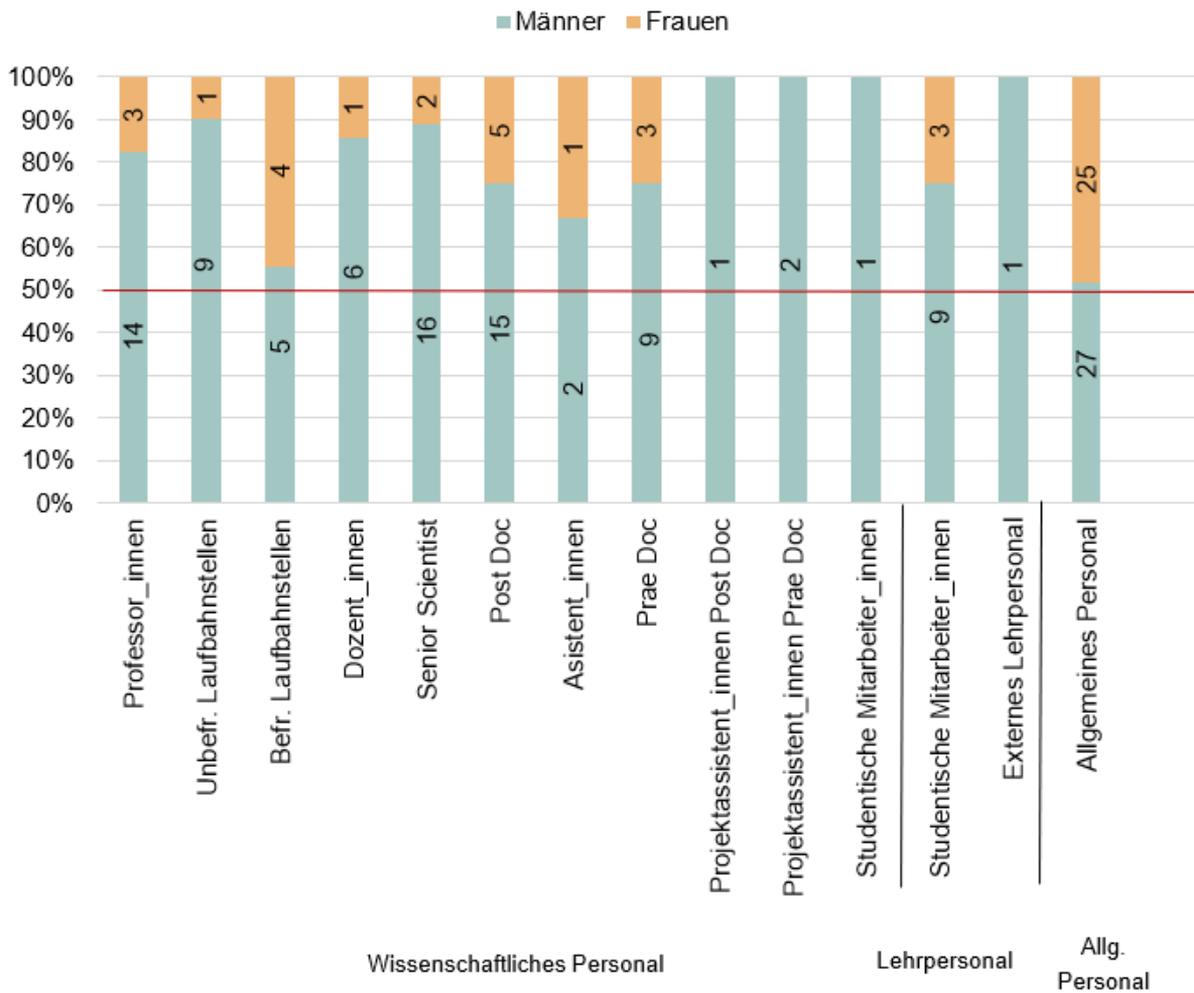


Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2023 an der Fakultät für Technische Chemie beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

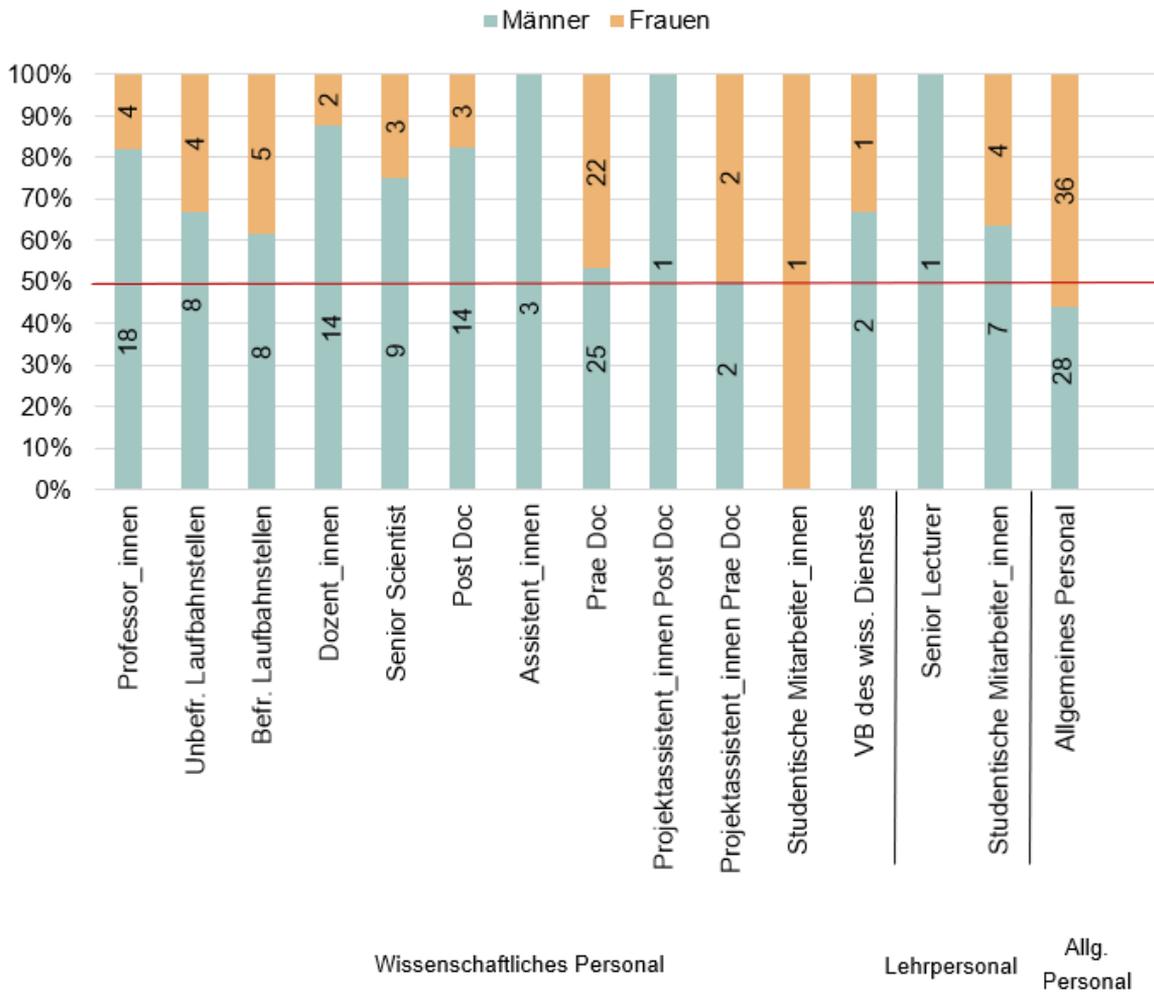


Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 2023, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 2023: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

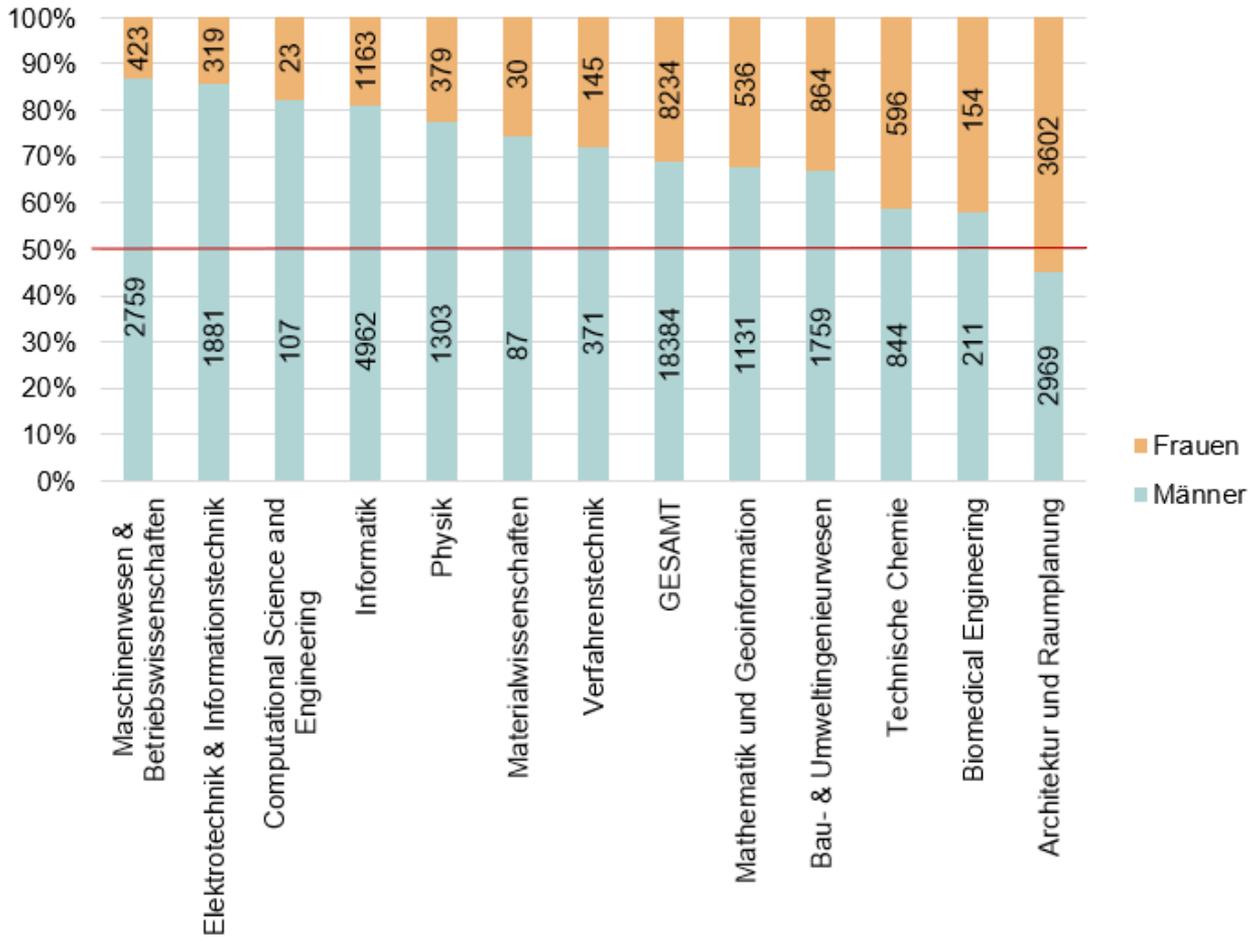


Abbildung 34: Ordentliche Studien im WS 2023: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata

Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2023 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.

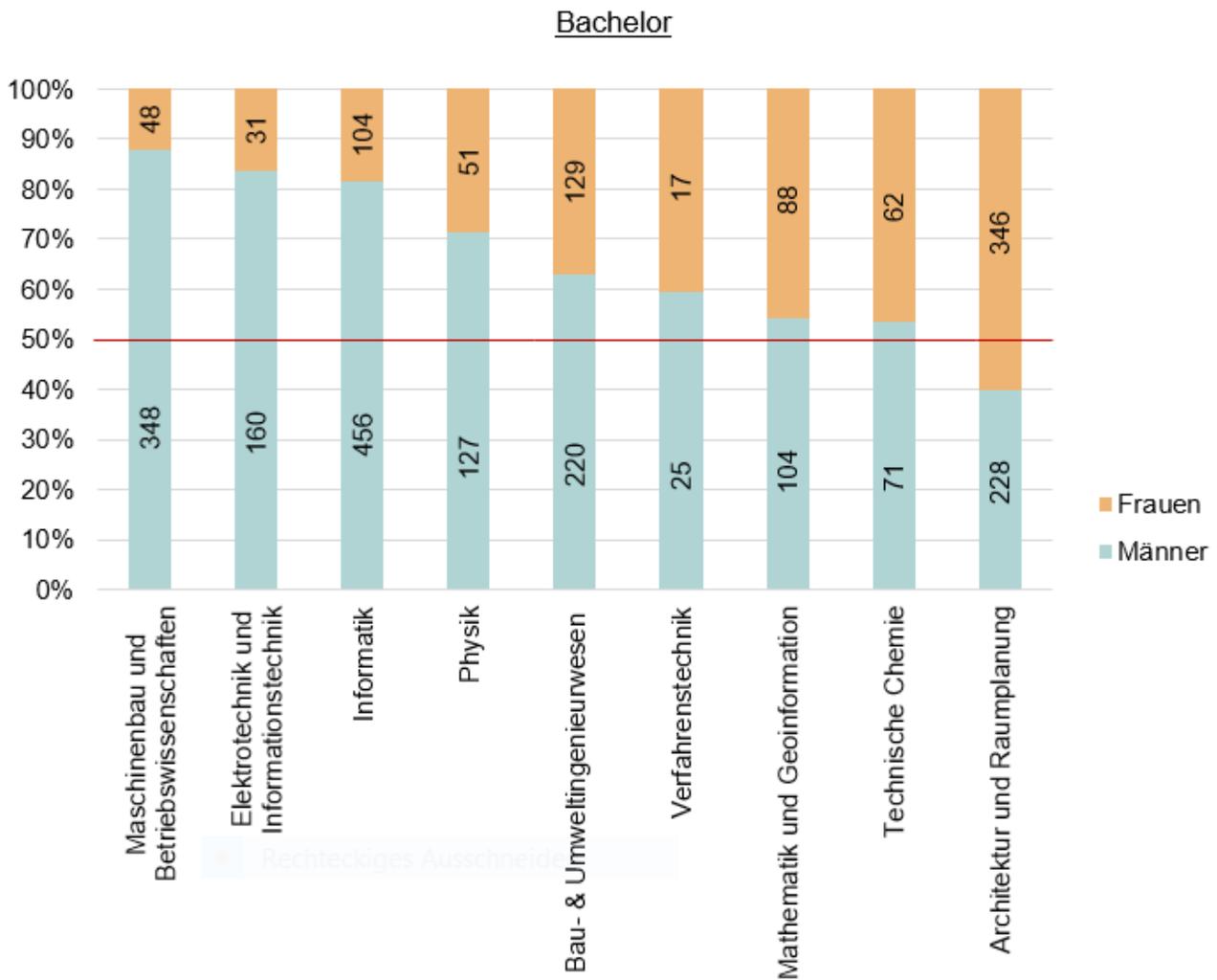


Abbildung 35: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2023; Quelle: Unidata

Prüfungsaktive Studierende lt. Wissensbilanz

Die folgenden Darstellungen weisen jene Studierende aus, die im Studienjahr 2022/23 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 der vorangegangenen Tabelle um inskribierte Studien.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

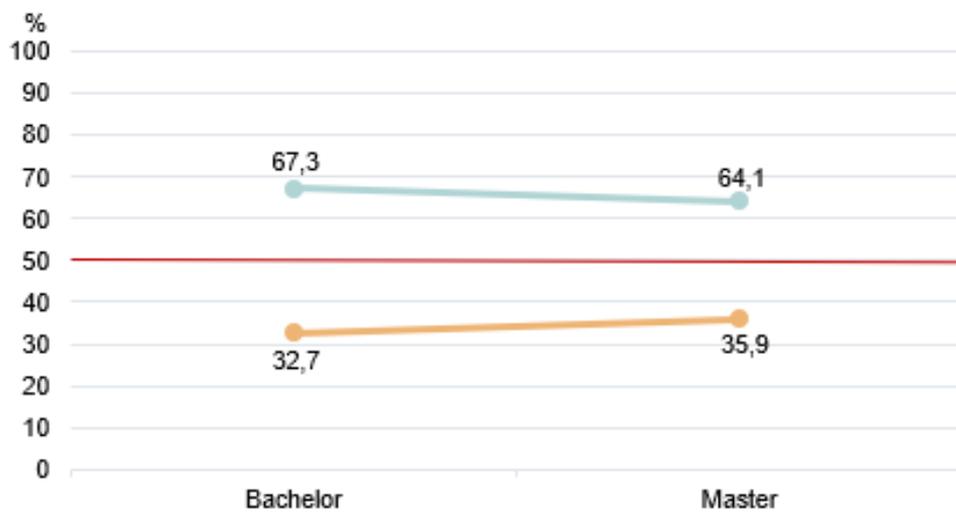


Abbildung 36: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

2.3.2 Studienabschlüsse

Studienabschlüsse detailliert seit 2012

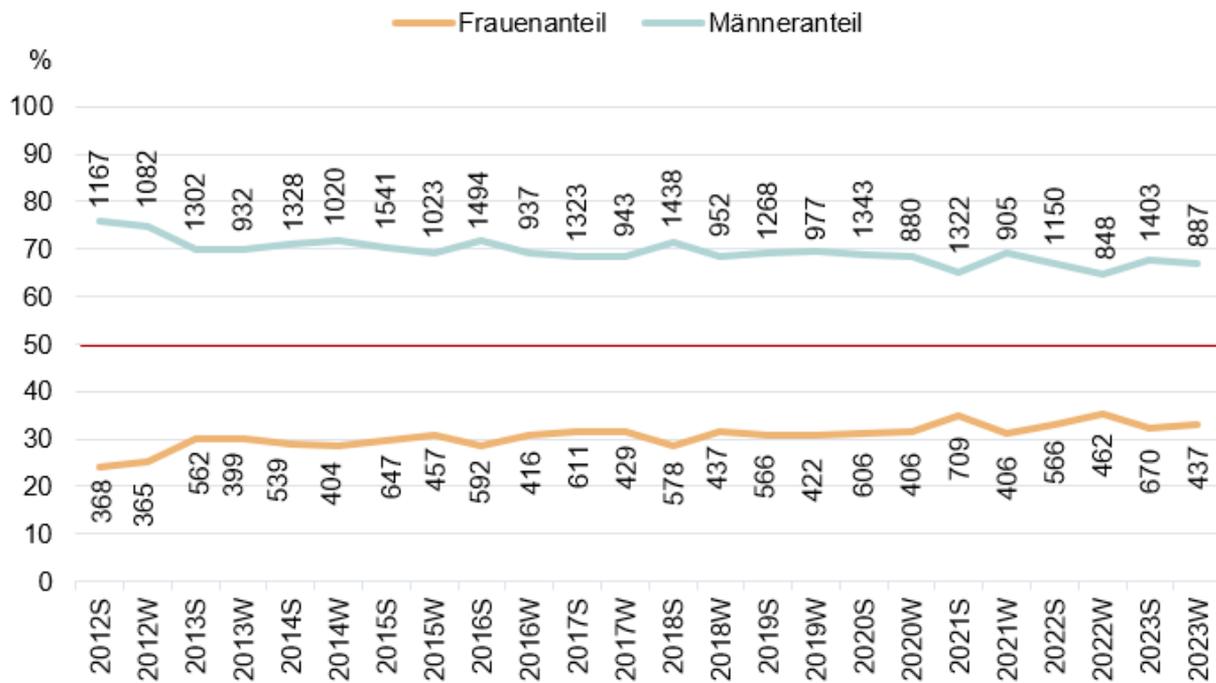


Abbildung 37: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH

Absolventinnen der TU Wien nach Herkunft

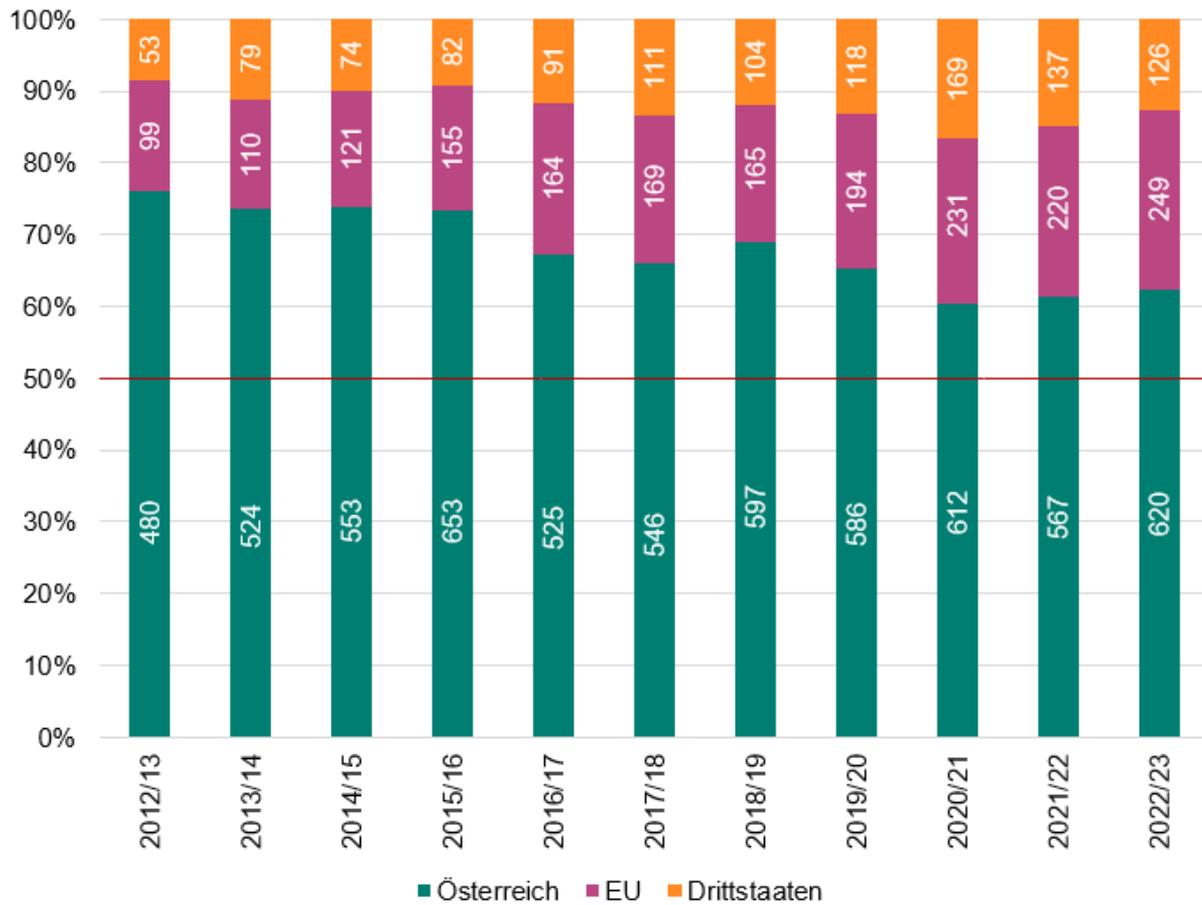


Abbildung 38: Absolventinnen aller Studienarten nach Herkunft; Quelle: Unidata

Entwicklung der Studienabschlüsse

Die folgenden Grafiken zeigen die im Studienjahr 2022/23 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.

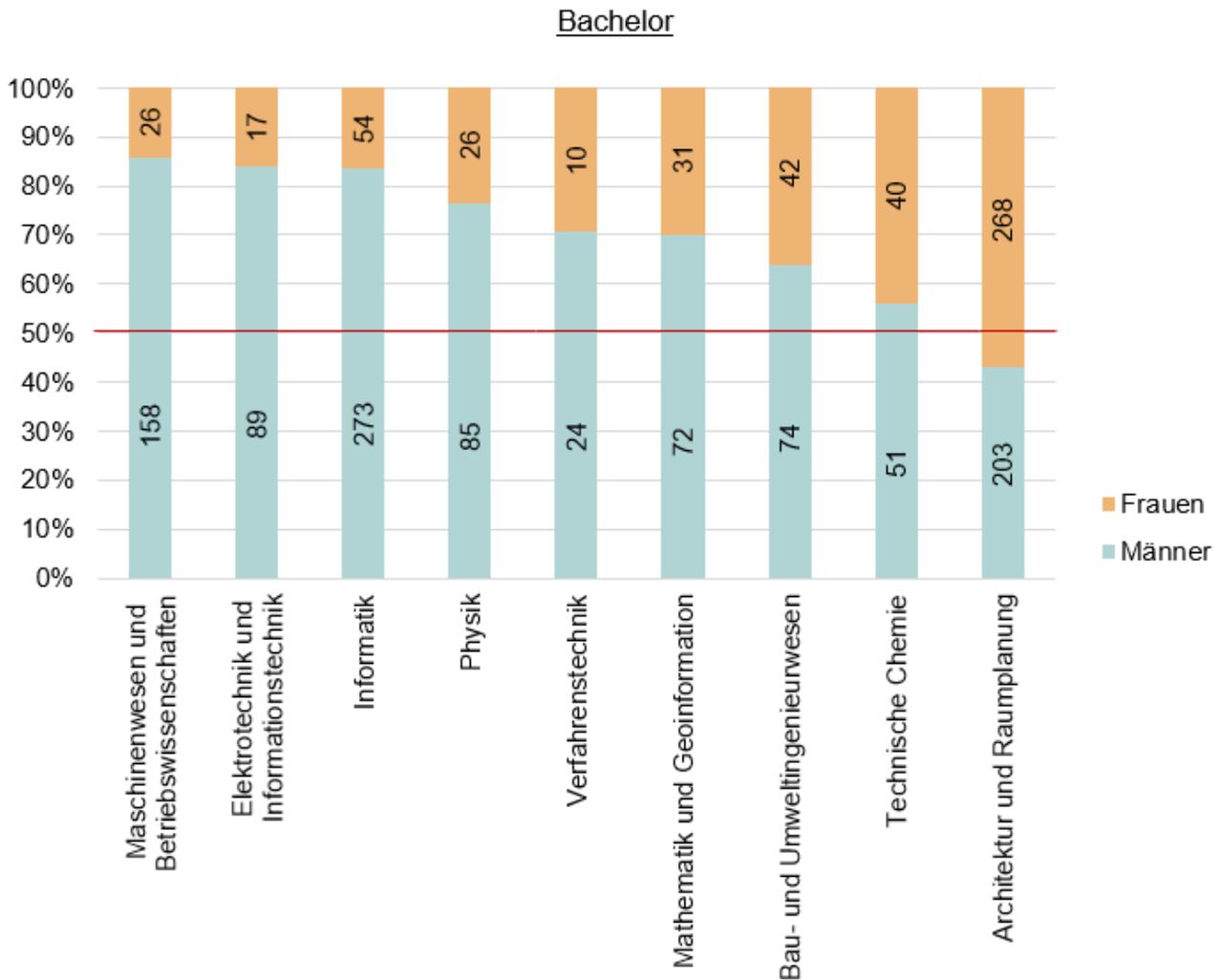


Abbildung 39: Absolvierte Bachelorstudien, Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

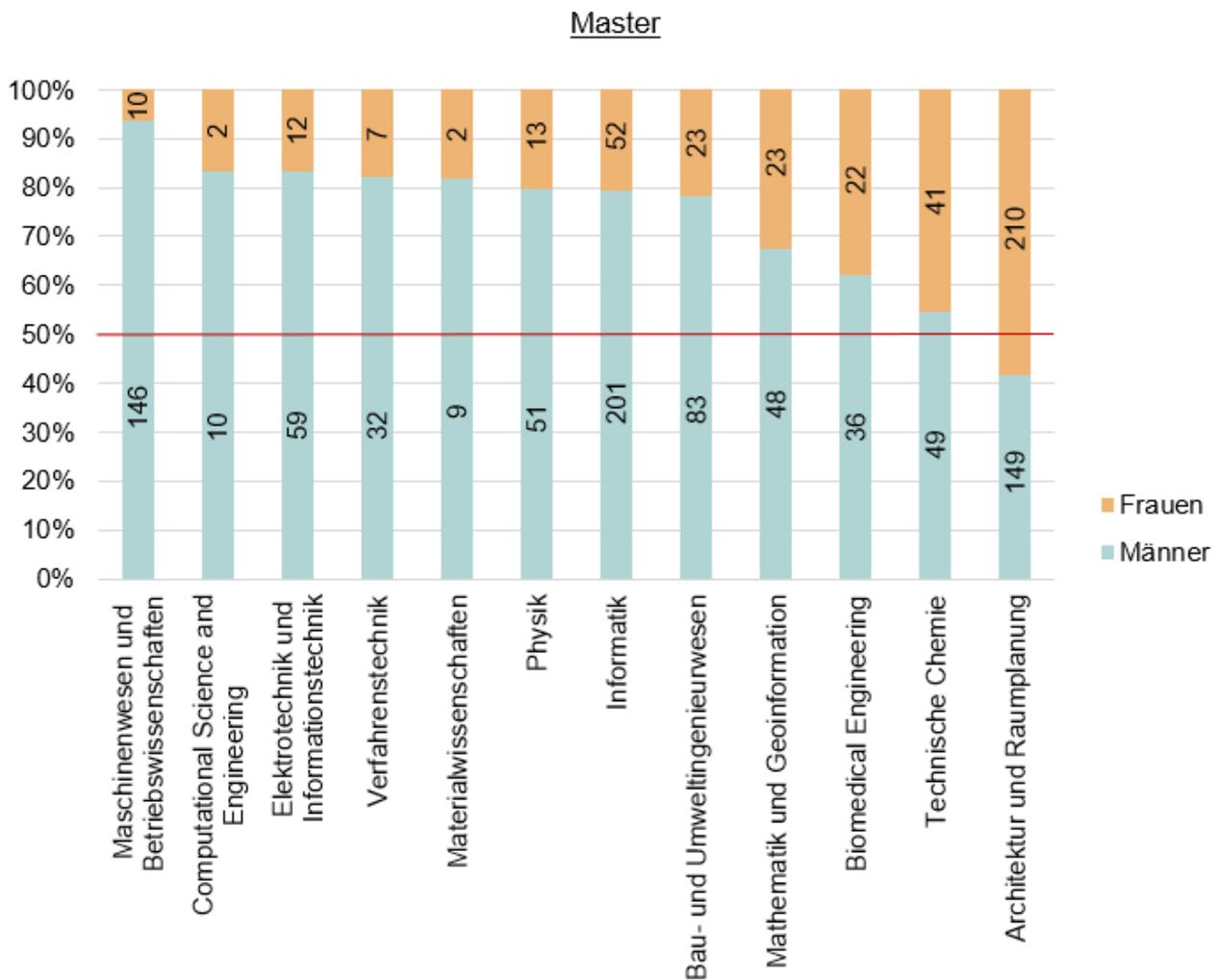


Abbildung 40: Absolvierte Masterstudien, Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

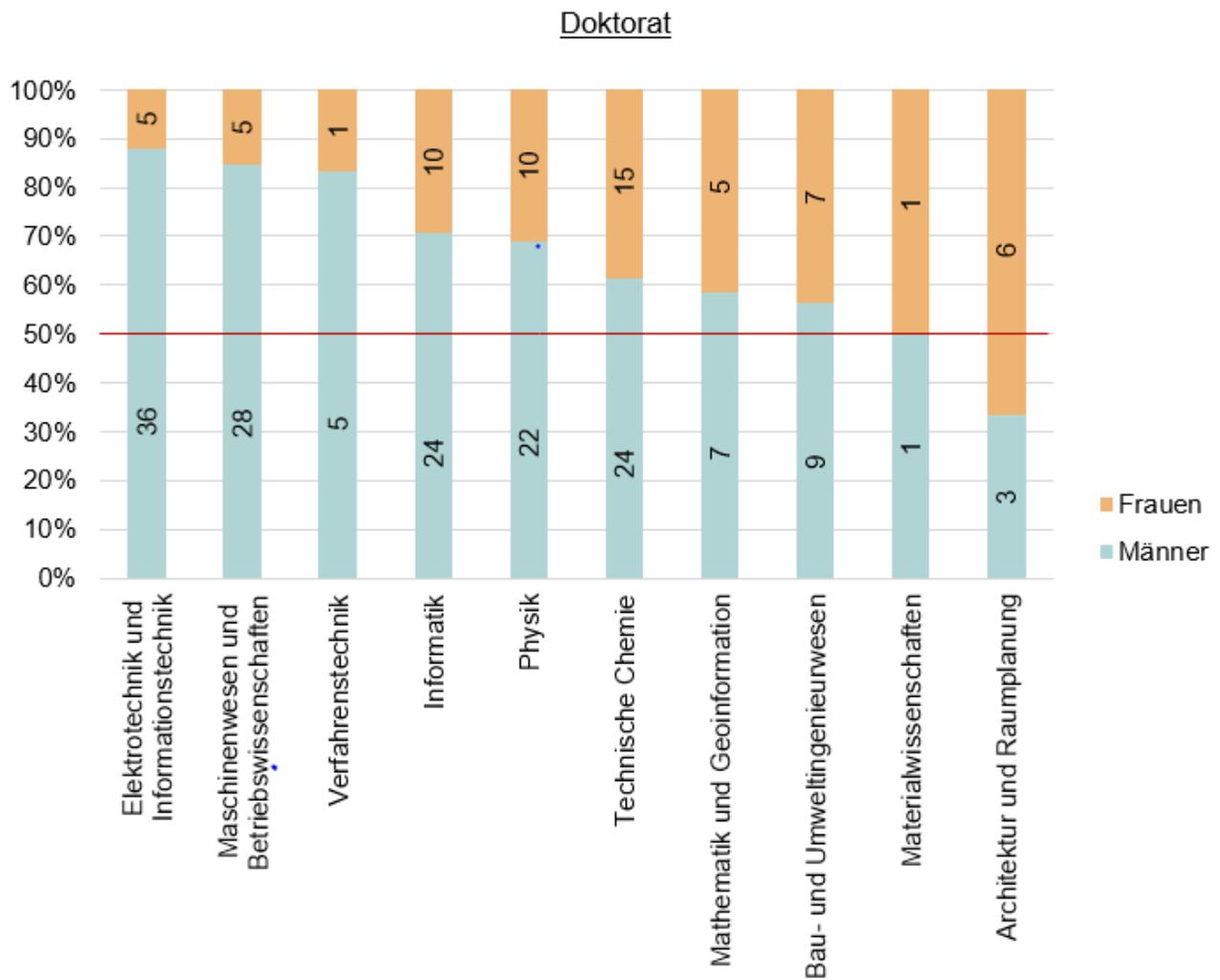
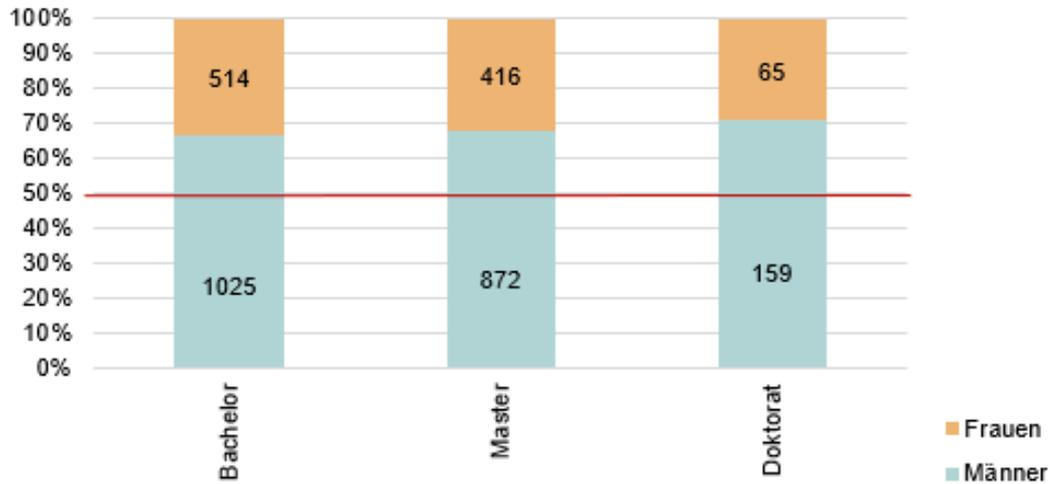


Abbildung 41: Absolvierte Doktoratsstudien, Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

Studienabschlüsse gesamt

Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2022/23 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

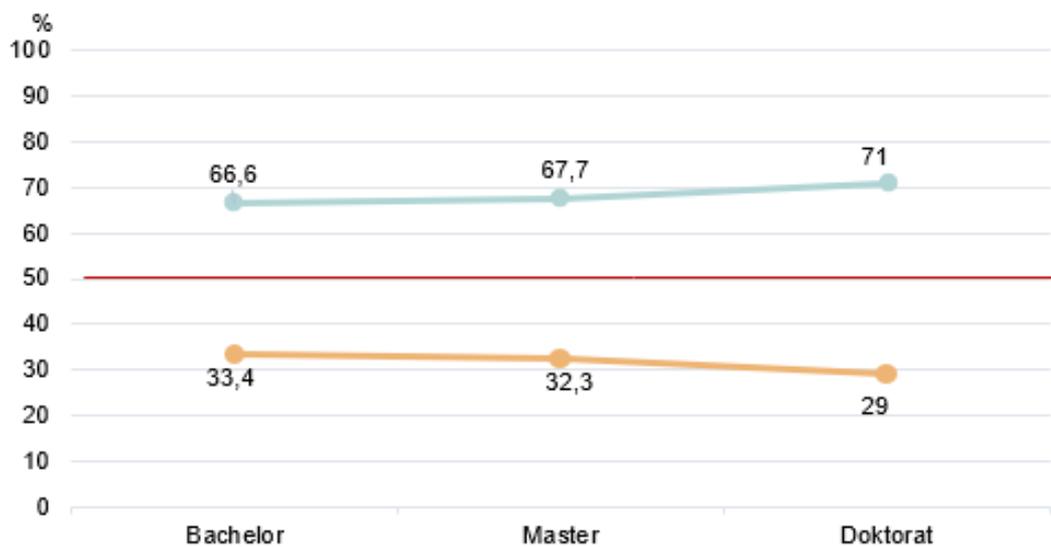


Abbildung 42: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

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

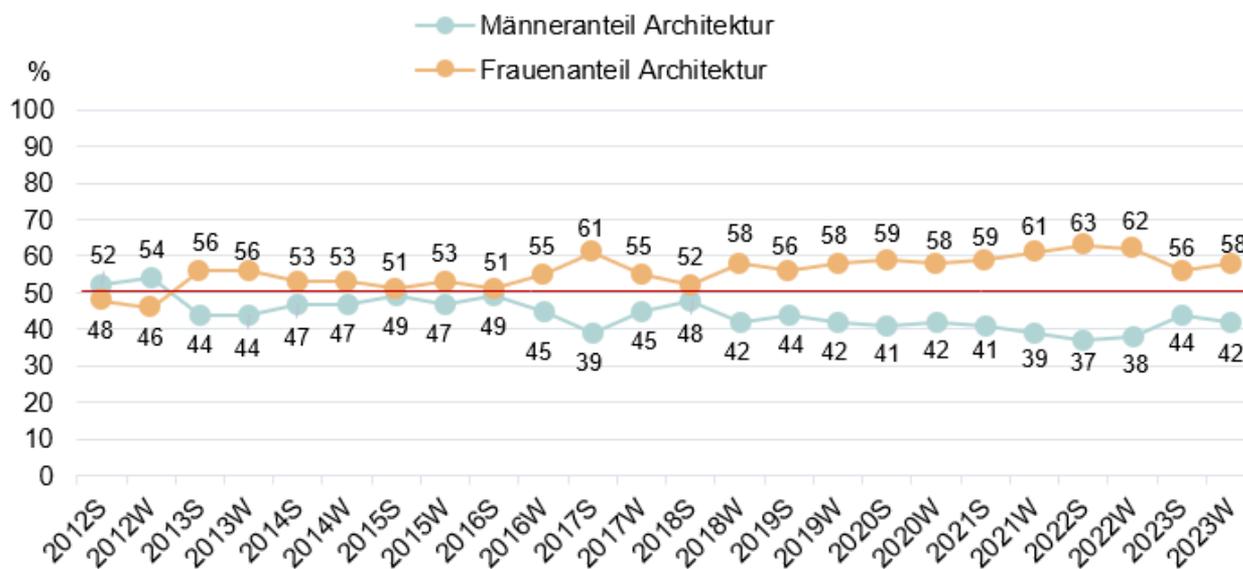


Abbildung 43: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	110	119	156	106	136	122	226	139	187	117	149	125
Frauen	102	101	201	137	153	136	239	155	195	143	230	154

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	190	109	160	133	148	149	229	109	130	105	173	127
Frauen	207	152	205	183	217	203	335	172	221	173	223	173

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

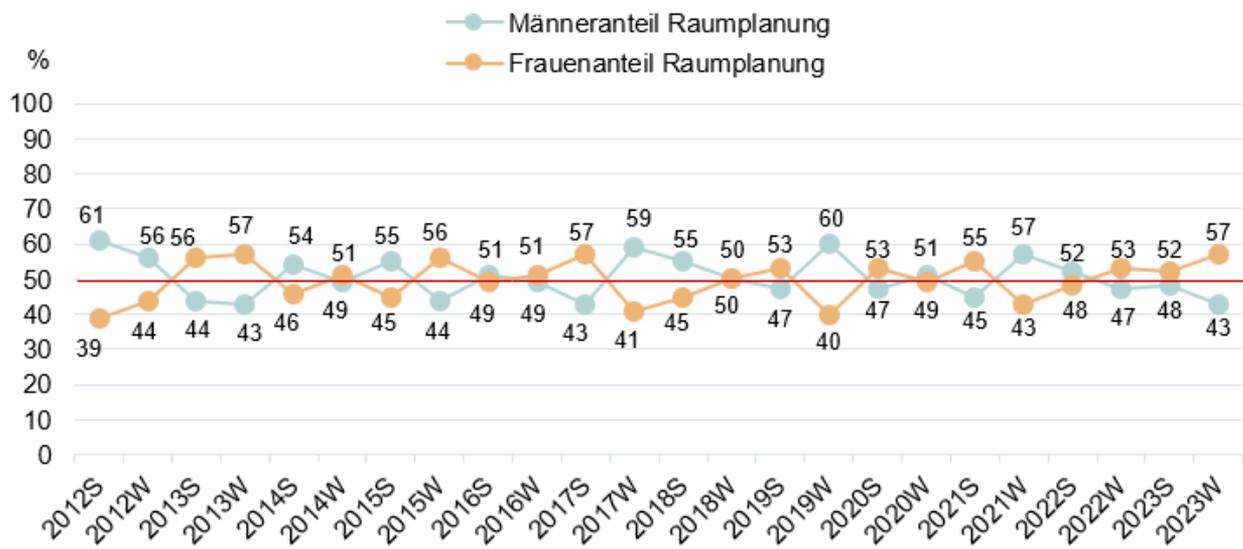


Abbildung 44: Studienabschlüsse Raumplanung; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	45	38	43	25	51	34	48	33	44	31	29	34
Frauen	29	30	55	33	44	36	40	42	43	32	39	24

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022S	2023S	2023W
Männer	48	29	40	26	40	26	44	28	50	34	47	31
Frauen	39	29	46	17	46	25	54	21	46	39	51	41

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

Studienabschlüsse Fakultät Bau- & Umweltingenieurwesen

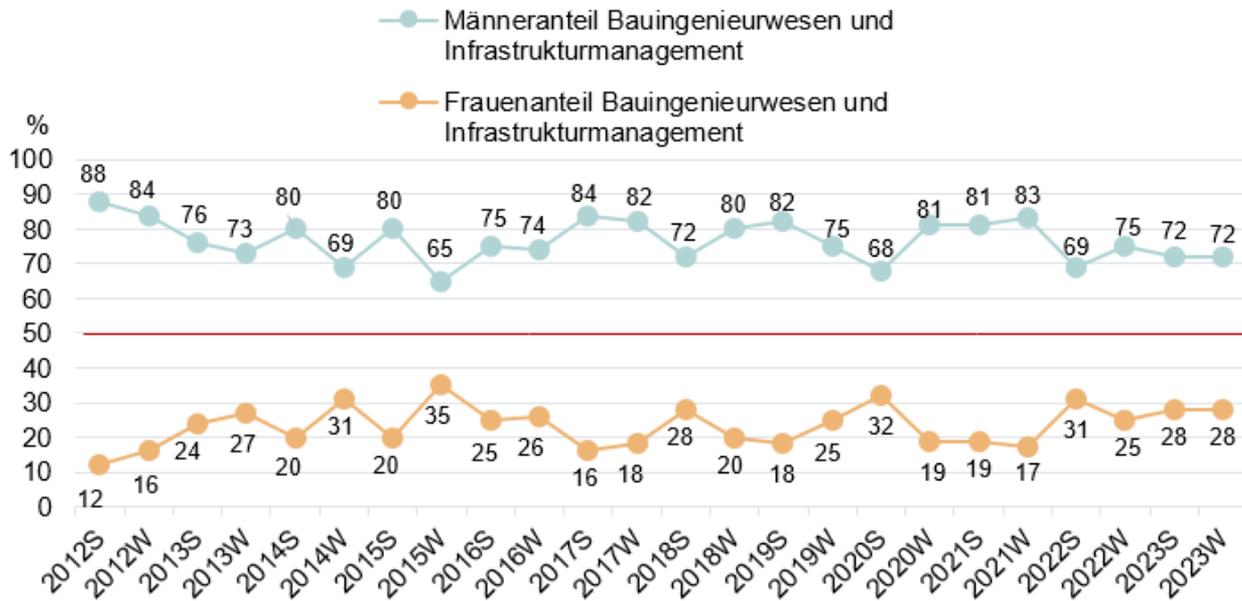


Abbildung 45: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personenzahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	53	57	50	26	76	42	73	61	67	57	101	61
Frauen	7	11	16	21	19	19	18	33	29	20	19	13

Personenzahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	100	98	91	64	87	74	107	68	75	61	83	57
Frauen	38	25	20	21	41	17	25	14	33	20	32	22

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

Umweltingenieurwesen wird im TISS/DWH ab 2022W erhoben:

- 2022W Personenzahlen Männer: 5, Frauen: 1;
- 2023S Personenzahlen Männer: 15, Frauen: 17;
- 2023W Personenzahlen Männer: 10, Frauen: 13;

Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

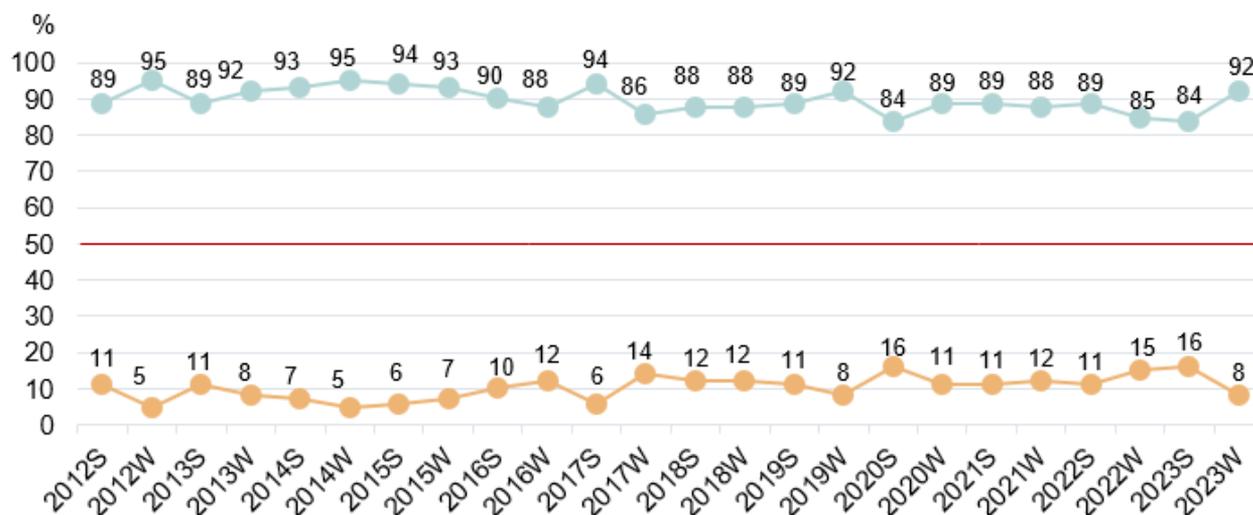


Abbildung 46: Studienabschlüsse Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	90	122	111	86	128	93	131	93	128	94	133	83
Frauen	11	7	14	7	9	5	9	7	14	13	8	13

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	104	97	112	91	116	63	101	97	115	82	102	90
Frauen	14	13	14	8	22	8	12	13	14	14	19	8

Tabelle 14: Studienabschlüsse Elektrotechnik und Informationstechnik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH;

Studienabschlüsse Fakultät Informatik

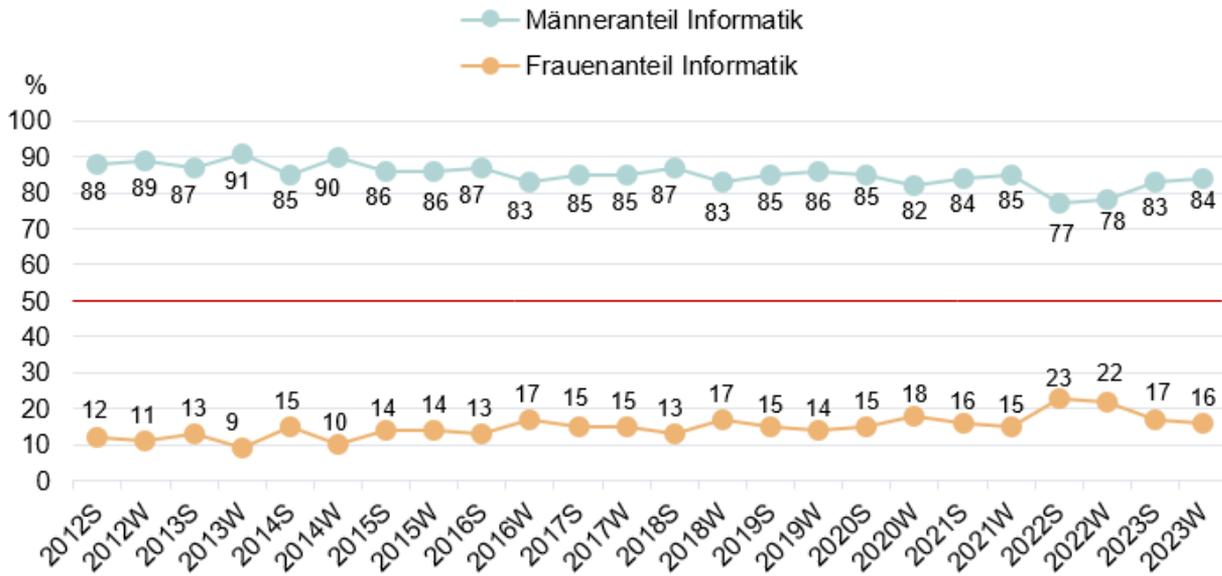


Abbildung 47: Studienabschlüsse Informatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	196	193	219	157	203	175	190	164	197	115	150	131
Frauen	26	24	32	16	35	20	30	7	30	24	26	23

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	216	130	172	160	214	156	218	135	191	138	251	123
Frauen	32	27	31	25	39	34	40	23	57	38	52	23

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

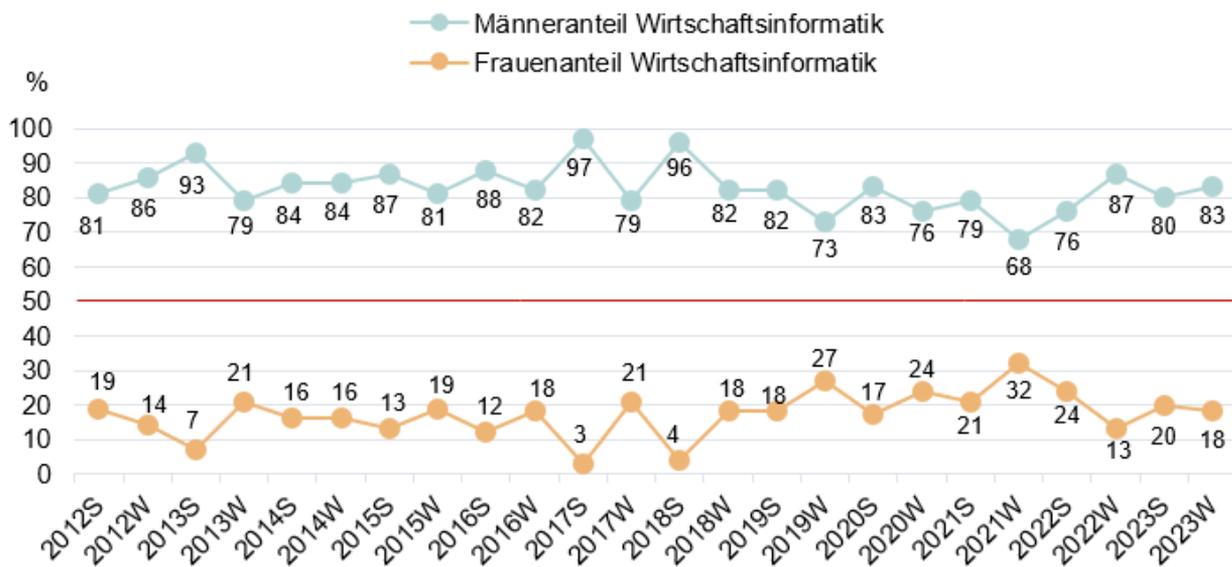


Abbildung 48: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	48	14	28	24	43	16	31	15	22	26	68	33
Frauen	2	3	6	9	9	5	8	7	7	4	17	7

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

Studienabschlüsse Fakultät Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

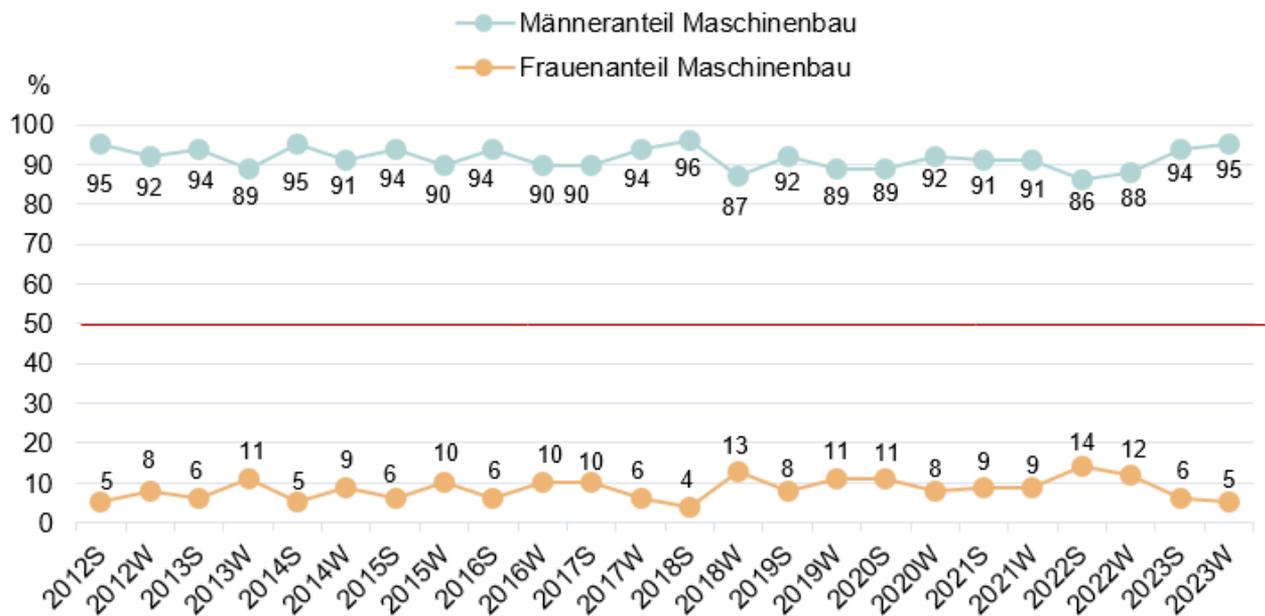


Abbildung 49: Studienabschlüsse Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	87	76	82	63	88	60	115	71	101	65	92	75
Frauen	5	7	5	8	5	6	7	8	7	7	10	5

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	116	77	116	71	102	71	107	78	68	61	94	95
Frauen	5	12	10	9	12	6	11	8	11	8	6	5

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

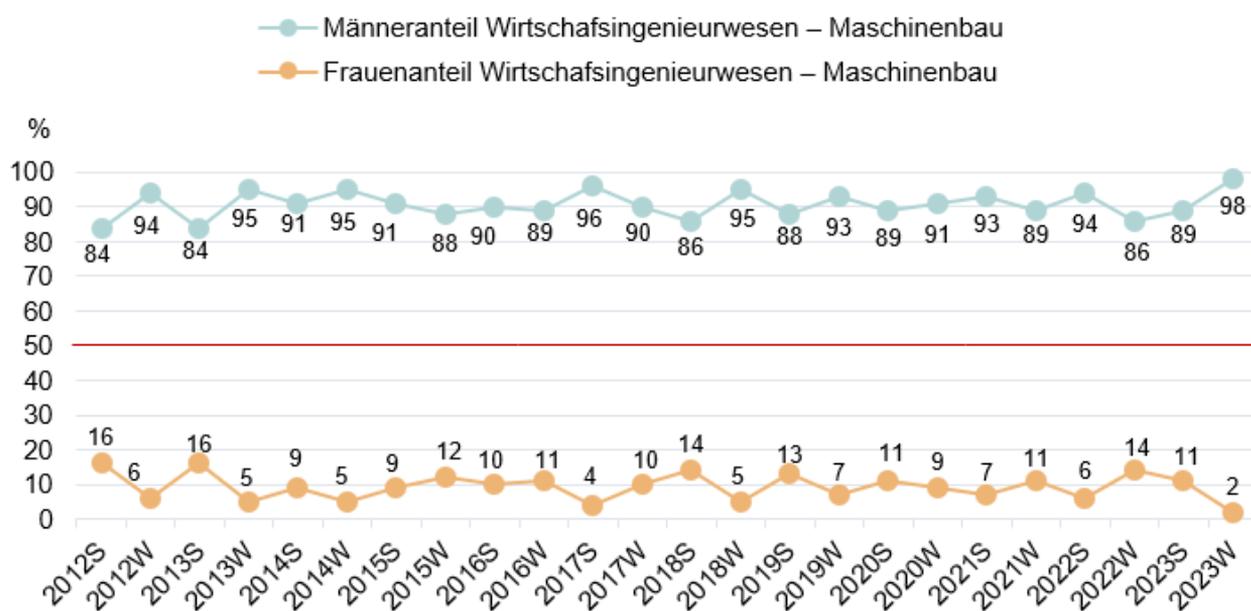


Abbildung 50: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	52	47	69	58	92	72	105	59	113	62	86	84
Frauen	10	3	13	3	9	4	11	8	12	8	4	9

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	92	70	112	99	121	96	113	84	96	63	106	60
Frauen	15	4	16	7	15	10	9	10	6	10	13	1

Tabelle18: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH;

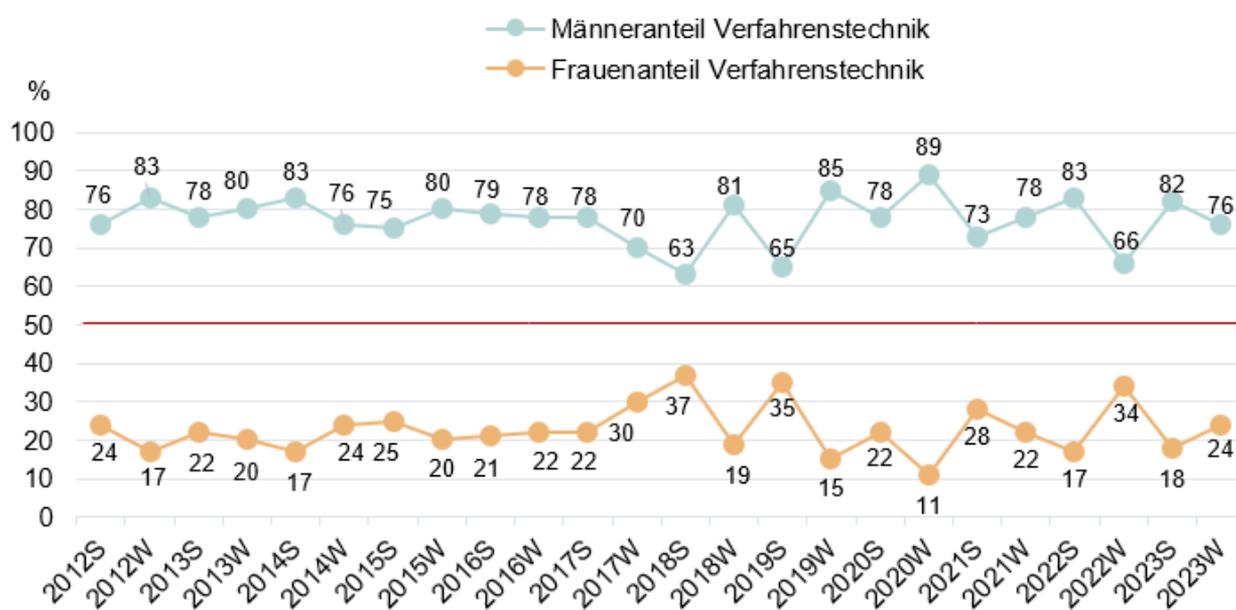


Abbildung 51: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	26	29	32	16	35	26	39	32	50	28	43	23
Frauen	8	6	9	4	7	8	13	8	13	8	12	10

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	24	35	24	33	38	33	29	25	29	19	40	25
Frauen	14	8	13	6	11	4	11	7	6	10	9	8

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

Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

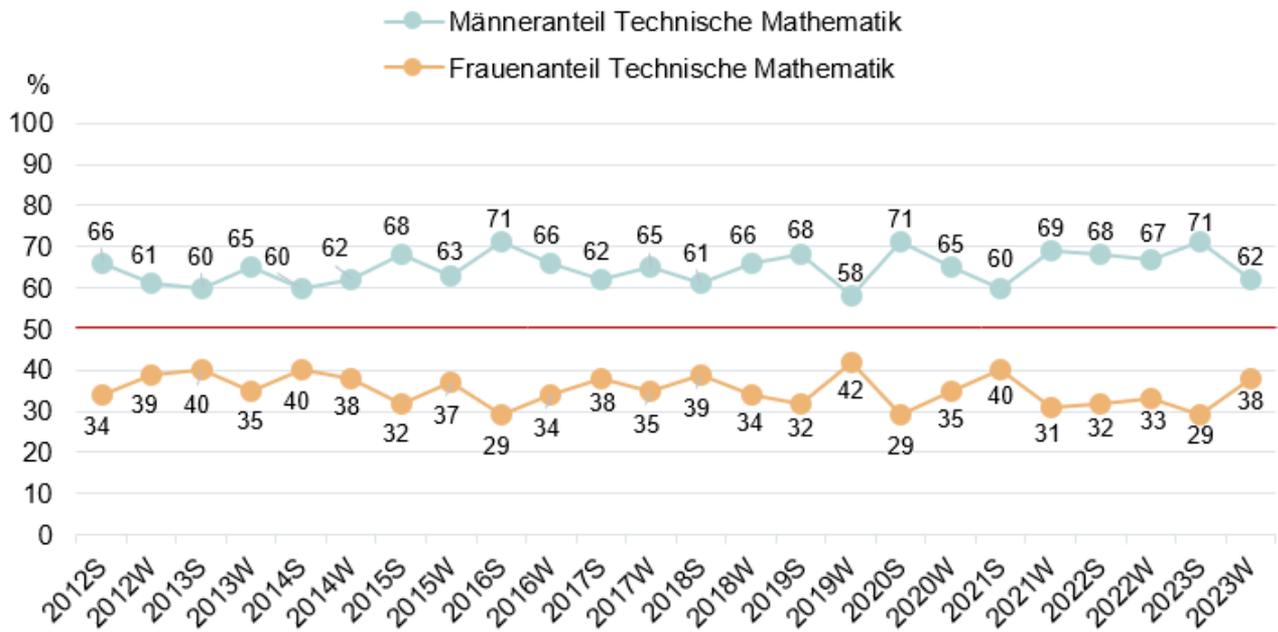


Abbildung 52: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen- zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	47	45	49	37	55	52	72	47	53	45	48	41
Frauen	24	29	32	20	36	32	34	28	22	23	30	22

Personen- zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	56	48	55	28	65	35	44	61	46	37	60	32
Frauen	36	25	26	20	27	19	29	27	22	18	24	20

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

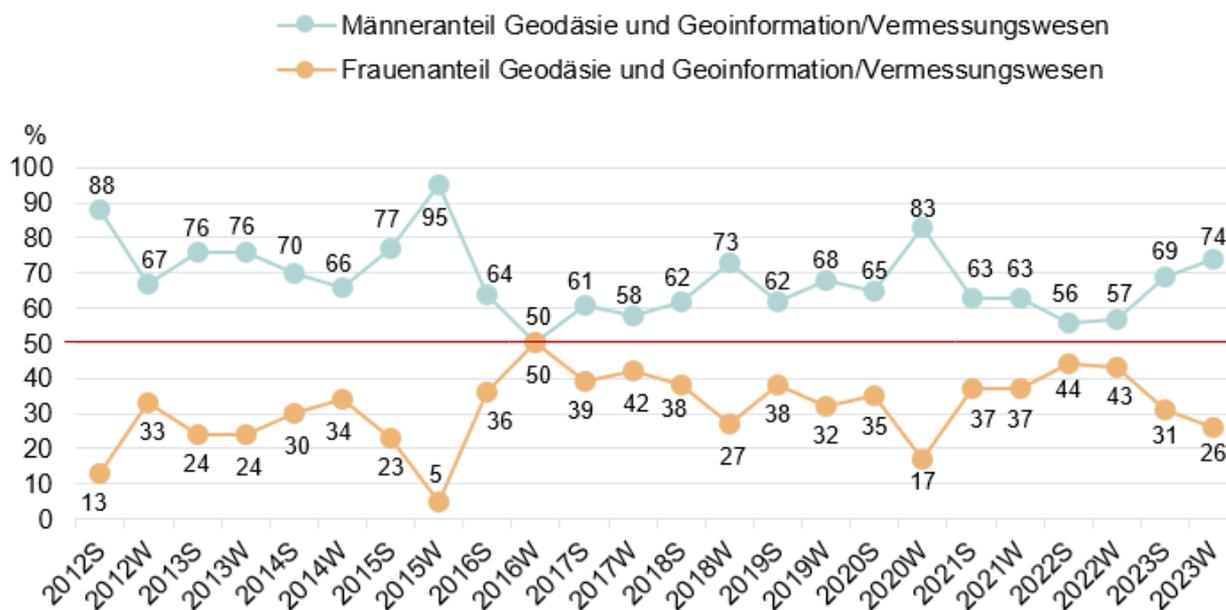


Abbildung 53: Studienabschlüsse Geodäsie und Geoinformation/Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH;
(Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personenzahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	16	16	13	13	13	15	12	10	9	12	18	14
Frauen	10	6	8	6	7	3	7	6	7	9	8	5

Tabelle 21: Studienabschlüsse Geodäsie und Geoinformation/Vermessungswesen; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH;

Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie

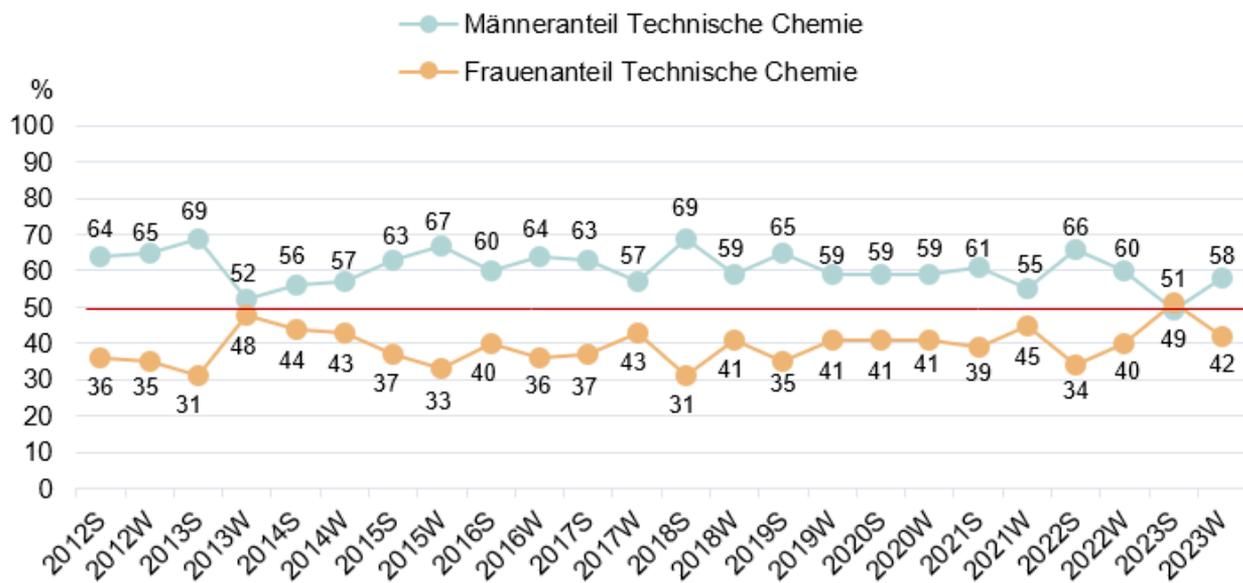


Abbildung 54: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2014W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	45	44	63	32	49	35	71	42	58	42	66	54
Frauen	25	24	28	29	39	26	42	21	39	24	39	41

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	63	51	77	53	66	46	74	42	69	58	52	46
Frauen	28	35	41	37	46	32	47	35	36	38	55	33

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

Studienabschlüsse Fakultät Physik

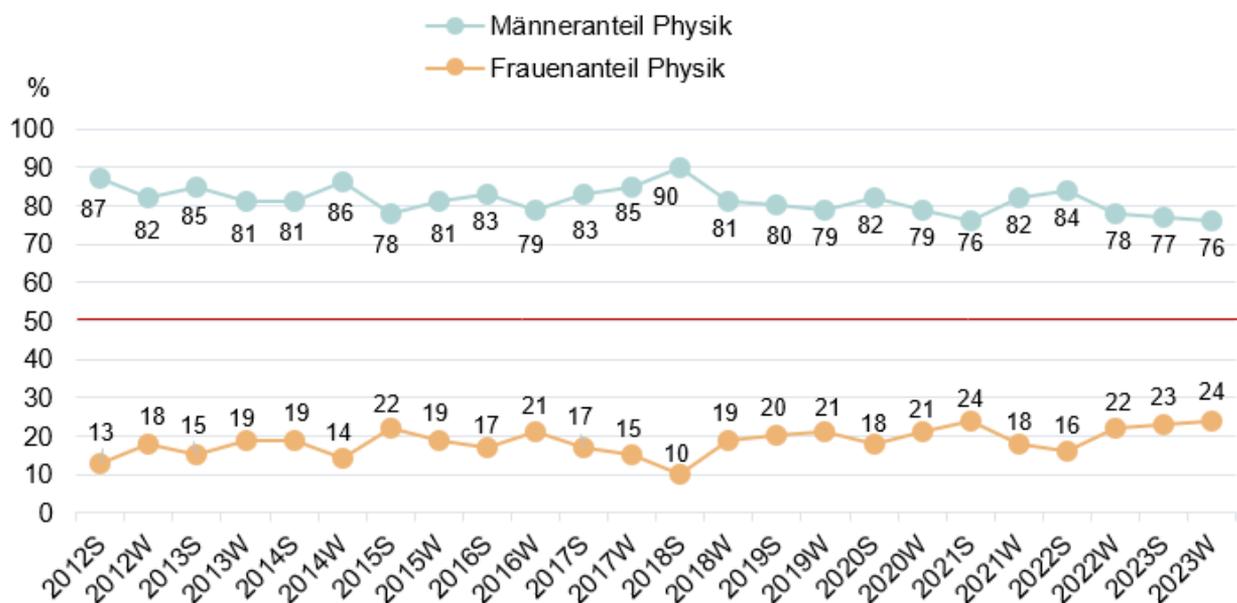


Abbildung 55: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

Personen-zahlen	2012S	2012W	2013S	2013W	2014S	2004W	2015S	2015W	2016S	2016W	2017S	2017W
Männer	83	90	99	69	98	96	109	82	126	92	110	83
Frauen	12	20	18	16	23	16	30	19	25	24	22	15

Personen-zahlen	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W	2022S	2022W	2023S	2023W
Männer	120	79	111	92	128	68	96	90	127	63	94	71
Frauen	14	18	27	24	28	18	31	20	24	18	28	22

Tabelle 23: Studienabschlüsse Physik; Personenzahlen; Quelle: TISS, eigene Auswertung/DWH;

Studiendauer für Studienabschlüsse

Die Studiendauer der Studienabschlüsse im Studienjahr 2022/23 wird im Folgenden in Semestern nach Studienarten getrennt dargestellt.

Bachelorstudium

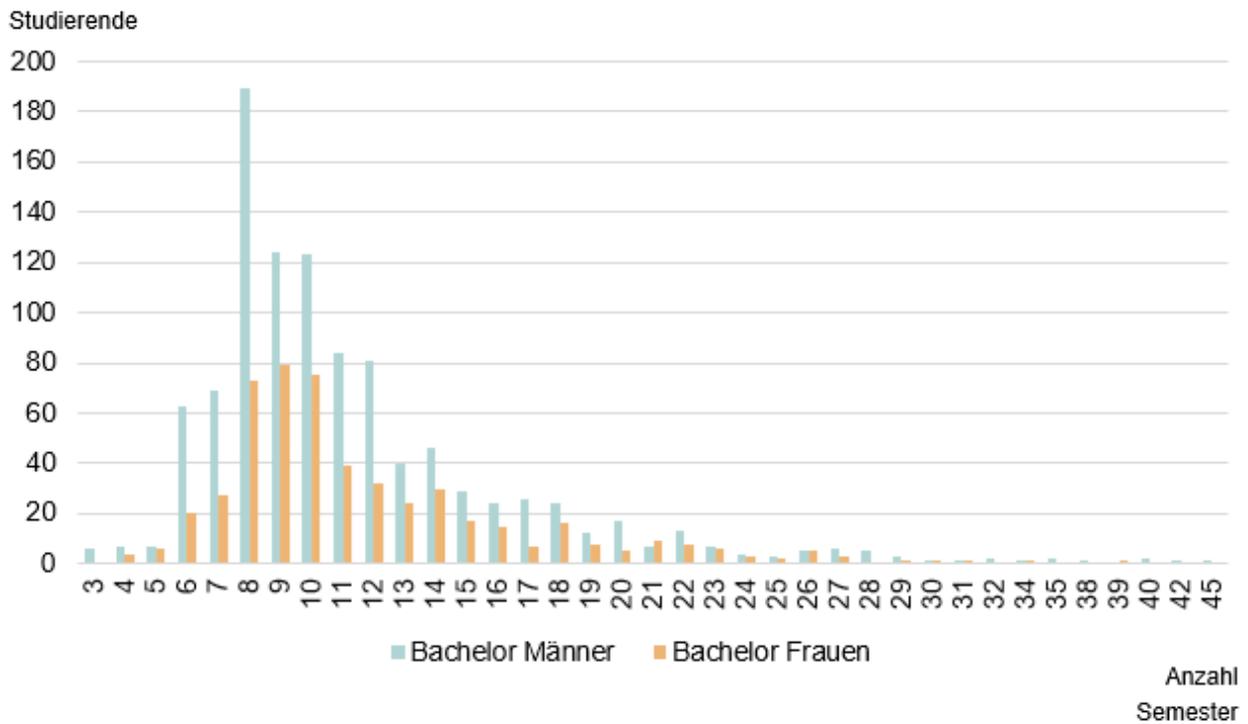


Abbildung 56: Studiendauer im Studienjahr 2022/23 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Masterstudium

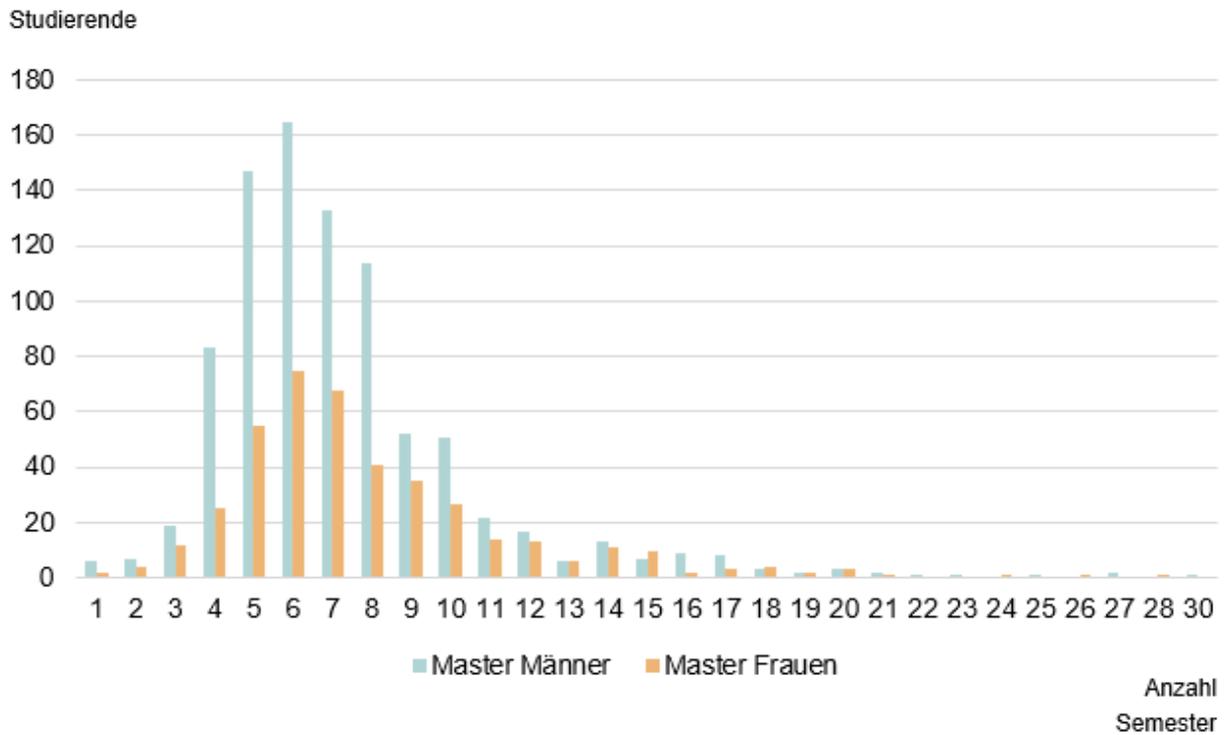


Abbildung 57: Studiendauer im Studienjahr 2022/23 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Doktorat

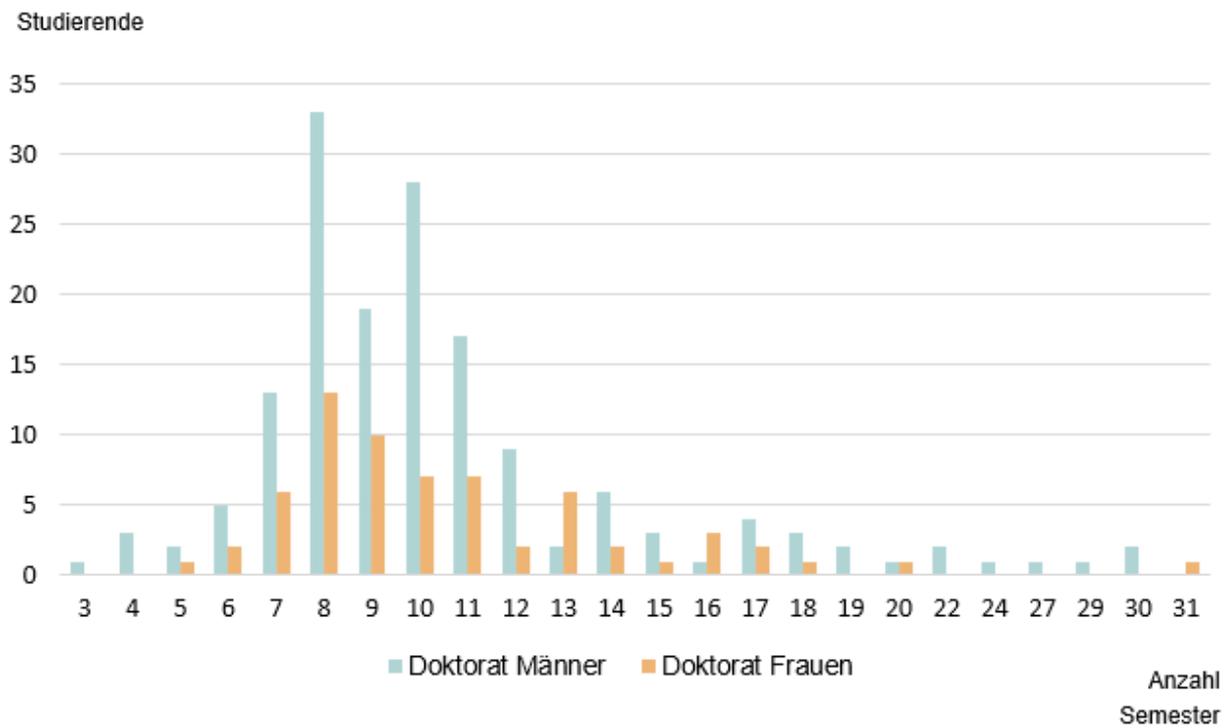


Abbildung 58: Studiendauer im Studienjahr 2022/23 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

3 Anhang

3.1 Infos zu den verwendeten Daten

3.1.1 Änderung im Personenstandsgesetz

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

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

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

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

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

3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

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

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

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

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

Tabelle 24: Abkürzungen der angeführten Personengruppen; Quelle TU Insight

3.1.3 Lohnbestandteile

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

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

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

Tabelle 25: Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight

3.1.4 Tabellen zu Abbildungen

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

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	1 061	434	70,96%	29,04%
Professor_innen	158	39	80,32%	19,68%
Laufbahnstellen	97	43	69,41%	30,59%
Associate Prof.	52	11	82,76%	17,24%
Assoc. Prof.(oQ)	5	4	52,96%	47,04%
Assistant Prof.	31	24	56,16%	43,84%
Postdoc Ass (L)	9	3	73,61%	26,39%
Dozent_innen	100	12	89,52%	10,48%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	110	35	75,67%	24,33%
Post Doc	120	33	78,62%	21,38%
Assistent_innen	22	5	81,48%	18,52%
Prae Doc	270	140	65,81%	34,19%

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Post Doc	9	3	77,53%	22,47%
ProjektassistentInnen Prae Doc	26	9	74,55%	25,45%
Studentische Mitarbeiter_innen	138	114	54,60%	45,40%
VB des wiss. Dienstes	6	2	75,00%	25,00%
Freie Dienstnehmer_innen	5		100,00%	0,00%
Lehrpersonal	835	351	70,42%	29,58%
Lehrbeauftragte	323	141	69,57%	30,43%
Senior Lecturer	26	10	70,99%	29,01%
Studentische Mitarbeiter_innen	419	193	68,44%	31,56%
Externes Lehrpersonal	67	6	92,22%	7,78%
Allgemeines Personal	521	629	45,29%	54,71%
Professor_innen	2	1	75,00%	25,00%
Allgemeines Personal	509	619	45,15%	54,85%
Freie Dienstnehmer_innen	9	10	48,57%	51,43%

Tabelle 26: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023

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

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	894	323	73,47%	26,53%
Professor_innen	152	37	80,39%	19,61%
Laufbahnstellen	96	42	69,48%	30,52%
Associate Prof.	50	10	83,12%	16,88%
Assoc. Prof.(oQ)	5	4	52,96%	47,04%
Assistant Prof.	31	24	56,25%	43,75%
Postdoc Ass (L)	9	3	73,61%	26,39%
Dozent_innen	99	11	89,93%	10,07%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	102	32	76,05%	23,95%
Post Doc	113	29	79,57%	20,43%
Assistent_innen	22	5	81,48%	18,52%
Prae Doc	226	115	66,24%	33,76%
Projektassistent_innen Post Doc	7	2	78,80%	21,20%

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Prae Doc	19	7	73,60%	26,40%
Studentische Mitarbeiter_innen	49	41	54,68%	45,32%
VB des wiss. Dienstes	5	2	78,05%	21,95%
Freie Dienstnehmer_innen	2		100,00%	0,00%
Lehrpersonal	206	94	68,64%	31,36%
Lehrbeauftragte	43	19	69,14%	30,86%
Senior Lecturer	22	7	75,39%	24,61%
Studentische Mitarbeiter_innen	133	65	67,18%	32,82%
Externes Lehrpersonal	7	2	74,48%	25,52%
Allgemeines Personal	472	529	47,15%	52,85%
Professor_innen	2	1	75,00%	25,00%
Allgemeines Personal	467	526	47,06%	52,94%
Freie Dienstnehmer_innen	2	2	48,57%	51,43%

Tabelle 27: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2023

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

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	1 224	433	73,90%	26,10%
Professor_innen	1	0	88,99%	11,01%
Laufbahnstellen	5	1	81,84%	18,16%
Associate Prof.	0	0	54,55%	45,45%
Assoc. Prof.(oQ)	1		100,00%	0,00%
Assistant Prof.	3	1	79,07%	20,93%
Postdoc Ass (L)	1	433	100,00%	0,00%
Senior Scientist	27	4	88,39%	11,61%
Post Doc	4	1	78,45%	21,55%
Prae Doc	43	22	66,18%	33,82%
Projektassistent_innen Post Doc	250	83	75,07%	24,93%
Projektassistent_innen Prae Doc	615	234	72,49%	27,51%
Studentische Mitarbeiter_innen	274	87	75,91%	24,09%
Freie Dienstnehmer_innen	6	1	84,21%	15,79%

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Lehrpersonal	1		100,00%	0,00%
Studentische Mitarbeiter_innen	0		100,00%	0,00%
Externes Lehrpersonal	1		100,00%	0,00%
Allgemeines Personal	77	47	62,27%	37,73%
Allgemeines Personal	74	41	64,46%	35,54%
Freie Dienstnehmer_innen	3	6	33,88%	66,12%

Tabelle 28: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	872	300	74,40%	25,60%
Professor_innen	1	0	94,17%	5,83%
Laufbahnstellen	5	1	81,84%	18,16%
Associate Prof.	0	0	54,55%	45,45%
Assoc. Prof.(oQ)	1		100,00%	0,00%
Assistant Prof.	3	1	79,07%	20,93%
Postdoc Ass (L)	0		100,00%	0,00%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	22	3	86,38%	13,62%
Post Doc	4	1	79,31%	20,69%
Prae Doc	42	21	66,41%	33,59%
Projektassistent_innen Post Doc	195	67	74,50%	25,50%
Projektassistent_innen Prae Doc	502	176	74,01%	25,99%
Studentische Mitarbeiter_innen	99	30	76,99%	23,01%
Freie Dienstnehmer_innen	2	0	89,02%	10,98%
Allgemeines Personal	46	28	62,14%	37,86%
Allgemeines Personal	45	27	63,01%	36,99%
Freie Dienstnehmer_innen	1	1	33,88%	66,12%

Tabelle 29: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2023

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

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen	
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	191 995	171 283	
		Dozent_innen	133 115	128 031	
		Post Doc	112 043		
		Assistent_innen	121 876	117 112	
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	79 015	69 305
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	188 305		
		Dozent_innen	124 951	123 225	
		StaffScientist	79 457		
		Assistent_innen	287 460		
		VB des wiss. Dienstes	83 152	78 974	
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	60 964	57 292
		KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	147 784
Unbefr. Laufbahnstellen	90 786			96 085	
Befr. Laufbahnstellen	73 391			72 359	
Senior Scientist	70 857			73 571	
Post Doc	64 005			62 733	
Prae Doc	49 267			48 587	
Projektassistent_innen Post Doc	63 482			63 456	
Projektassistent_innen Prae Doc	49 821			48 816	
Studentische Mitarbeiter_innen	33 682			33 788	
Lehrpersonal	Lehrbeauftragte			55 394	55 011
	Senior Lecturer			63 678	61 886
	Studentische Mitarbeiter_innen			12 748	12 974
	Externes Lehrpersonal			120 801	56 882
Allgemeines Personal	Allgemeines Personal			52 361	51 368

Tabelle 30: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2023

Tabelle zu Abbildung 22: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen	
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	152 515	165 200	
		Dozent_innen	113 740	113 054	
		Post Doc	98 418		
		Assistent_innen	98 064	95 256	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	67 297	62 271	
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	169 136		
		Dozent_innen	113 754	101 641	
		StaffScientist	76 680		
		Assistent_innen	104 979		
		VB des wiss. Dienstes	78 488	72 523	
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	54 415	50 970
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	137 250	131 966	
		Unbefr. Laufbahnstellen	83 951	88 011	
		Befr. Laufbahnstellen	70 716	71 135	
		Senior Scientist	67 399	69 688	
		Post Doc	62 566	61 733	
		Prae Doc	48 764	47 827	
		Projektassistent_innen Post Doc	62 599	62 478	
		Projektassistent_innen Prae Doc	49 286	48 302	
		Studentische Mitarbeiter_innen	33 438	33 517	
		Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	7 899	7 943
			Senior Lecturer	63 184	61 523
			Studentische Mitarbeiter_innen	5	0
			Externes Lehrpersonal	22 840	24 182
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	50 020	48 969	

Tabelle 31: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2023

Tabelle zu Abbildung 23: Einkommen – Lehre

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	12 243	6 083
		Dozent_innen	11 521	11 119

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Post Doc	12 126	
		Assistent_innen	11 950	16 968
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	0	0
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	14 870	
		Dozent_innen	0	16 756
		StaffScientist	0	
		Assistent_innen	10 221	
		VB des wiss. Dienstes	2 777	6 451
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	15 704	93
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	3 482	0
		Unbefr. Laufbahnstellen	0	0
		Befr. Laufbahnstellen	23	0
		Senior Scientist	32	14
		Post Doc	0	0
		Prae Doc	6	0
		Projektassistent_innen Post Doc	176	172
		Projektassistent_innen Prae Doc	1	1
		Studentische Mitarbeiter_innen	18	18
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	46 942	46 678
		Senior Lecturer	11	0
		Studentische Mitarbeiter_innen	12 743	12 974
		Externes Lehrpersonal	0	0
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	270	119

Tabelle 32: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 203

Tabelle zu Abbildung 24: Einkommen – Nebentätigkeiten

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	22 533	0
		Dozent_innen	3 059	200
		Post Doc	13 625	
		Assistent_innen	2 383	1 000
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	352	731

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	
		Dozent_innen	918	4 668
		StaffScientist	0	
		Assistent_innen	0	
		VB des wiss. Dienstes	0	0
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	918
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	8 850	1 873
		Unbefr. Laufbahnstellen	6 340	8 026
		Befr. Laufbahnstellen	2 511	550
		Senior Scientist	2 606	3 344
		Post Doc	1 237	747
		Prae Doc	367	473
		Projektassistent_innen Post Doc	408	560
		Projektassistent_innen Prae Doc	230	78
		Studentische Mitarbeiter_innen	184	120
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	1 030	872

Tabelle 33: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2023

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

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	4 822	0
		Dozent_innen	4 367	3 658
		Post Doc	0	
		Assistent_innen	6 559	3 888
		Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	11 367
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	19 169	
		Dozent_innen	58	160
		StaffScientist	0	
		Assistent_innen	166 778	
		VB des wiss. Dienstes	1 182	0
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	5 348	4 644
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	1 684	666

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Unbefr. Laufbahnstellen	494	48
		Befr. Laufbahnstellen	141	674
		Senior Scientist	819	525
		Post Doc	203	252
		Prae Doc	131	287
		Projektassistent_innen Post Doc	299	246
		Projektassistent_innen Prae Doc	304	436
		Studentische Mitarbeiter_innen	42	132
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	0	0
		Senior Lecturer	88	0
		Studentische Mitarbeiter_innen	0	0
		Externes Lehrpersonal	0	0
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	1 041	1 408

Tabelle 34: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	153,28	148,85	302,13
Wissenschaftliches Personal	93,99	78,72	172,72
Professor_innen	14,10	10,71	24,81
Laufbahnstellen	4,00	5,00	9,00
Associate Prof.	4,00	1,00	5,00
Assoc. Prof. (oQ)		1,00	1,00
Assistant Prof.		3,00	3,00
Dozent_innen	8,00	3,10	11,10
Senior Scientist	16,77	10,38	27,15
Post Doc	5,95	10,09	16,04
Assistent_innen	9,50	2,00	11,50
Prae Doc	24,37	23,28	47,65
Projektassistent_innen Post Doc	0,08	0,22	0,30
Projektassistent_innen Prae Doc	0,36	0,59	0,95

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Studentische Mitarbeiter_innen	9,87	12,85	22,72
VB des wiss. Dienstes	1,00	0,50	1,50
Allgemeines Personal	11,66	29,05	40,72
Allgemeines Personal	11,66	29,05	40,72
Lehrpersonal	47,62	41,08	88,70
Lehrbeauftragte	22,64	14,30	36,94
Senior Lecturer	6,24	4,83	11,07
Studentische Mitarbeiter_innen	16,42	20,64	37,06
Externes Lehrpersonal	2,32	1,31	3,63
GESAMTERGEBNIS	153,28	148,85	302,13

Tabelle 35: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2023

Tabelle zu Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bau- und Umweltingenieurwesen

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	130,66	62,74	193,39
Wissenschaftliches Personal	89,71	29,54	119,25
Professor_innen	15,75	3,00	18,75
Laufbahnstellen	7,25	6,75	14,00
Associate Prof.	2,45		2,45
Assistant Prof.	2,00	5,42	7,42
Postdoc Ass (L)	2,80	1,33	4,13
Dozent_innen	5,00	1,00	6,00
Staff Scientist	1,00		1,00
Senior Scientist	8,94	2,14	11,08
Post Doc	7,94	0,73	8,67
Assistent_innen	3,00		3,00
Prae Doc	33,02	13,30	46,31
Projektassistent_innen Post Doc	0,18	0,20	0,38
Projektassistent_innen Prae Doc	1,29	0,44	1,73
Studentische Mitarbeiter_innen	6,34	1,99	8,33
Allgemeines Personal	24,77	26,24	51,01
Allgemeines Personal	24,77	26,24	51,01

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Lehrpersonal	16,18	6,96	23,13
Lehrbeauftragte	5,06	0,61	5,67
Senior Lecturer		1,00	1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	10,57	5,34	15,91
Externes Lehrpersonal	0,55		0,55
GESAMTERGEBNIS	130,66	62,74	193,39

Tabelle 36: Anstellungen nach Fakultäten – Bau- und Umweltingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	178,73	50,43	229,16
Wissenschaftliches Personal	128,10	19,57	147,67
Professor_innen	20,88	2,00	22,88
Laufbahnstellen	15,00	4,17	19,17
Associate Prof.	10,67	2,00	12,67
Assistant Prof.	2,08	1,26	3,34
Postdoc Ass (L)	2,25	0,92	3,17
Dozent_innen	15,38		15,38
Senior Scientist	15,34	1,75	17,10
Post Doc	17,11	1,16	18,27
Assistent_innen	0,75		0,75
Prae Doc	34,67	8,07	42,74
Projektassistent_innen Post Doc	1,70	0,05	1,75
Projektassistent_innen Prae Doc	2,51	1,10	3,61
Studentische Mitarbeiter_innen	4,74	1,27	6,01
Allgemeines Personal	31,00	25,36	56,36
Allgemeines Personal	31,00	25,36	56,36
Lehrpersonal	19,62	5,50	25,13
Lehrbeauftragte	3,58	0,72	4,30
Senior Lecturer		0,07	0,07
Studentische Mitarbeiter_innen	15,52	4,05	19,57
Externes Lehrpersonal	0,52	0,67	1,18

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
GESAMTERGEBNIS	178,73	50,43	229,16

Tabelle 37: Anstellungen nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	209,88	85,89	295,77
Wissenschaftliches Personal	134,43	42,20	176,63
Professor_innen	23,00	7,58	30,58
Laufbahnstellen	10,16	7,38	17,54
Associate Prof.	5,25	1,42	6,67
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	4,83	4,90	9,72
Postdoc Ass (L)	0,08	0,06	0,15
Dozent_innen	18,75	2,00	20,75
Senior Scientist	1,66		1,66
Post Doc	18,50	3,27	21,77
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	45,63	16,62	62,25
Projektassistent_innen Post Doc	1,88	0,49	2,37
Projektassistent_innen Prae Doc	7,91	1,88	9,78
Studentische Mitarbeiter_innen	5,95	1,99	7,93
Allgemeines Personal	21,42	28,58	50,01
Allgemeines Personal	21,42	28,58	50,01
Lehrpersonal	54,02	15,11	69,13
Lehrbeauftragte	4,15	1,01	5,17
Senior Lecturer	9,88	1,38	11,25
Studentische Mitarbeiter_innen	39,08	12,55	51,63
Externes Lehrpersonal	0,91	0,17	1,08
GESAMTERGEBNIS	209,88	85,89	295,77

Tabelle 38: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	201,36	65,01	266,36
Wissenschaftliches Personal	129,21	28,96	158,18
Professor_innen	22,35	3,25	25,60
Laufbahnstellen	12,83	0,50	13,33
Associate Prof.	4,00	0,50	4,50
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	5,08		5,08
Postdoc Ass (L)	1,75		1,75
Dozent_innen	17,00	1,00	18,00
Senior Scientist	13,53	1,00	14,53
Post Doc	20,53	1,20	21,74
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	36,12	18,44	54,56
Projektassistent_innen Post Doc	0,10	0,01	0,11
Projektassistent_innen Prae Doc	1,39	0,39	1,78
Studentische Mitarbeiter_innen	3,35	2,17	5,53
VB des wiss. Dienstes	49,18	30,24	79,42
Allgemeines Personal	49,18	30,24	79,42
Allgemeines Personal	22,96	5,80	28,76
Lehrpersonal	3,08	0,72	3,80
Lehrbeauftragte	0,83		0,83
Senior Lecturer	18,24	5,06	23,30
Studentische Mitarbeiter_innen	0,80	0,03	0,83
Externes Lehrpersonal	201,36	65,01	266,36
GESAMTERGEBNIS	201,36	65,01	266,36

Tabelle 39: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	136,44	58,70	195,14
Wissenschaftliches Personal	105,26	31,19	136,45
Professor_innen	24,00	3,60	27,60

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Laufbahnstellen	14,62	4,44	19,06
Associate Prof.	8,87	2,33	11,20
Assoc. Prof. (o. Q.)	1,00	0,44	1,44
Assistant Prof.	4,42	1,50	5,92
Postdoc Ass (L)	0,33	0,17	0,50
Dozent_innen	15,25	1,00	16,25
Senior Scientist	10,84	2,30	13,14
Post Doc	14,41	4,48	18,89
Prae Doc	18,75	10,31	29,07
Projektassistent_innen Post Doc	1,26	0,29	1,55
Projektassistent_innen Prae Doc	1,79	0,55	2,34
Studentische Mitarbeiter_innen	4,34	4,22	8,56
Allgemeines Personal	11,19	19,50	30,70
Allgemeines Personal	11,11	19,50	30,62
Freie Dienstnehmer_innen	0,08		0,08
Lehrpersonal	19,99	8,00	27,99
Lehrbeauftragte	1,71	0,28	1,99
Senior Lecturer	3,52		3,52
Studentische Mitarbeiter_innen	13,99	7,60	21,59
Externes Lehrpersonal	0,76	0,13	0,89
GESAMTERGEBNIS	136,44	58,7	195,14

Tabelle 40: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	114,30	46,46	160,76
Wissenschaftliches Personal	78,33	19,12	97,45
Professor_innen	14,02	3,00	17,02
Laufbahnstellen	13,81	4,47	18,28
Associate Prof.	7,00		7,00
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00	1,00	3,00
Assistant Prof.	4,58	2,88	7,47

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Postdoc Ass (L)	0,23	0,58	0,81
Dozent_innen	6,00	1,00	7,00
Senior Scientist	16,11	1,60	17,72
Post Doc	14,56	4,90	19,46
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	8,81	2,92	11,73
Projektassistent_innen Post Doc	0,45	0,21	0,66
Projektassistent_innen Prae Doc	2,02	0,02	2,04
Studentische Mitarbeiter_innen	0,55		0,55
Allgemeines Personal	26,53	24,65	51,17
Allgemeines Personal	26,53	24,54	51,07
Freie Dienstnehmer_innen		0,10	0,10
Lehrpersonal	9,45	2,69	12,14
Lehrbeauftragte	0,20	0,06	0,27
Studentische Mitarbeiter_innen	8,65	2,59	11,25
Externes Lehrpersonal	0,59	0,04	0,63
GESAMTERGEBNIS	114,30	46,46	160,76

Tabelle 41: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2023

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	140,18	87,36	227,55
Wissenschaftliches Personal	103,31	46,85	150,16
Professor_innen	18,18	4,00	22,18
Laufbahnstellen	16,06	9,25	25,31
Associate Prof.	7,99	3,00	10,99
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	6,69	5,00	11,69
Postdoc Ass (L)	1,38	0,25	1,63
Dozent_innen	13,75	2,00	15,75
Senior Scientist	9,42	2,76	12,18
Post Doc	13,83	3,15	16,98

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Assistent_innen	2,75		2,75
Prae Doc	24,60	21,63	46,23
Projektassistent_innen Post Doc	1,10	0,36	1,46
Projektassistent_innen Prae Doc	1,74	1,72	3,45
Studentische Mitarbeiter_innen	0,38	0,98	1,37
VB des wiss. Dienstes	1,50	1,00	2,50
Allgemeines Personal	28,39	36,10	64,48
Allgemeines Personal	28,39	36,10	64,48
Lehrpersonal	8,48	4,42	12,90
Lehrbeauftragte	0,25	0,05	0,30
Senior Lecutrer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	6,97	4,34	11,31
Externes Lehrpersonal	0,26	0,03	0,29
GESAMTERGEBNIS	140,18	87,36	227,55

Tabelle 42: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2023

Tabelle zu Abbildung 56: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2022/23

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
3	6	0	6
4	7	4	11
5	7	6	13
6	63	20	83
7	69	27	96
8	189	73	262
9	124	79	203
10	123	75	198
11	84	39	123
12	81	32	113
13	40	24	64
14	46	30	76
15	29	17	46
16	24	15	39

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
17	26	7	33
18	24	16	40
19	12	8	20
20	17	5	22
21	7	9	16
22	13	8	21
23	7	6	13
24	4	3	7
25	3	2	5
26	5	5	10
27	6	3	9
28	5	0	5
29	3	1	4
30	1	1	2
31	1	1	2
32	2	0	2
34	1	1	2
35	2	0	2
38	1	0	1
39	0	1	1
40	2	0	2
42	1	0	1
45	1	0	1

Tabelle 43: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 57: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2022/23

Anzahl Semester Masterstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	6	2	8
2	7	4	11
3	19	12	31
4	83	25	108
5	147	55	202
6	165	75	240
7	133	68	201
8	114	41	155
9	52	35	87
10	51	27	78
11	22	14	36
12	17	13	30
13	6	6	12
14	13	11	24
15	7	10	17
16	9	2	11
17	8	3	11
18	3	4	7
19	2	2	4
20	3	3	6
21	2	1	3
22	1	0	1
23	1	0	1
24	0	1	1
25	1	0	1
26	0	1	1
27	2	0	2
28	0	1	1
29	0	0	0
30	1	0	1

Tabelle 44: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2022/23; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 58: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2022/23

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
3	1	0	1
4	3	0	3
5	2	1	3
6	5	2	7
7	13	6	19
8	33	13	46
9	19	10	29
10	28	7	35
11	17	7	24
12	9	2	11
13	2	6	8
14	6	2	8
15	3	1	4
16	1	3	4
17	4	2	6
18	3	1	4
19	2	0	2
20	1	1	2
21	0	0	0
22	2	0	2
23	0	0	0
24	1	0	1
25	0	0	0
26	0	0	0
27	1	0	1
28	0	0	0
29	1	0	1
30	2	0	2
31	0	1	1

Tabelle 45: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2022/23; 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 05/24

Mitarbeit und Datenauswertungen: Harald Kleiner, Markus Reismann

Für den Inhalt verantwortlich:

Abteilung Genderkompetenz

genderkompetenz@tuwien.ac.at