

Gender Monitoring



Zahlen, Fakten, Analysen IX

INHALT

1	EINLEITUNG	4
1.1	Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger	4
1.2	Hintergrundinformation	4
2	DATEN UND FAKTEN	5
2.1	Überblick	5
2.1.1	Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	5
2.1.2	Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen	6
2.2	Beschäftigte an der TU Wien	14
2.2.1	Gesamtübersicht Geschlechterverhältnisse 2021	14
2.2.2	Entwicklungen der Frauenquote seit 2017	15
2.2.3	Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz	21
2.2.4	Quoten bei Dienstverhältnissen	22
2.2.5	Quoten im Dienstleistungsbereich von Leitungspositionen	26
2.2.6	Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen	27
2.2.7	Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten	32
2.3	Studium an der TU Wien	40
2.3.1	Studierende an der TU Wien	40
2.3.2	Studienabschlüsse	43
2.4	Strategie und Maßnahmen	65
3	ANHANG	66
3.1	Infos zu den verwendeten Daten	66
3.1.1	Änderung im Personenstandsgesetz	66
3.1.2	Abkürzungen der angeführten Personengruppen	67
3.1.3	Lohnbestandteile	69
3.1.4	Tabellen zu Abbildungen	70
3.2	Auszug aus dem Frauenförderungsplan	89

1 Einleitung

1.1 Vorwort der Vizerektorin Anna Steiger

Wir befinden uns im dritten Jahr der COVID-19 Pandemie durch die sich unser Leben in gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Bereichen radikal verändert hat. Insbesondere unsere Arbeitswelten wurden durch einen Digitalisierungsschub und Transformationstendenzen beim Zusammenarbeiten geprägt. Gerade deshalb ist es uns an der TU Wien wichtig, diese Entwicklungen genau zu beobachten und zu prüfen, ob und welche Auswirkungen dies alles auf die Gleichstellung der Geschlechter hat. Mit dem vorliegenden Bericht legen wir Daten und Fakten zu Geschlechterverhältnissen unter Studierenden und Mitarbeiter_innen offen, um damit eine solide Basis für weitere Strategien und Maßnahmen zu schaffen: Gleichstellung aller Geschlechter ist weiterhin in unserem Fokus und dabei verfolgen wir das klare Ziel, in allen technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

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 2013 bis 2021 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 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

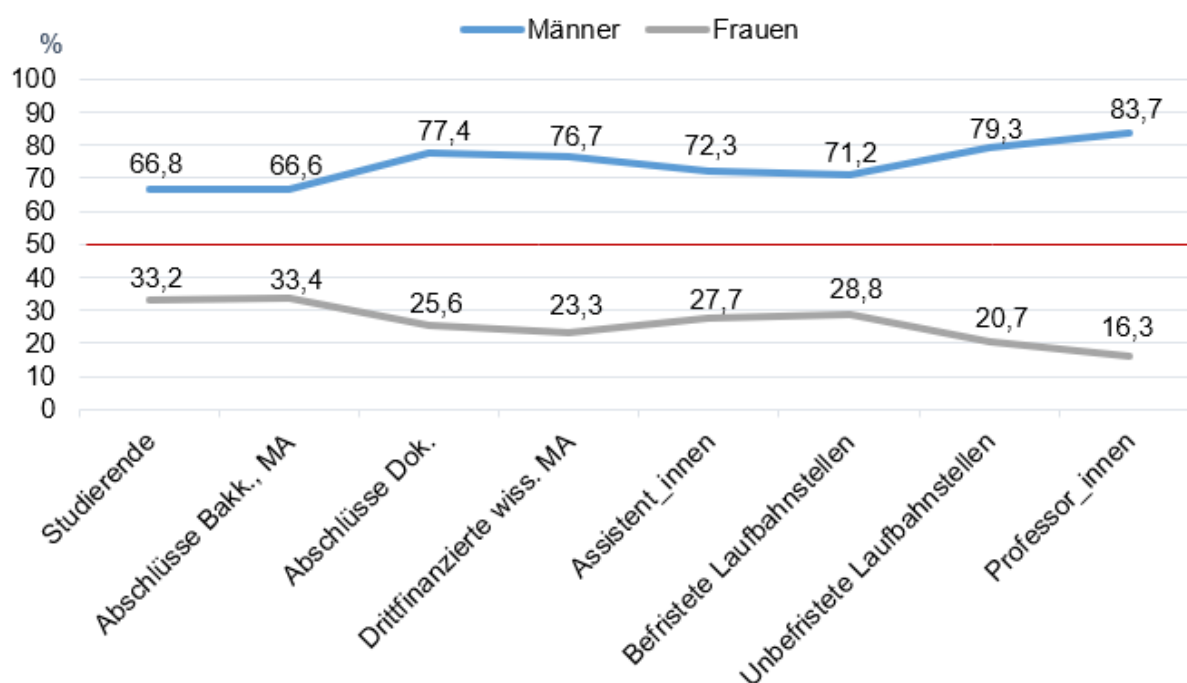


Abbildung 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2020/21; Personaldaten: TU Insight 2021; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfianzierte wiss. MA	871	265
Assistent_innen	460	176
Befristete Laufbahnstellen	42	17
Unbefristete Laufbahnstellen	46	12
Professor_innen	153	30

Tabelle 1: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: TU Insight 2021

2.1.2 Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

Fakultät für Architektur und Raumplanung

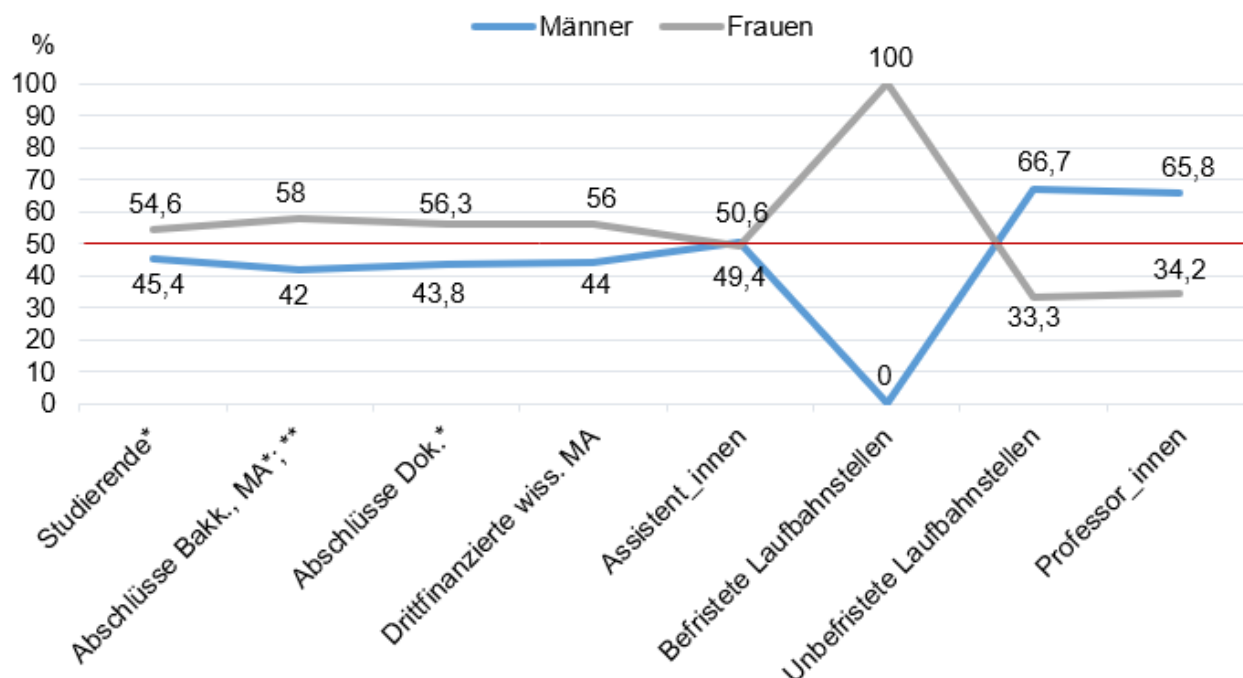


Abbildung 2: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	19,4	24,7
Assistent_innen	46,6	45,4
Befristete Laufbahnstellen	0	2,1
Unbefristete Laufbahnstellen	4	2
Professor_innen	17,3	9

Tabelle 2: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Bauingenieurwesen

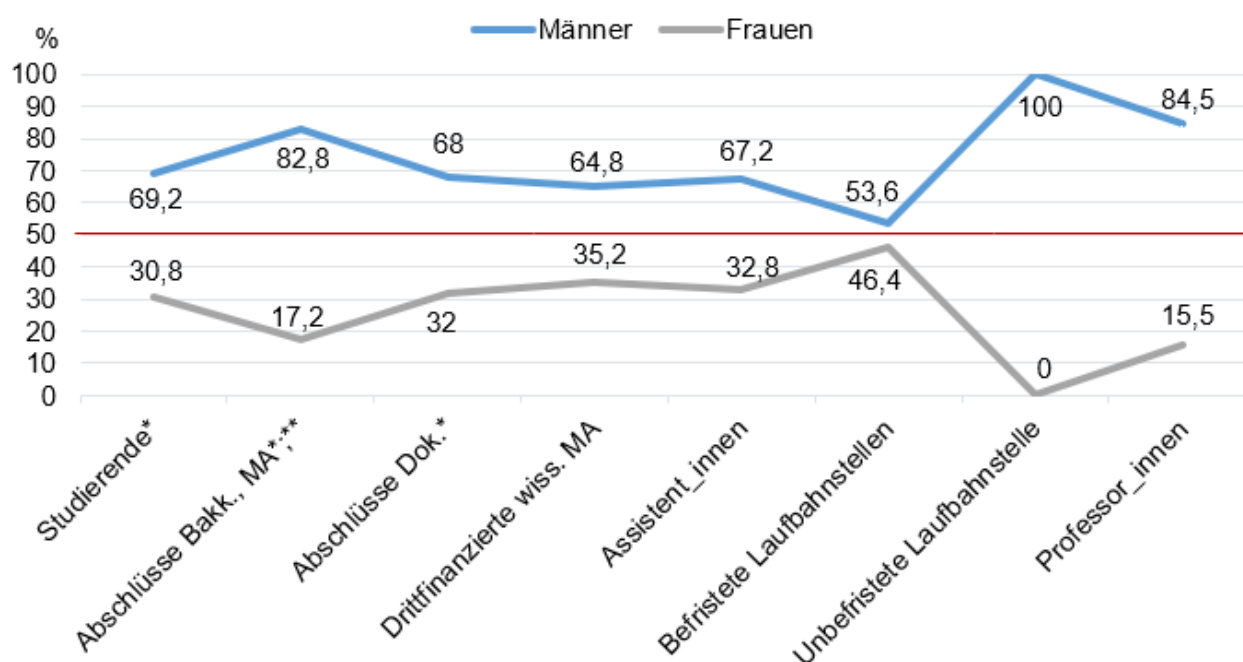


Abbildung 3: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Bauingenieurwesen; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
DrittfINANZIerte wiss. MA	47,6	25,9
Assistent_innen	53,7	26,2
Befristete Laufbahnstellen	3	2,6
Unbefristete Laufbahnstellen	3,2	0
Professor_innen	16,3	3

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

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

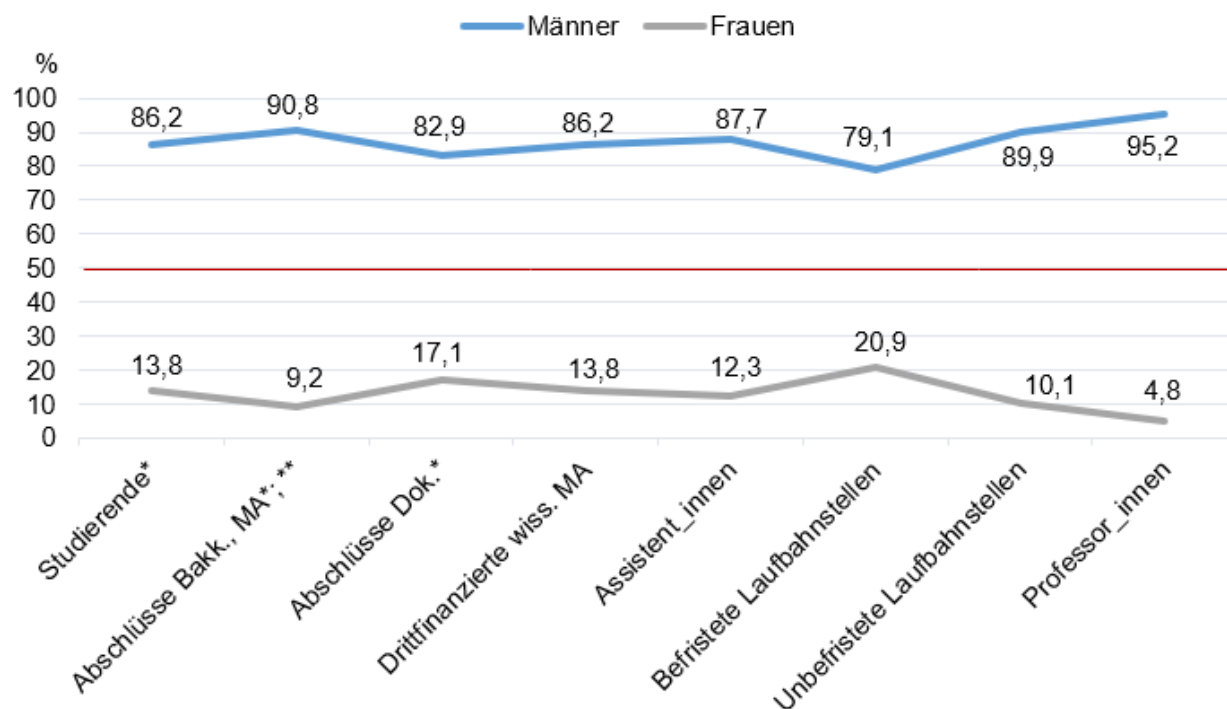


Abbildung 4: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	161,4	25,9
Assistent_innen	84	11,8
Befristete Laufbahnstellen	8,3	2,2
Unbefristete Laufbahnstellen	7,1	0,8
Professor_innen	20	1

Tabelle 4: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Informatik

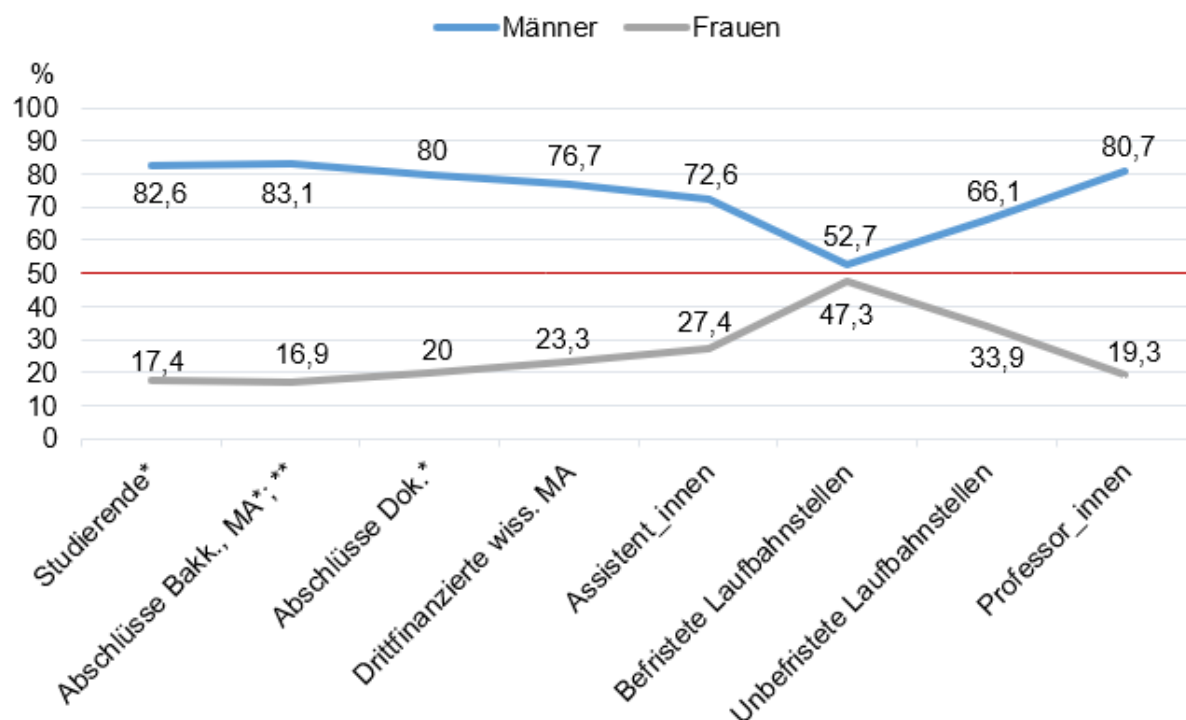


Abbildung 5: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	143,7	43,6
Assistent_innen	64,8	24,4
Befristete Laufbahnstellen	5,8	5,2
Unbefristete Laufbahnstellen	3,9	2
Professor_innen	23,4	5,6

Tabelle 5: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Informatik; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

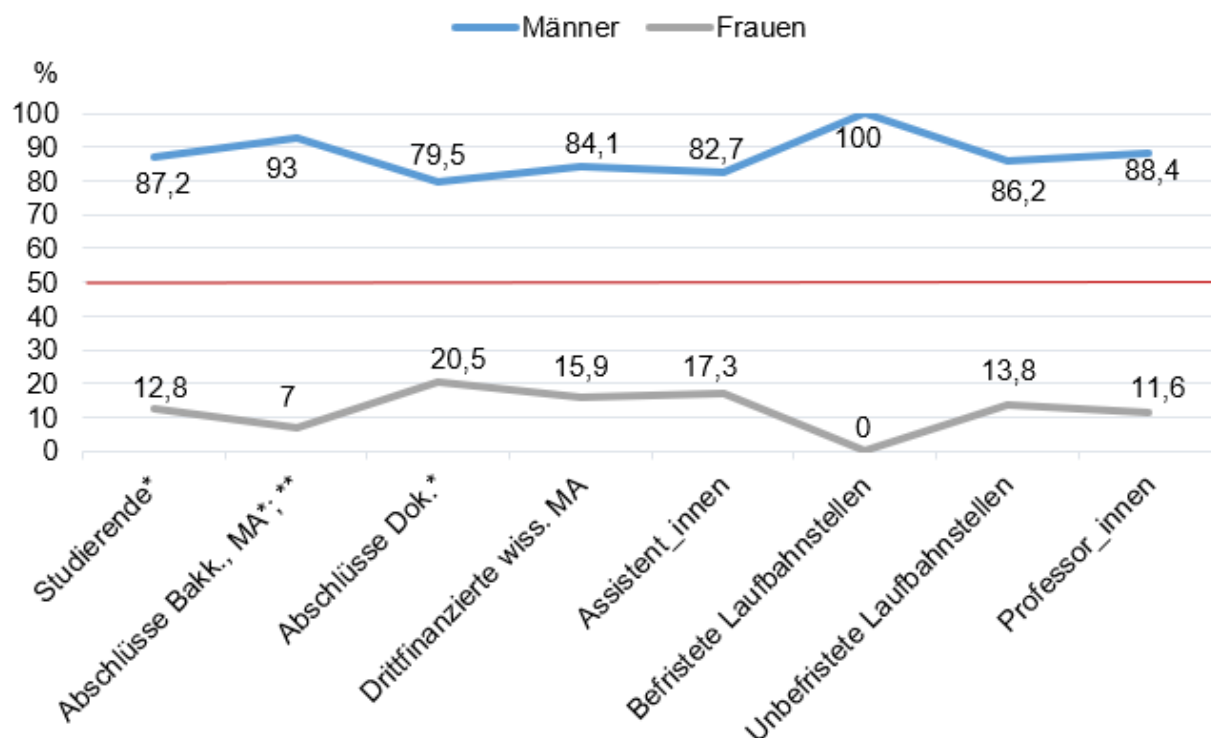


Abbildung 6: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	128,3	24,2
Assistent_innen	74	15,5
Befristete Laufbahnstellen	4,3	0
Unbefristete Laufbahnstellen	5,6	0,9
Professor_innen	22,8	3

Tabelle 6: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Mathematik und Geoinformation

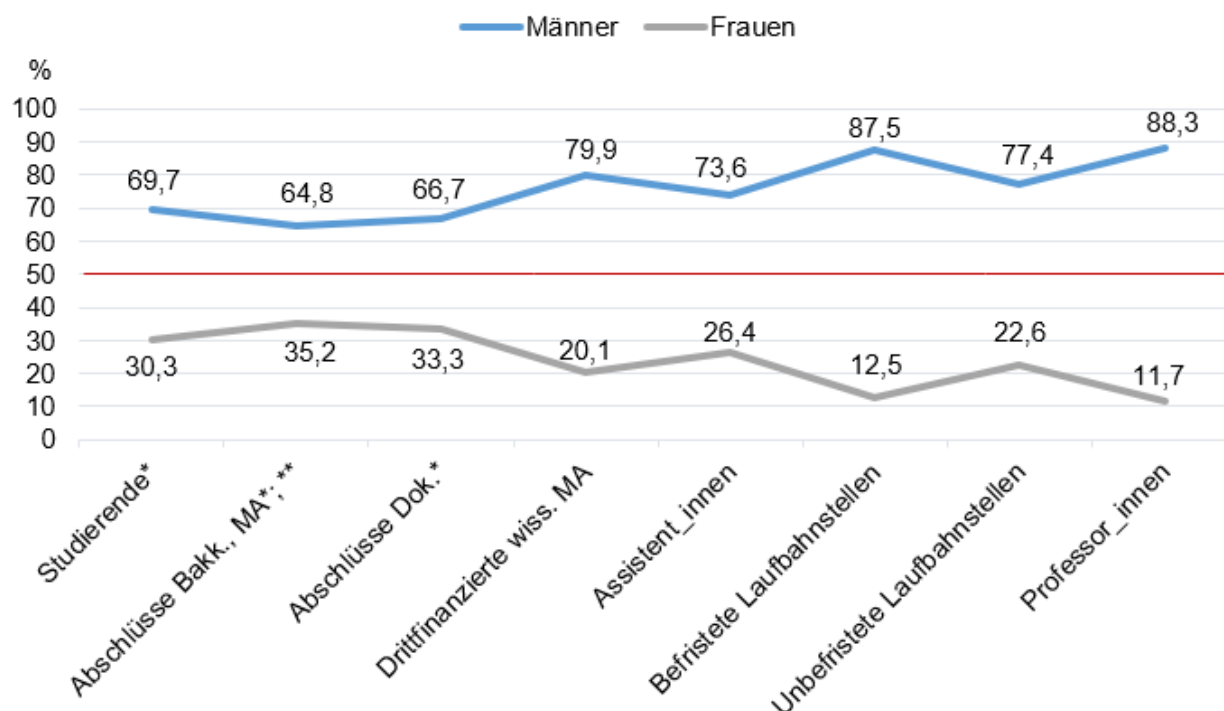


Abbildung 7: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	89,1	22,4
Assistent_innen	42,6	15,3
Befristete Laufbahnstellen	7	1
Unbefristete Laufbahnstellen	7,2	2,1
Professor_innen	22,7	3

Tabelle 7: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Physik

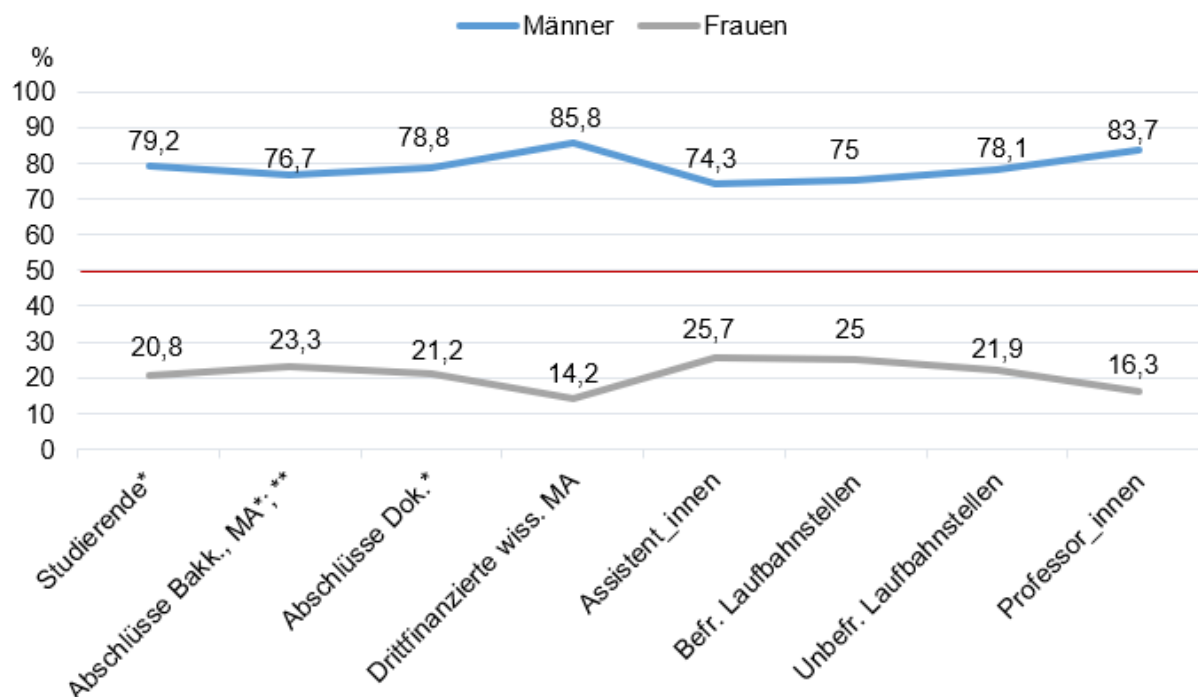


Abbildung 8: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	128,5	25,1
Assistent_innen	33,2	11,5
Befristete Laufbahnstellen	5,1	1,7
Unbefristete Laufbahnstellen	8,8	1
Professor_innen	13,9	2,3

Tabelle 8: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Physik; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Fakultät für Technische Chemie

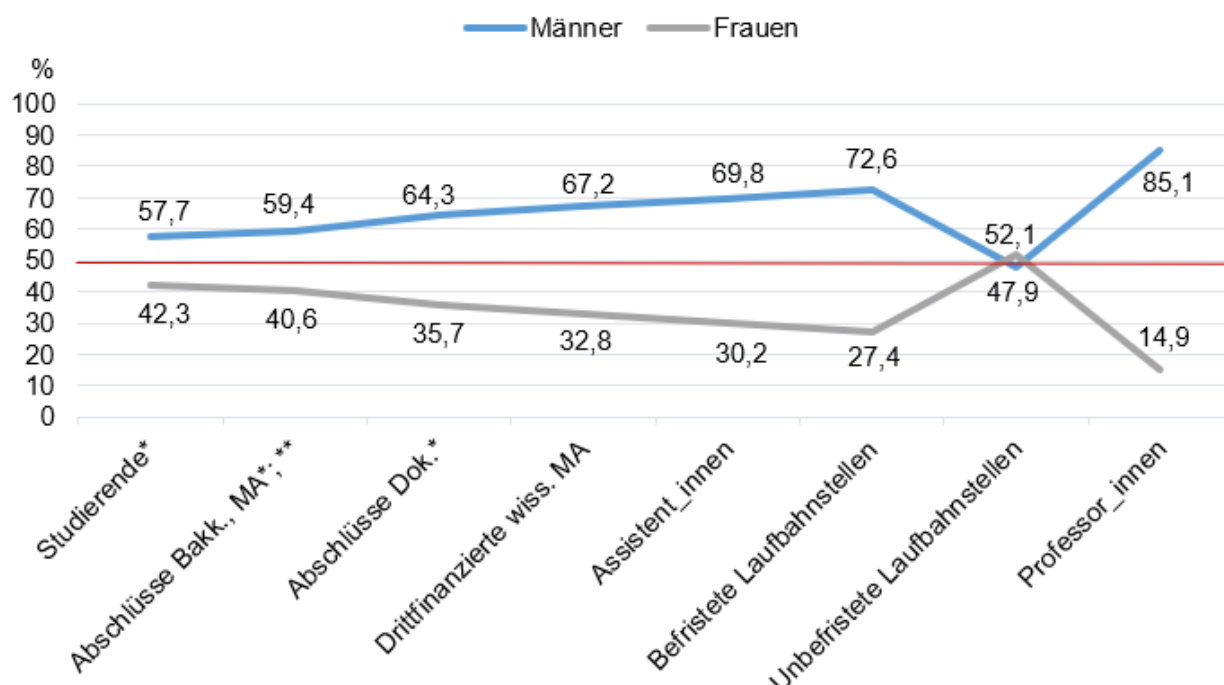


Abbildung 9: Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TISS Studienjahr 2020/21, Personaldaten: TU Insight 2021 (Köpfe); Assistent_innen: Assistent_innen, Prae Doc, Post Doc; Inkl. zentral finanziertem Personal;

Datenbasis für Personaldaten/Köpfe	Männer	Frauen
Drittfinanzierte wiss. MA	133,5	65,3
Assistent_innen	57,9	25
Befristete Laufbahnstellen	8,2	3,1
Unbefristete Laufbahnstellen	4,5	4,9
Professor_innen	16,6	2,9

Tabelle 9: Datenbasis für Personaldaten/Köpfe, Fakultätsspezifisch: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Fakultät für Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2021; Inkl. zentral finanziertem Personal;

* 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 2021

Personal, Vollzeitäquivalente jährlich

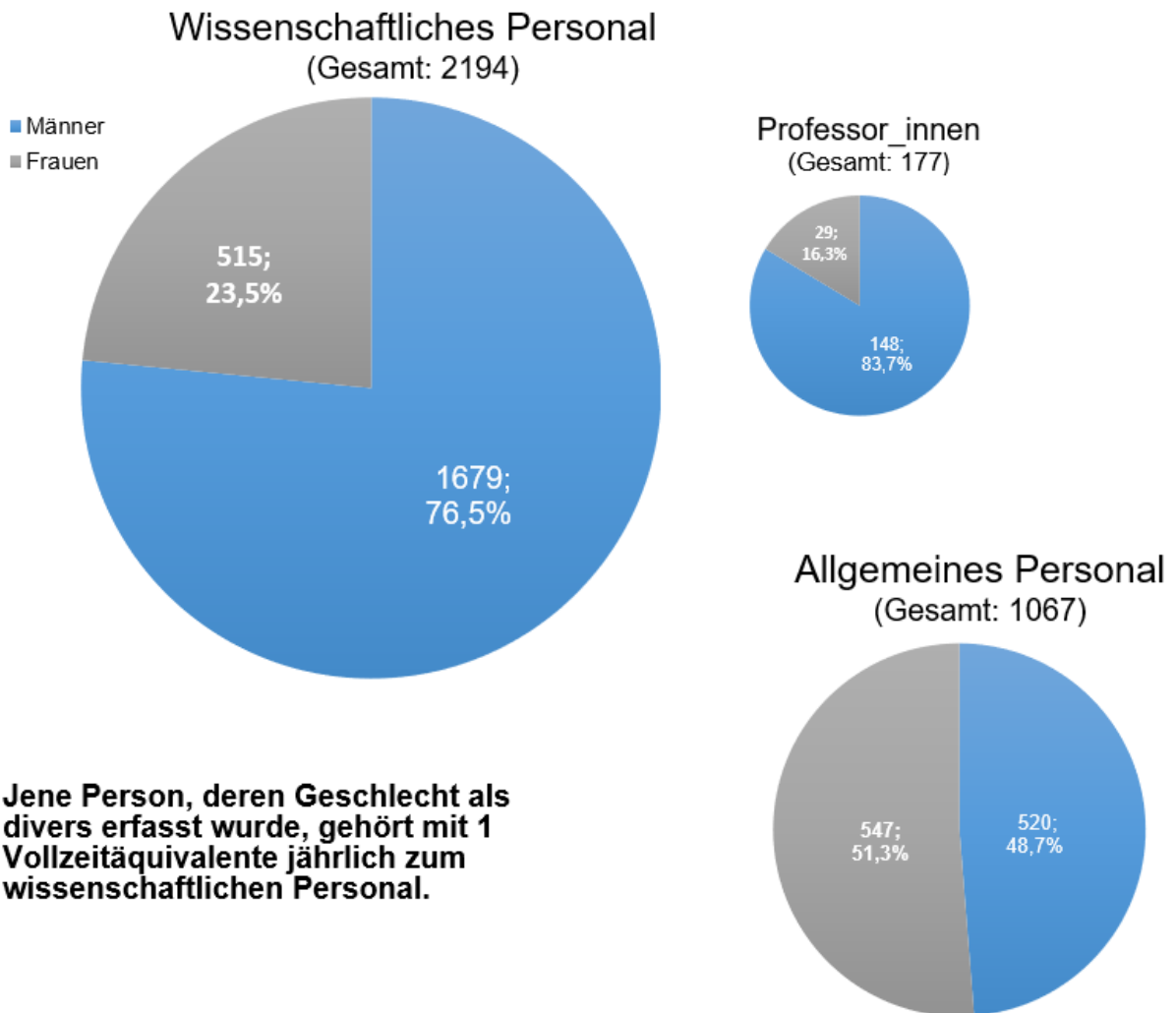


Abbildung 10: Beschäftigte Gesamtübersicht; Quelle: TU Insight 2021; Personal Vollzeitäquivalente jährlich; Wissenschaftliches Personal: Professor_innen, Laufbahnstellen, Staff Scientist, Dozent_innen, Senior Scientist, Post Doc, Assistant_innen, Prae Doc, Projektassistent_innen Post Doc, Projektassistent_innen Prae Doc, Studentische Mitarbeiter_innen, VB des wiss. Dienstes, Freie Dienstnehmer_innen

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2017

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

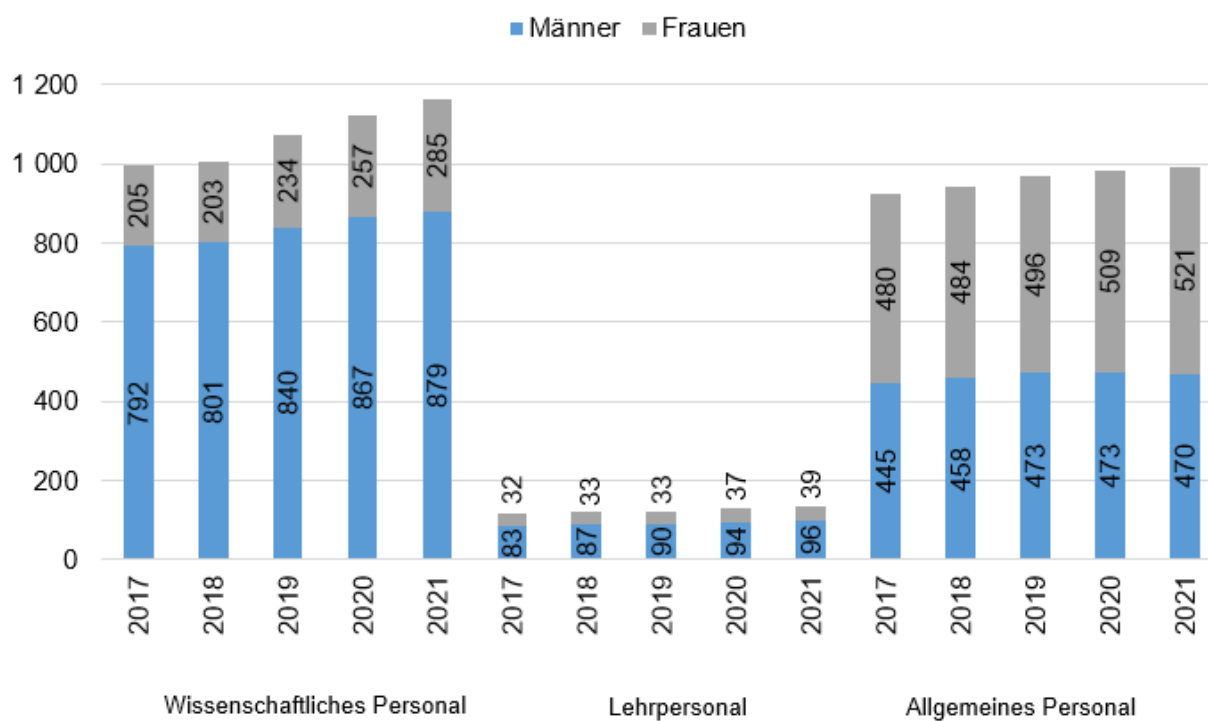


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle TU Insight

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

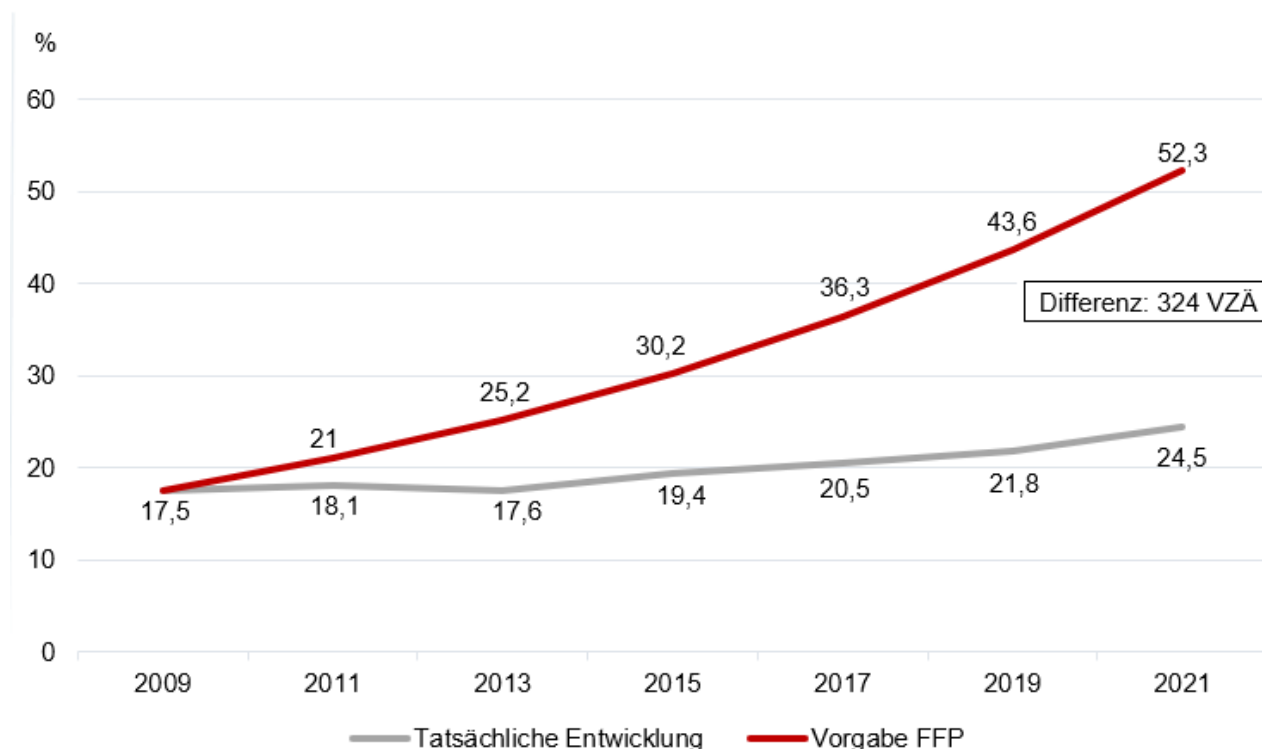


Abbildung 12: Entwicklung der Frauenquote im global (§28) finanzierten Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

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

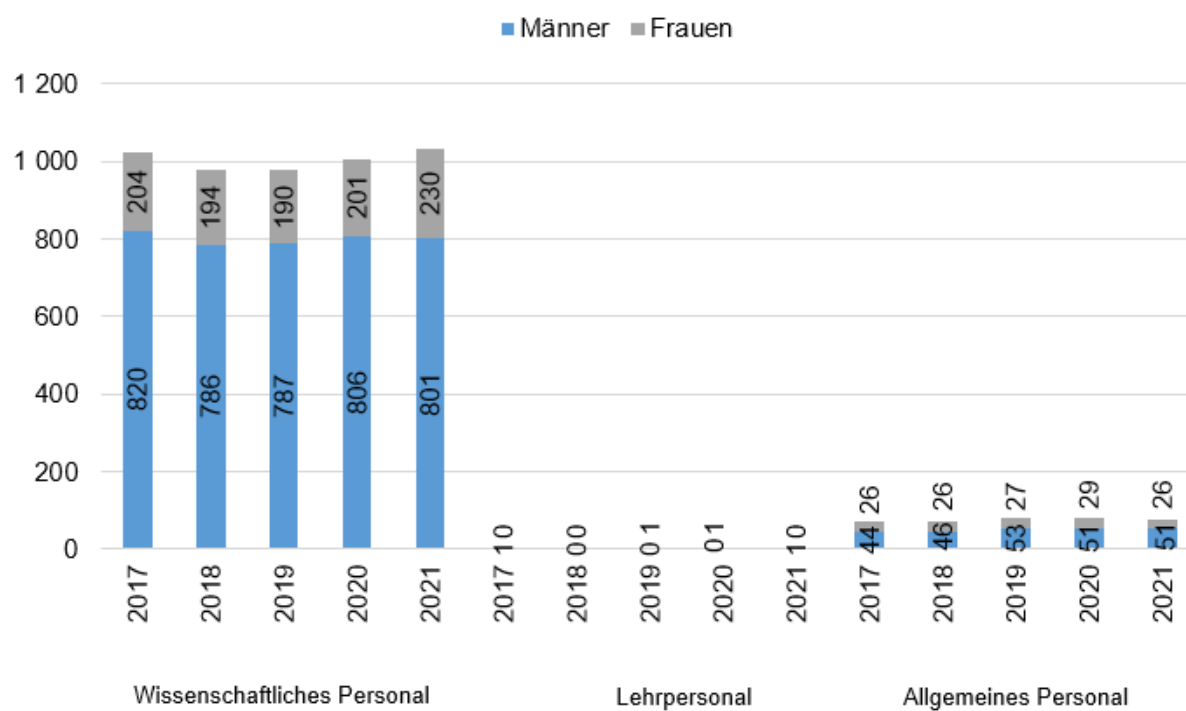
Personal drittmittel-finanziert (§26 und §27): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich


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

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

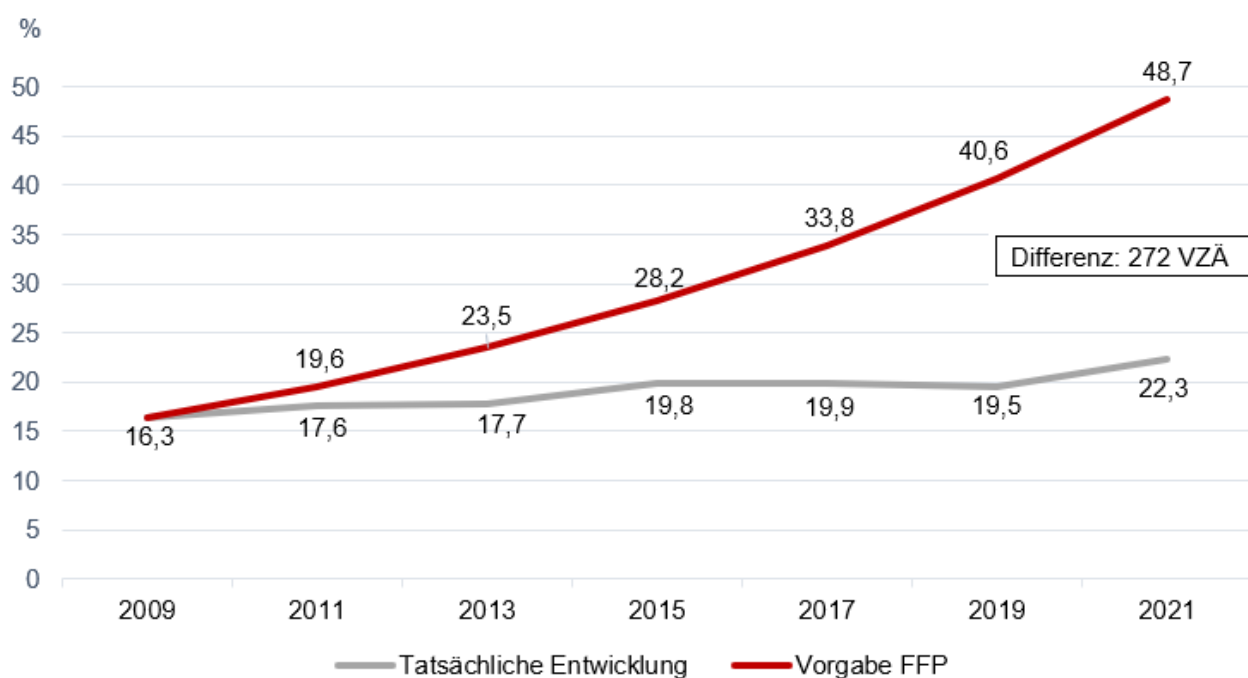


Abbildung 14: Entwicklung der Frauenquote im drittmittel-finanzierten (§26 und §27) Personal; Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

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

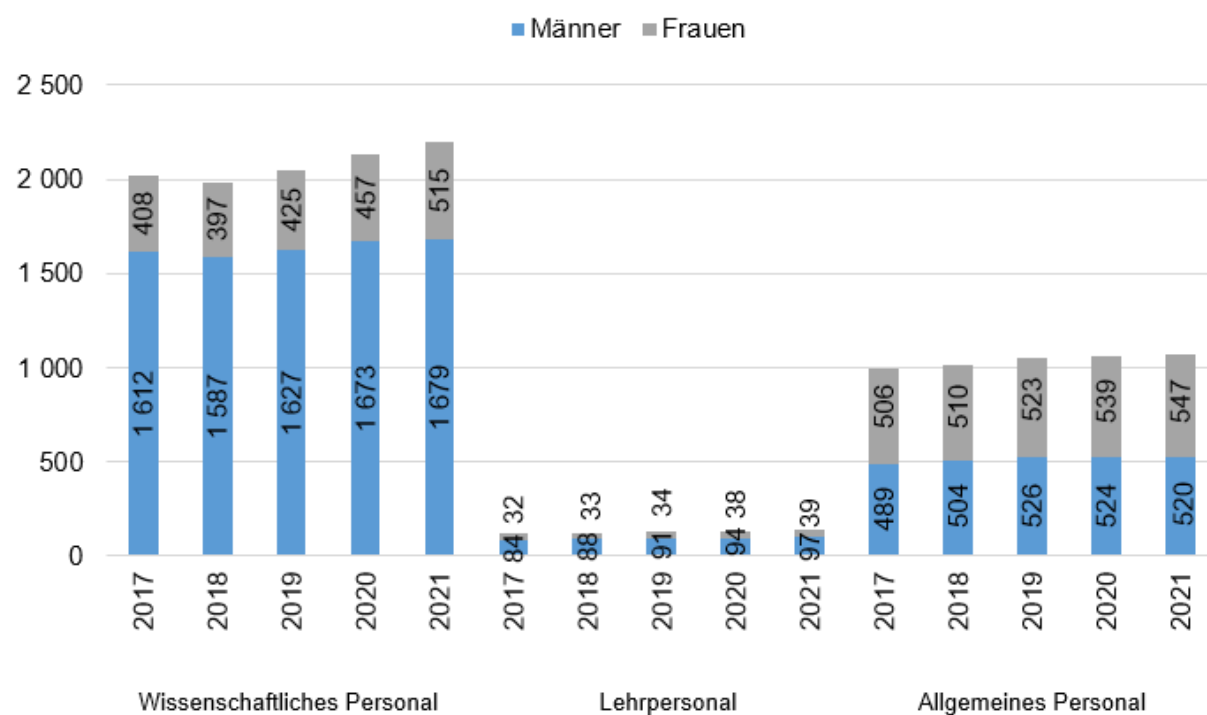
Personal alle Anstellungsverhältnisse: Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich


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

Frauenquote: Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung

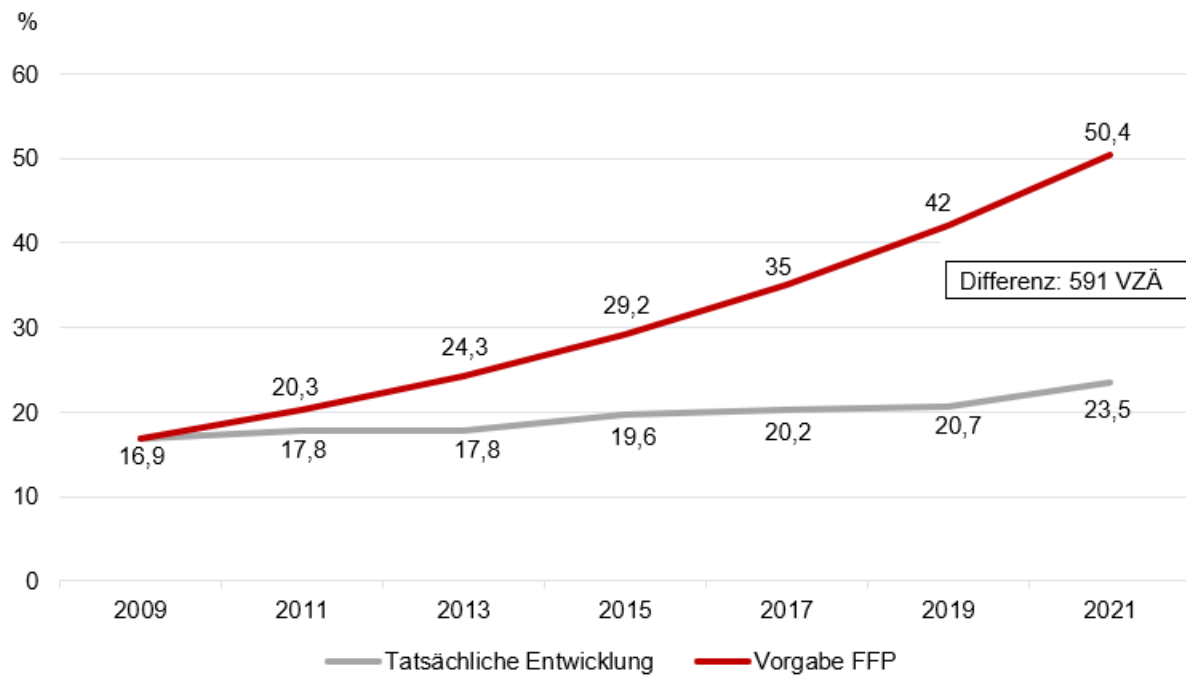


Abbildung 16: Entwicklung Frauenquote, alle Anstellungsverhältnisse;
Wissenschaftliches Personal – Vorgabe FFP vs. tatsächliche Entwicklung; Quelle: eigene Berechnung

Rechnet man auch hier wieder auf der Ausgangsbasis der Daten von 2009 die vorgesehenen Frauenanteile, so müssten im Jahr 2021 bereits 1106 VZÄ auf Frauen entfallen (tatsächlich: 515) und 1088 VZÄ auf Männer (tatsächlich 1679). Das bedeutet eine **Verfehlung der Ziele des FFP um 591 VZÄ bei Anstellungen von Frauen im wissenschaftlichen Personal**.

2.2.3 Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren lt. Wissensbilanz

	Ø Frauenanteil in %	Kopfzahlen		
		Frauen	Männer	Gesamt
Berufungskommission	25,7	31	105	136
Gutachter_innen	19	11	50	61
Bewerber_innen	20,1	77	235	312
Hearing	27,8	26	56	82
Berufungsvorschlag	26,4	10	26	36
Berufung	29,2	4	9	13
Chancenindikator (1 = Chancen-Gleichheit)				
Selektionschance für Frauen – Hearing				1,38
Selektionschance für Frauen – Berufungsvorschlag				1,31
Berufungschance für Frauen				1,45

Tabelle 10: Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren; Quelle: Wissensbilanz 2021

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.

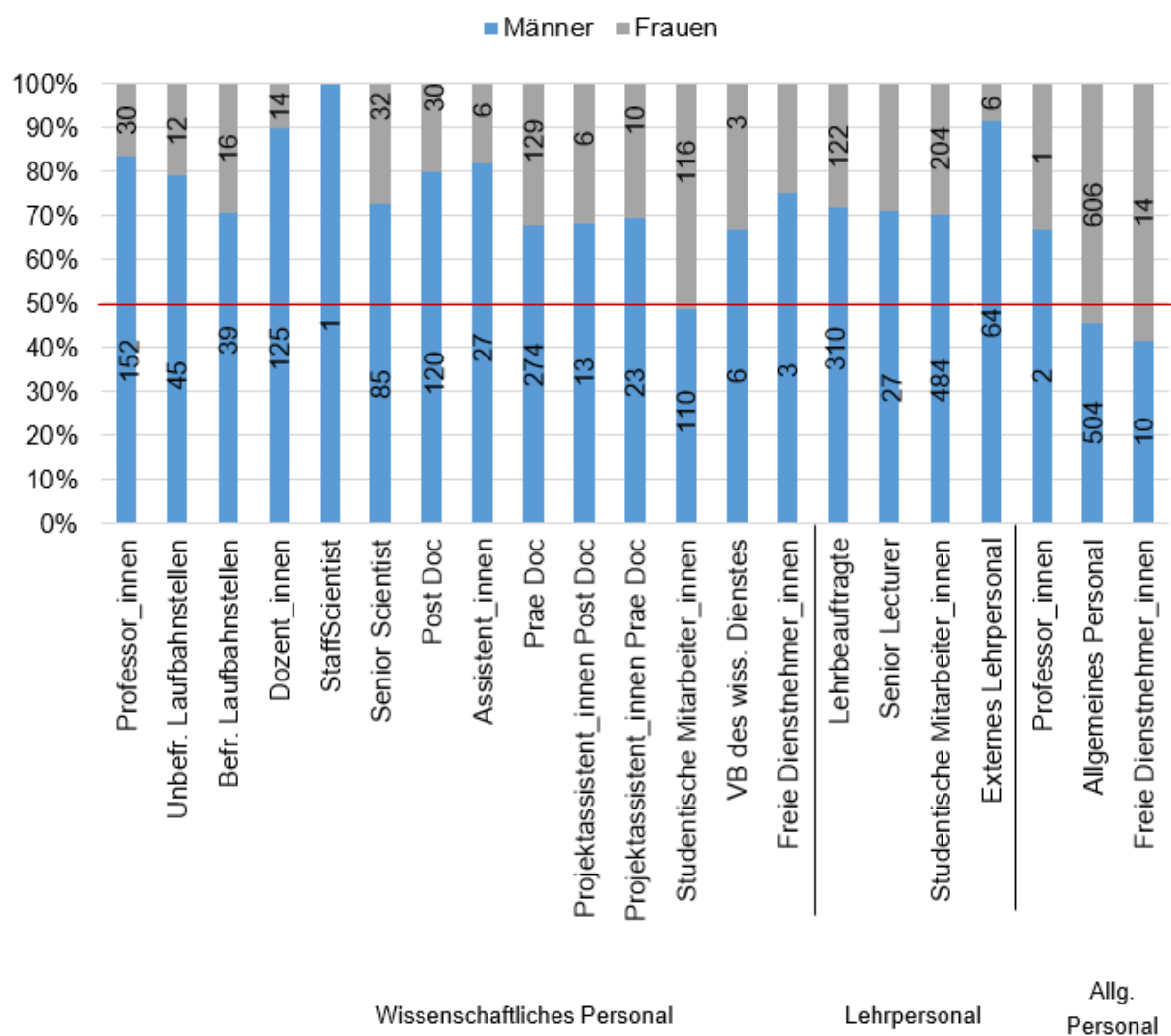


Abbildung 17: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Überblick Köpfe, global finanziert (§28); Quelle TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Personal Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

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

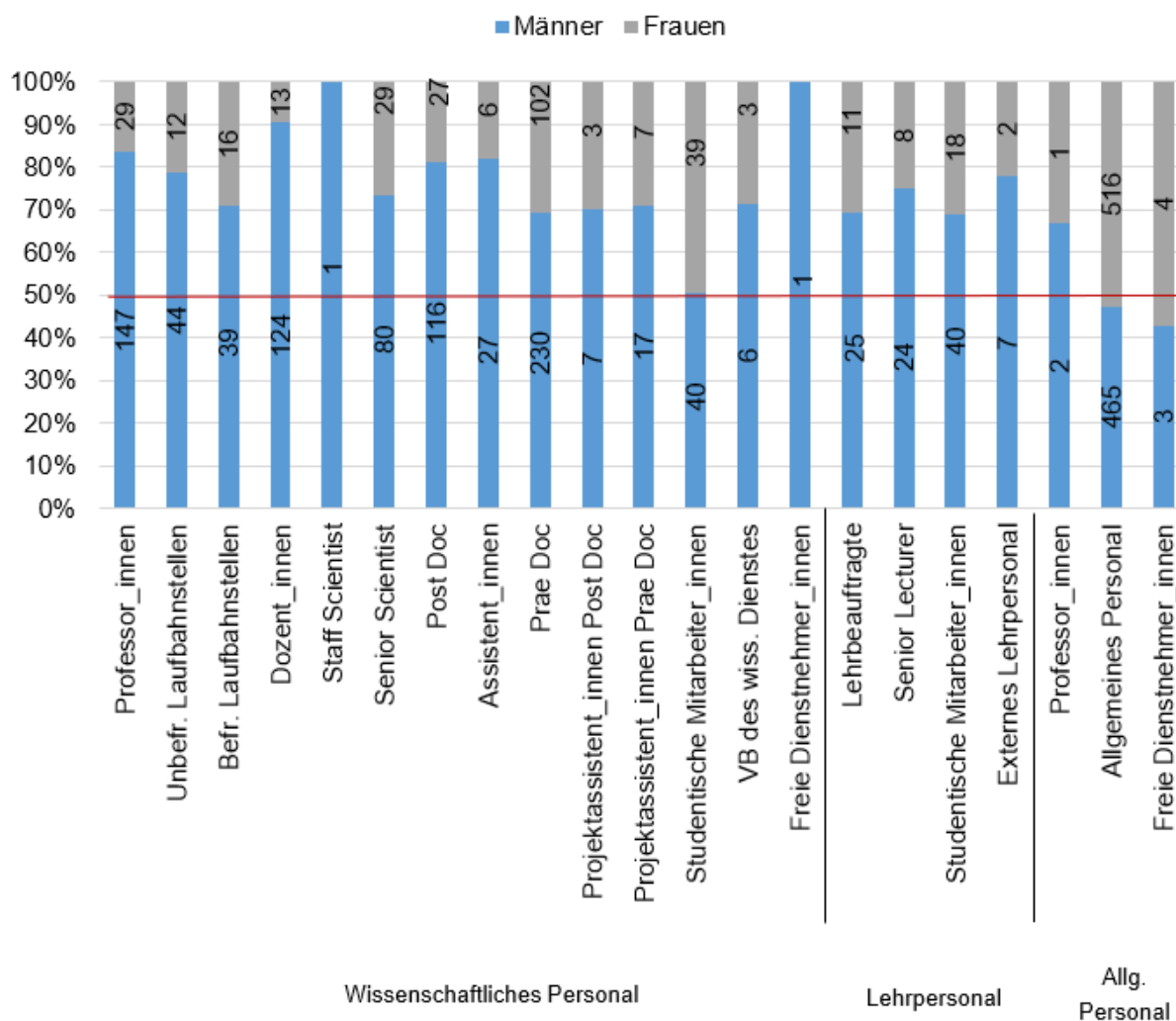


Abbildung 18: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal: VZÄ, global finanziert (§28);
Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

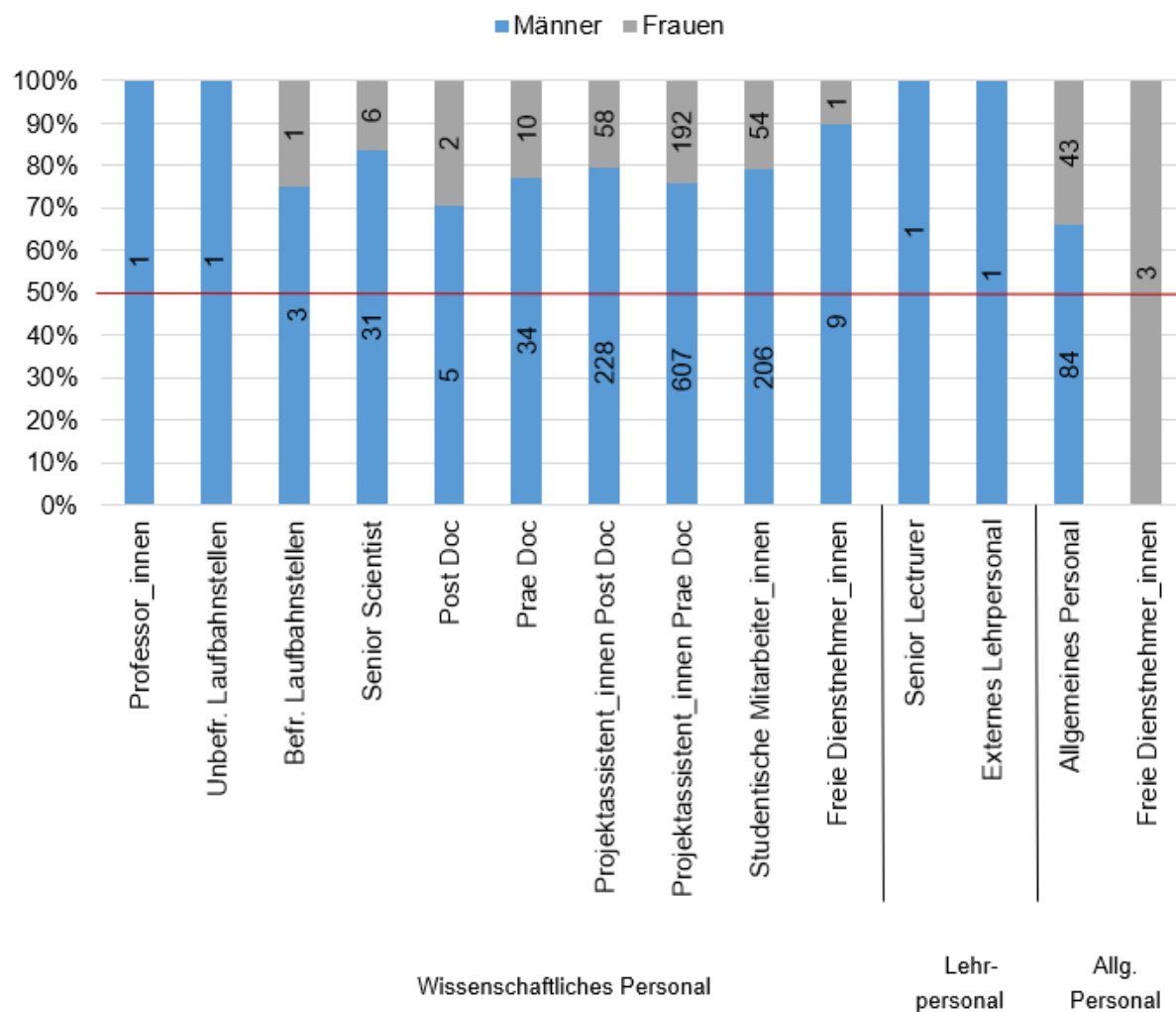


Abbildung 19: Quoten bei Dienstverhältnissen; Köpfe jährlich/Drittmittel finanziert (§26 & §27);
 Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

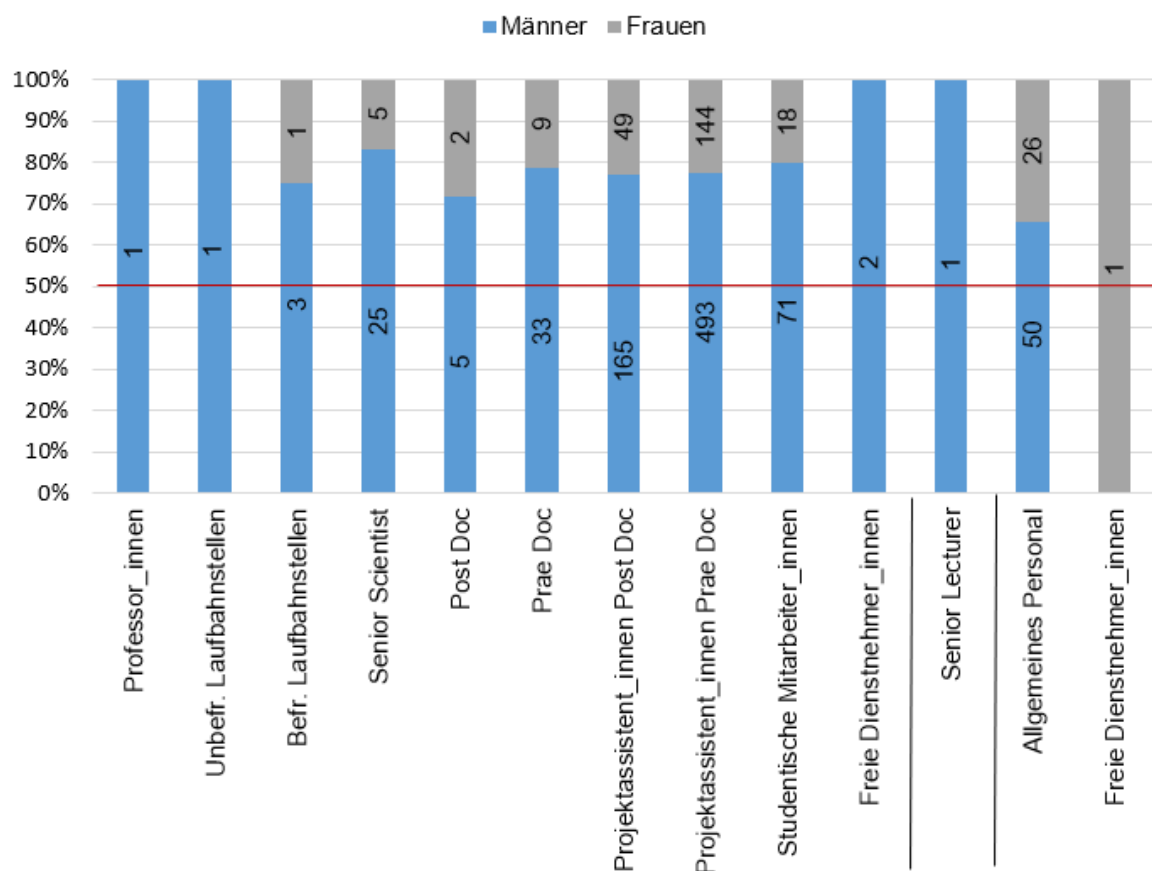


Abbildung 20: Quoten bei Dienstverhältnissen; Personal, Vollzeitäquivalente jährlich, Drittmittel finanziert (§26 & §27);
 Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

2.2.5 Quoten im Dienstleistungsbereich von Leitungspositionen

Vollzeitäquivalente

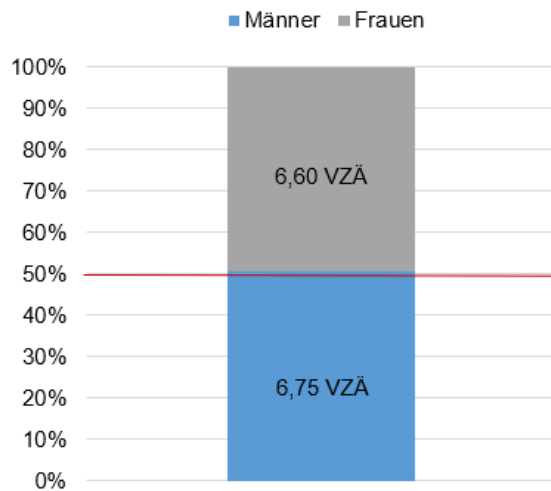


Abbildung 21: Quote im Dienstleistungsbereich bei Leitungspositionen; Quelle: TU Insight 2021; Folgende Personen wurden ausgewählt: Alle Leitungspositionen der zentralen Dienstleister_innen, außer es handelt sich um ein Rektoratsmitglied. Diese Personen wurden ausgefiltert und für die betreffende Organisationseinheit jeweils die nächste Ebene eingefügt.

2.2.6 Entlohnung an der TU Wien beschäftigter Personen

Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB

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

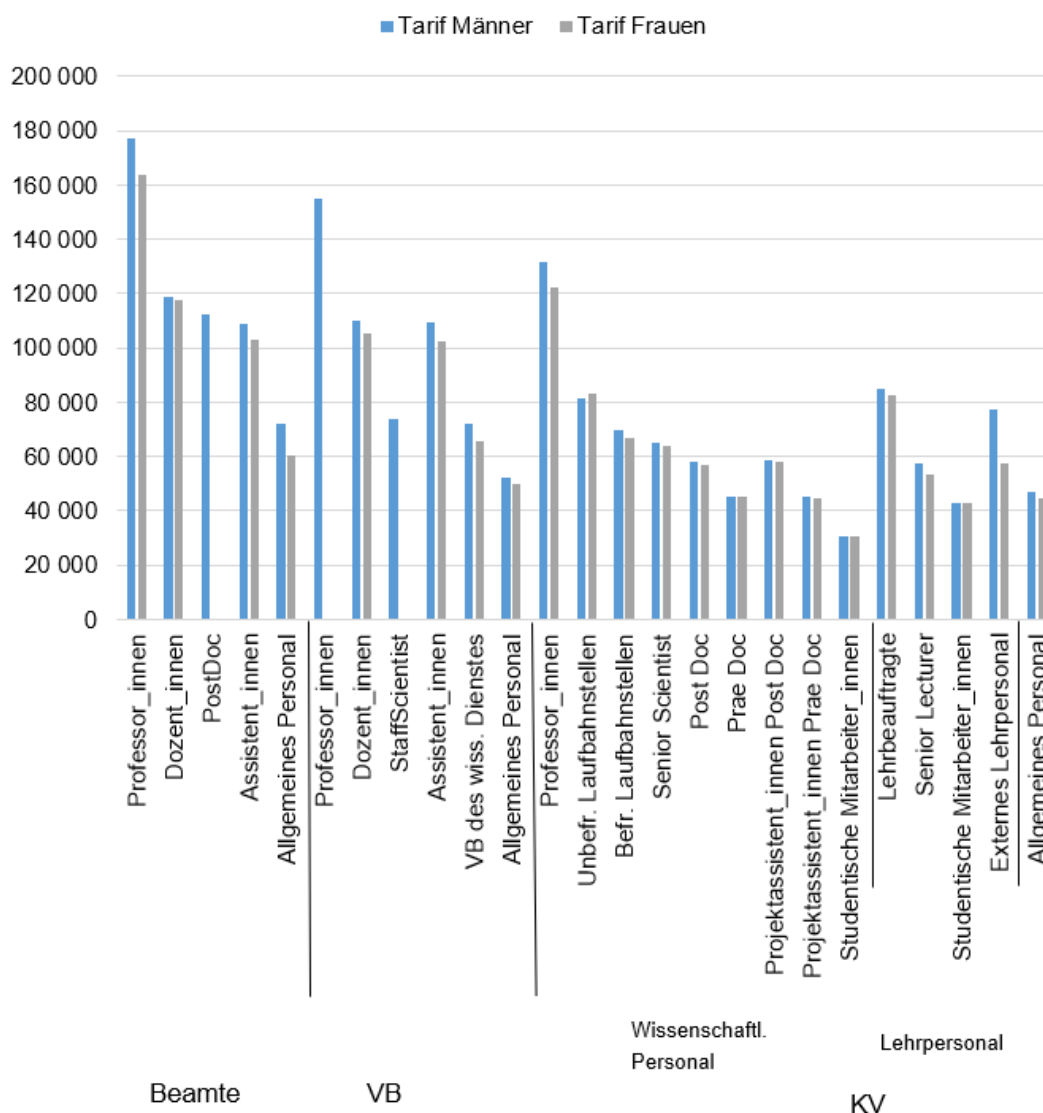


Abbildung 22: Einkommen – sämtliche Kosten exkl. DGB Quelle: TU Insight, 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Große Differenzen bei den Einkommen in den Dienstverhältnissen „Angestellte nach Kollektivvertrag“ zeigen sich in der Personengruppe der Professorinnen und Professoren. Hier verdienen Männer durchschnittlich 8,16% mehr als Frauen. Ebenso zeigen sich größere Unterschiede bei den befr. Laufbahnstellen (Männer verdienen durchschnittlich 4,82% mehr) und den Senior Lectures (Männer verdienen durchschnittlich 8,52% mehr als Frauen).

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

Einkommen: Gehälter

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

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

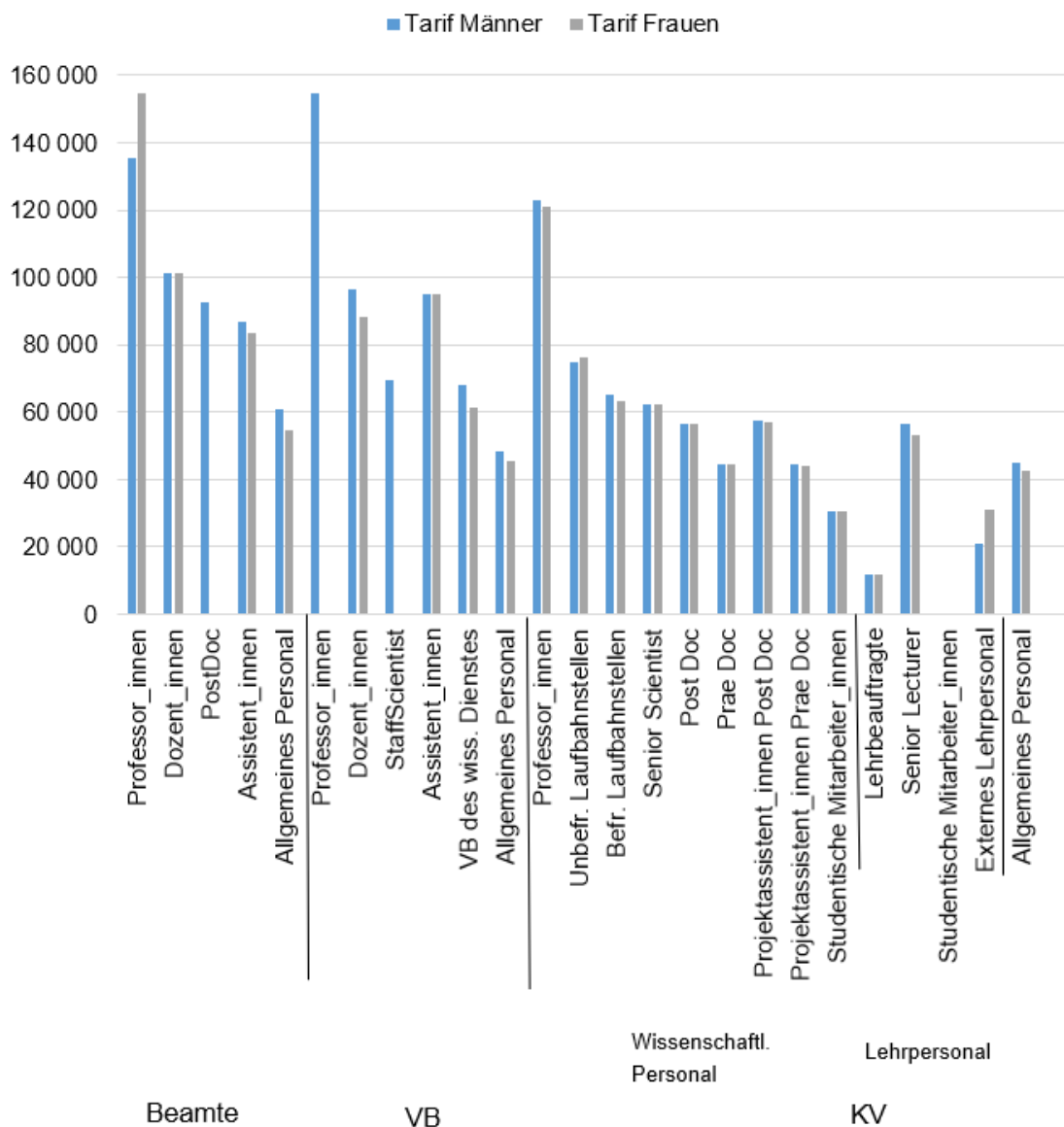


Abbildung 23: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight, 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 (1,5%), befr. Laufbahnstellen (3,06%), und Senior Lecturer (6,59%) 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.

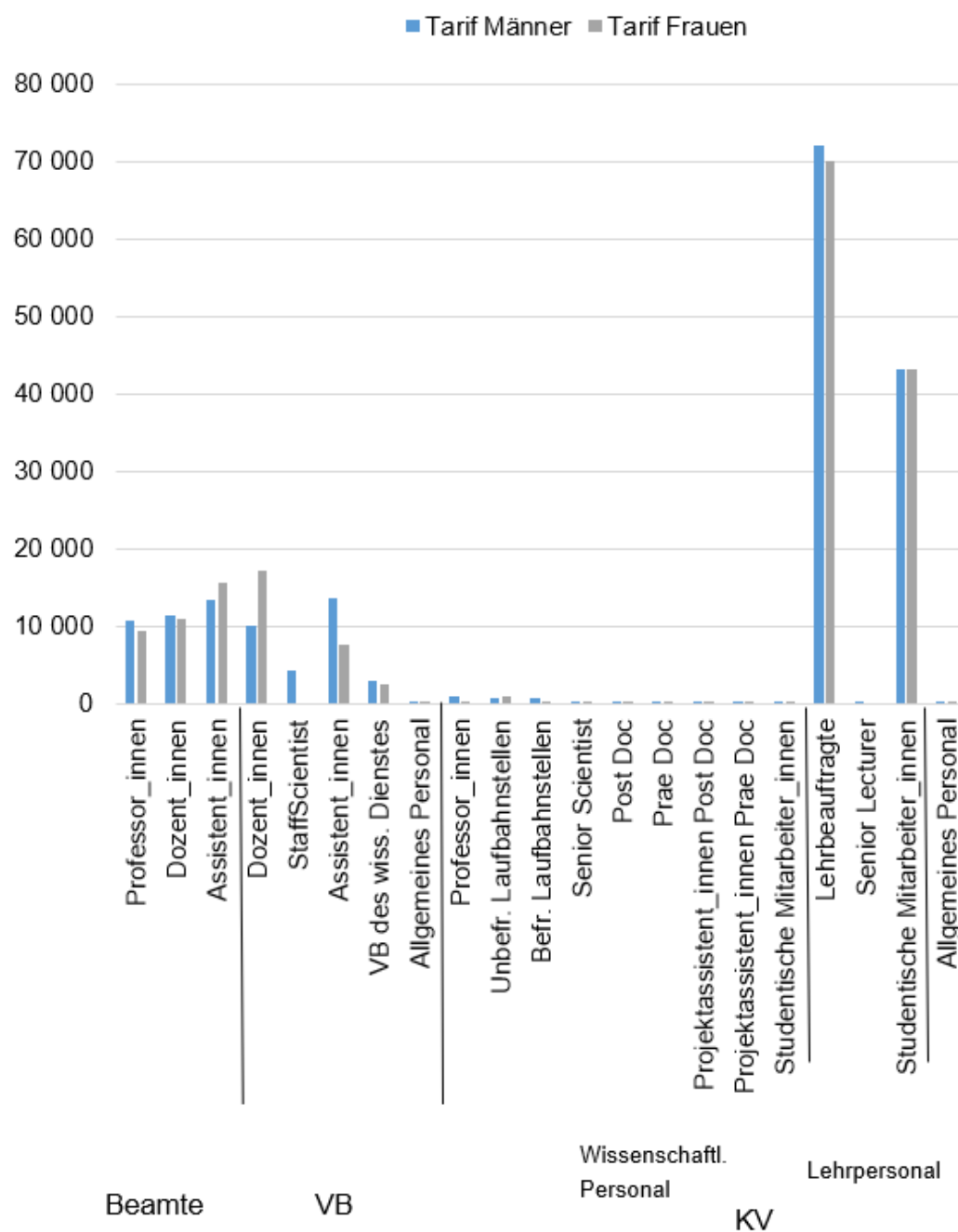


Abbildung 24: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight, 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Einkommen – Nebentätigkeiten

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

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

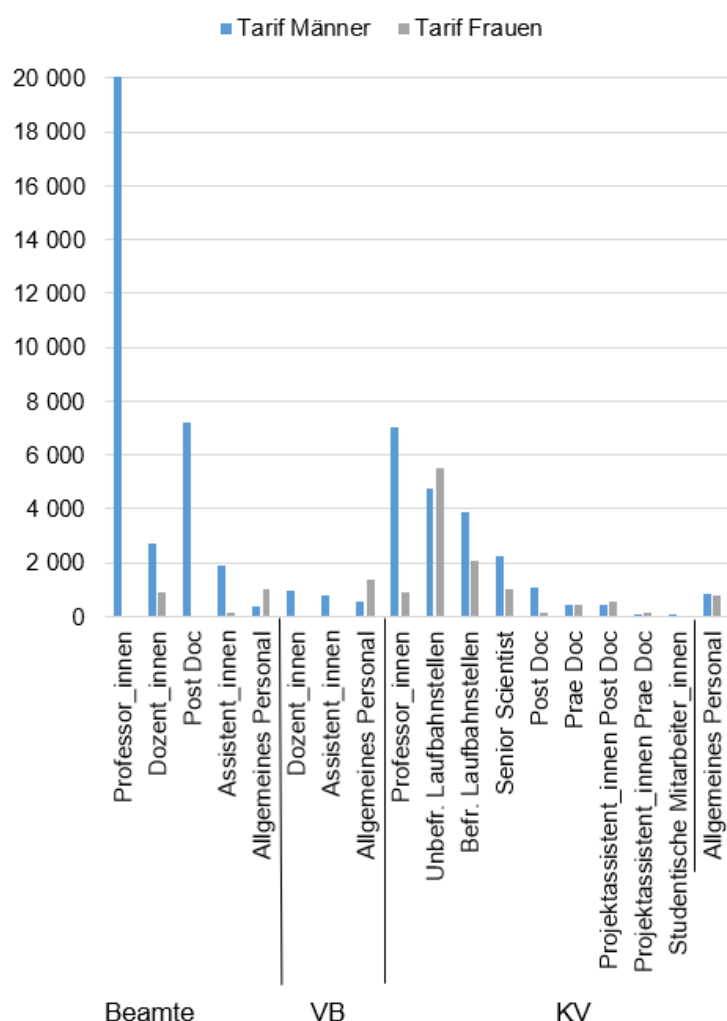


Abbildung 25: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight, 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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

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

Einkommen – sonstige Lohnbestandteile

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

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

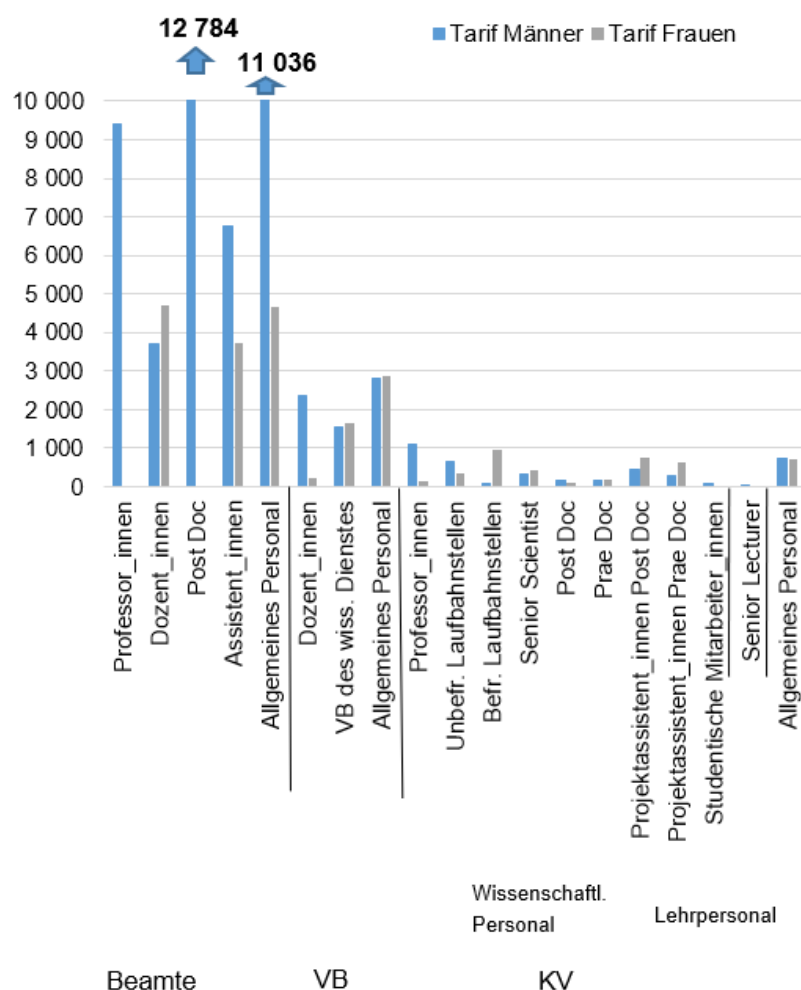


Abbildung 26: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile; Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

In der Personengruppe Beamte allgemeines Personal haben Männer 10x 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 Personengruppen beamtete Post Docs & Assistenten sind Jubiläumsgelder.

Bei den VB-Dozenten wurde einem Mann Urlaubsgeld ausbezahlt.

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

Bei den VB des allg. Personals handelt es sich um Abfertigung, bei den Frauen zusätzlich um Urlaubersatz und Leistungsprämien.

Bei der Personengruppe Unbefristete Laufbahnstellen (KV) handelt es sich bei den Männern um Jubiläumsgelder.

2.2.7 Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten

Architektur und Raumplanung

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

Die untenstehenden Zahlen beziehen sich auf die Vollzeitäquivalente, der im Kalenderjahr 2021 an der Fakultät für Architektur beschäftigten Personen, die von der TU Wien global finanziert werden.

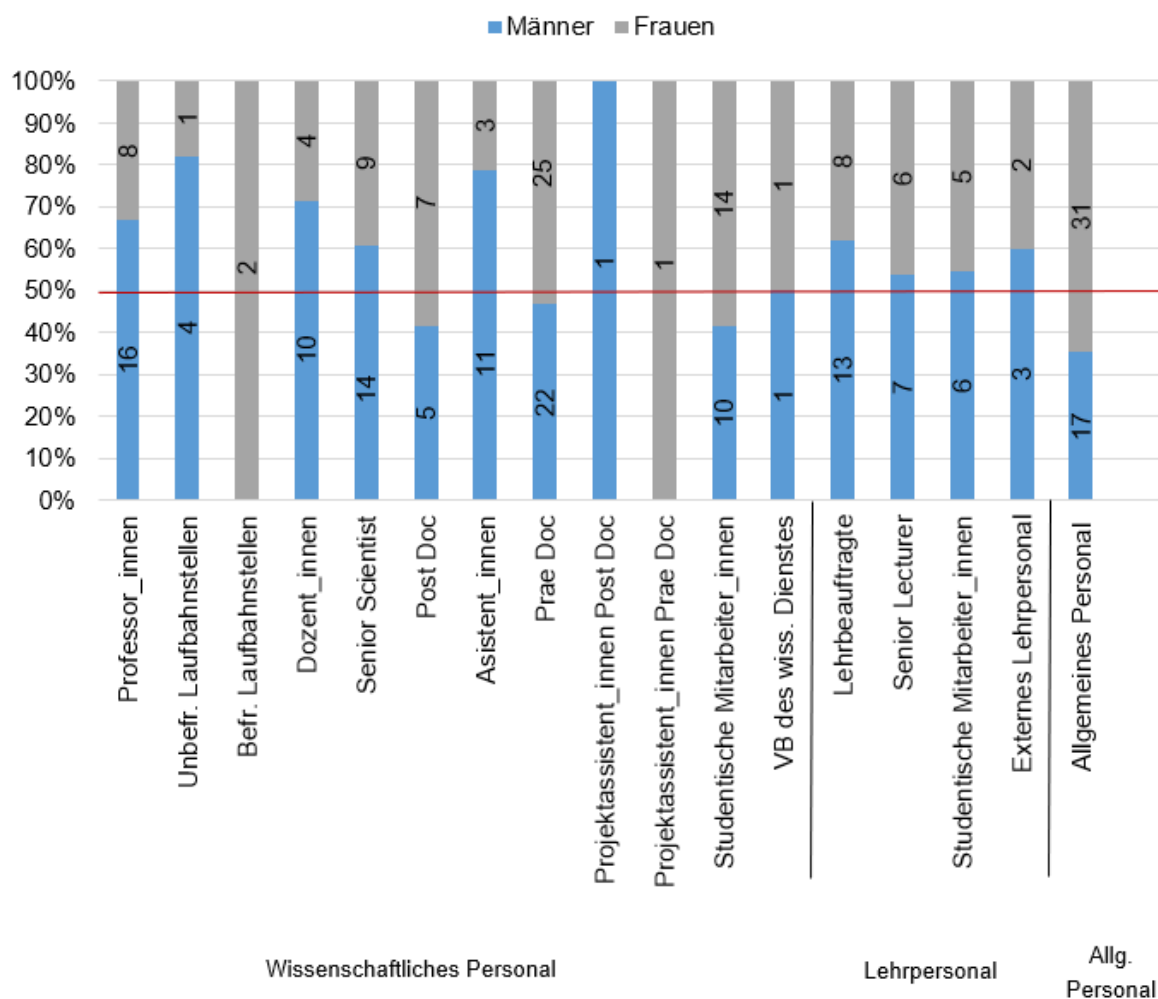


Abbildung 27: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Bauingenieurwesen

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

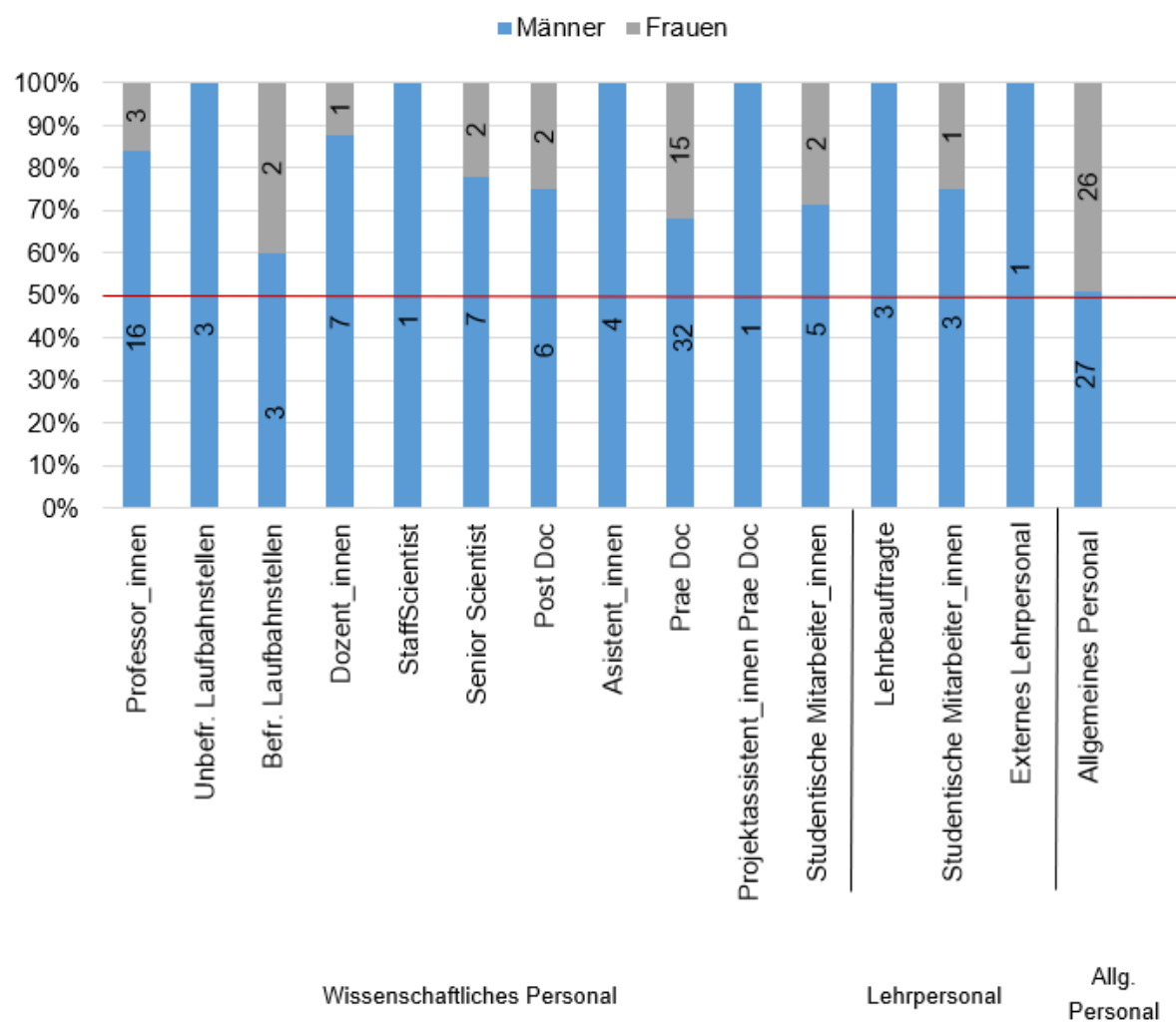


Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021 (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Elektrotechnik und Informationstechnik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

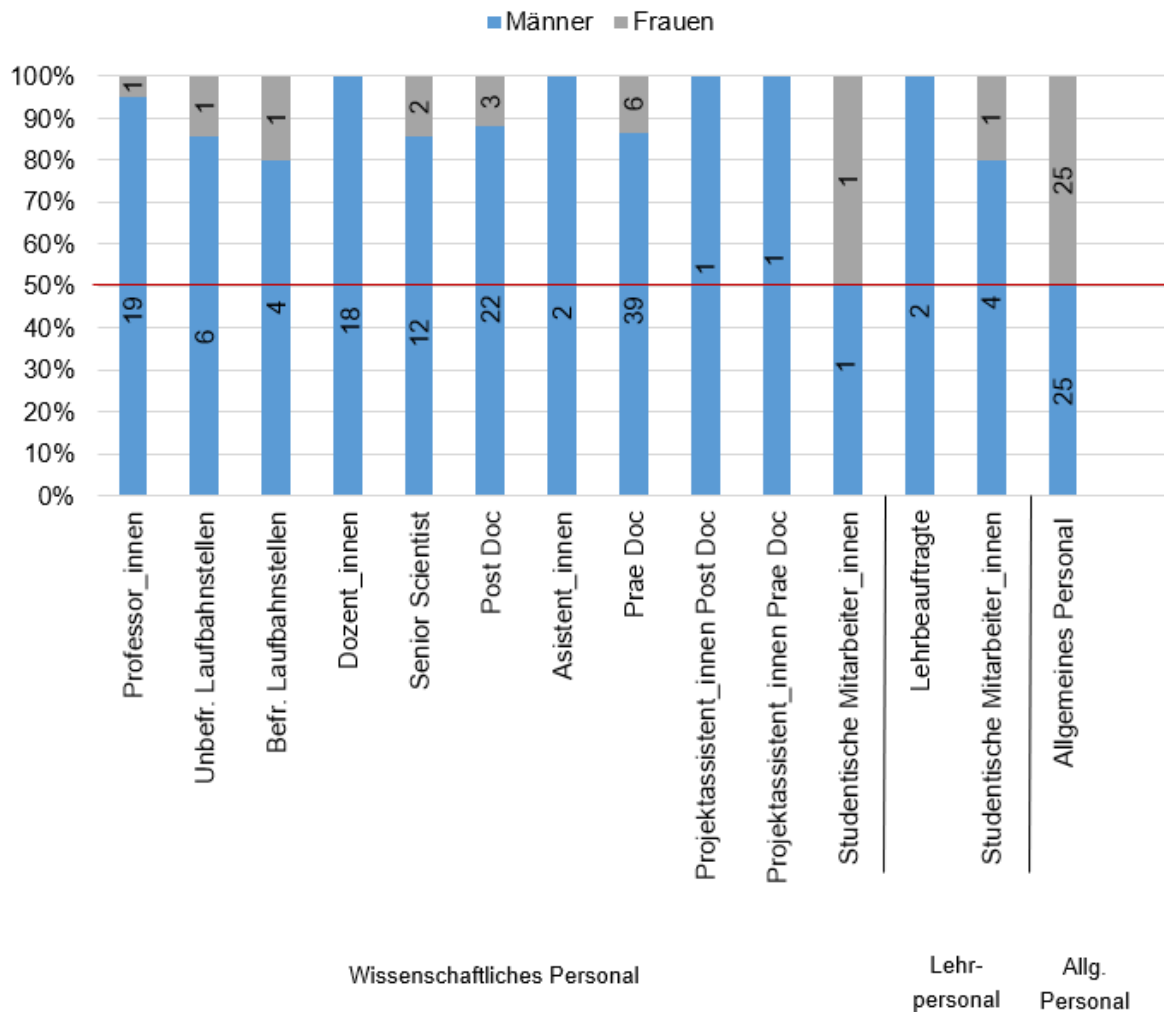


Abbildung 29: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Informatik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

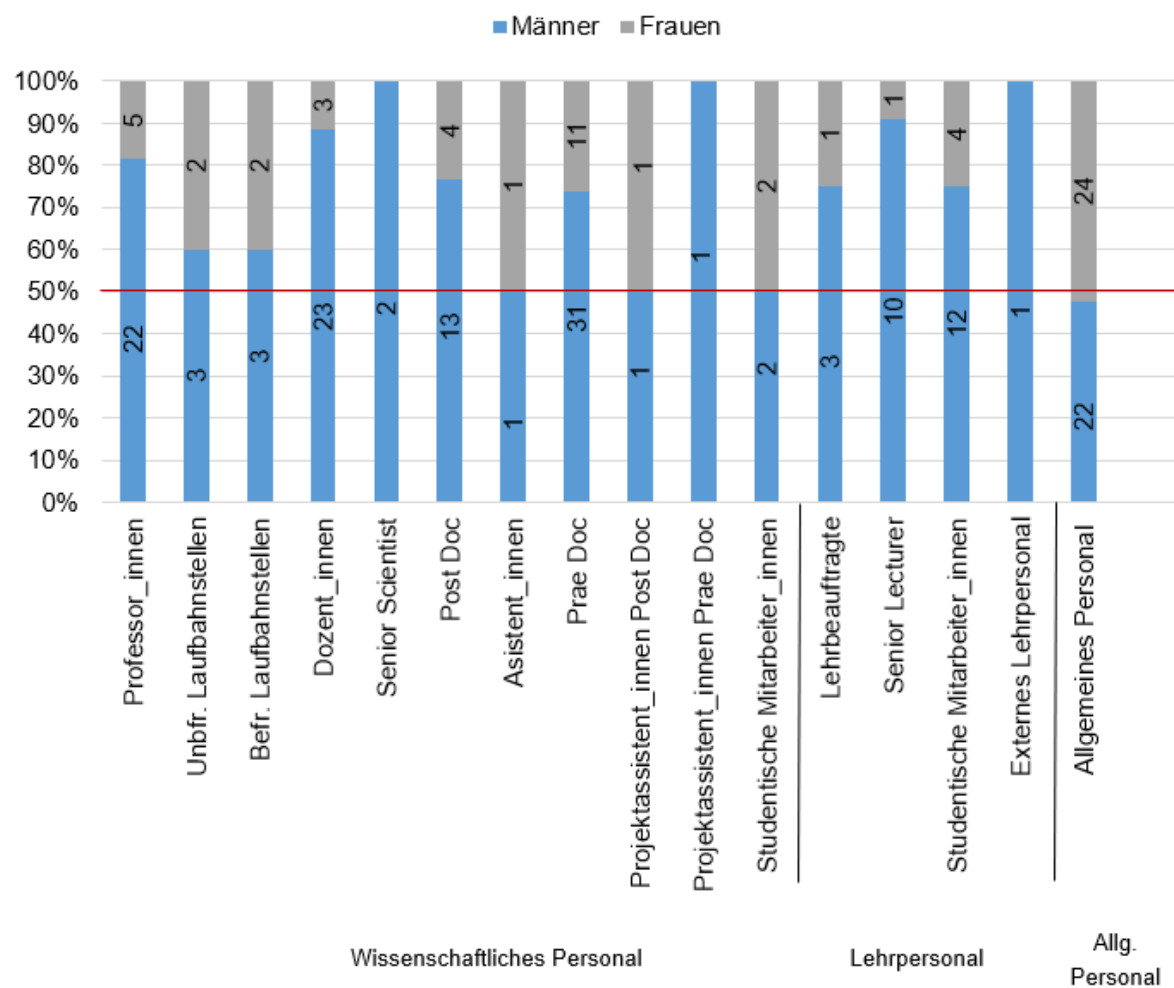


Abbildung 30: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Informatik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Maschinenwesen und Betriebswissenschaften

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

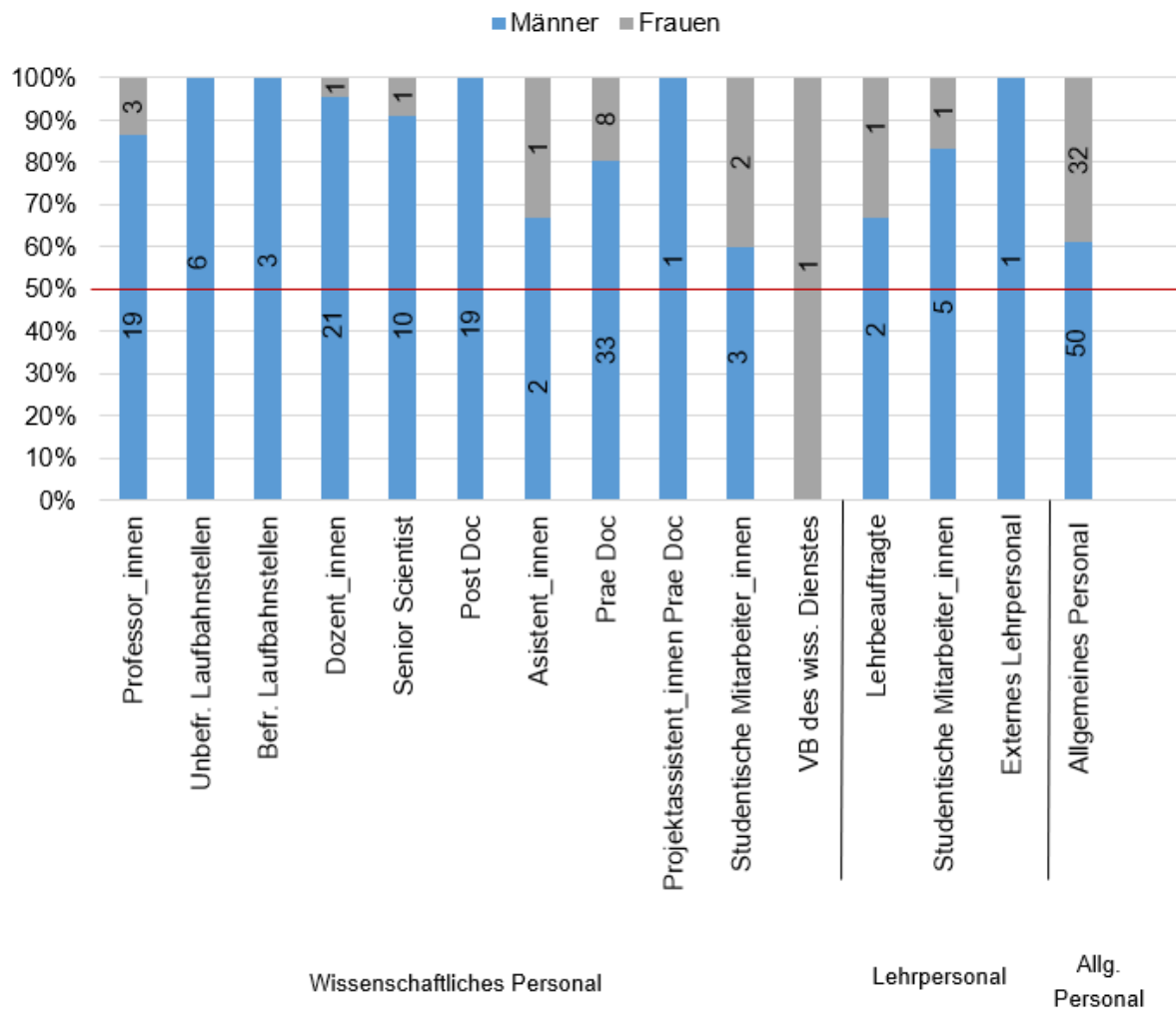


Abbildung 31: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Maschinenbau und Betriebswissenschaften, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Mathematik und Geoinformation

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

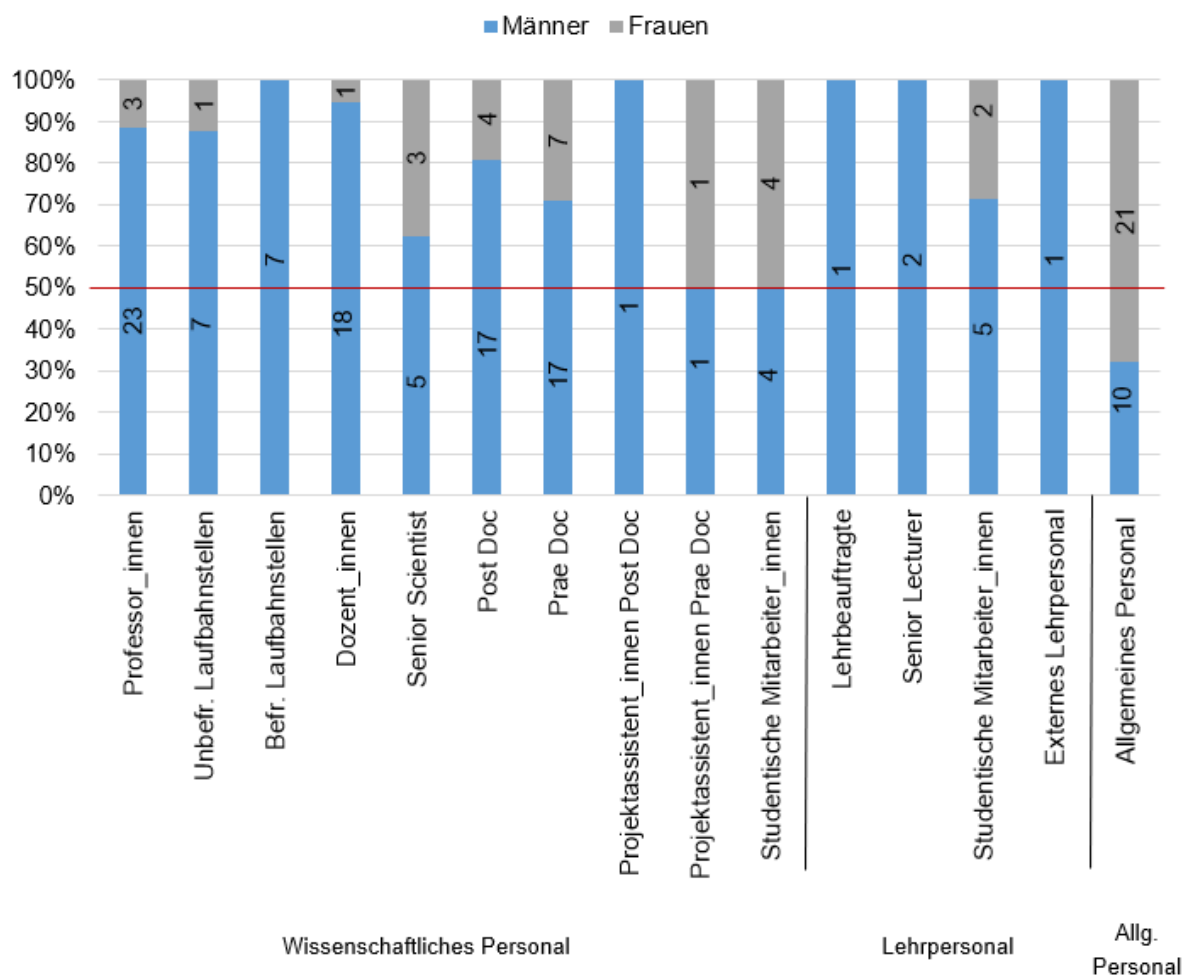


Abbildung 32: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Physik

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

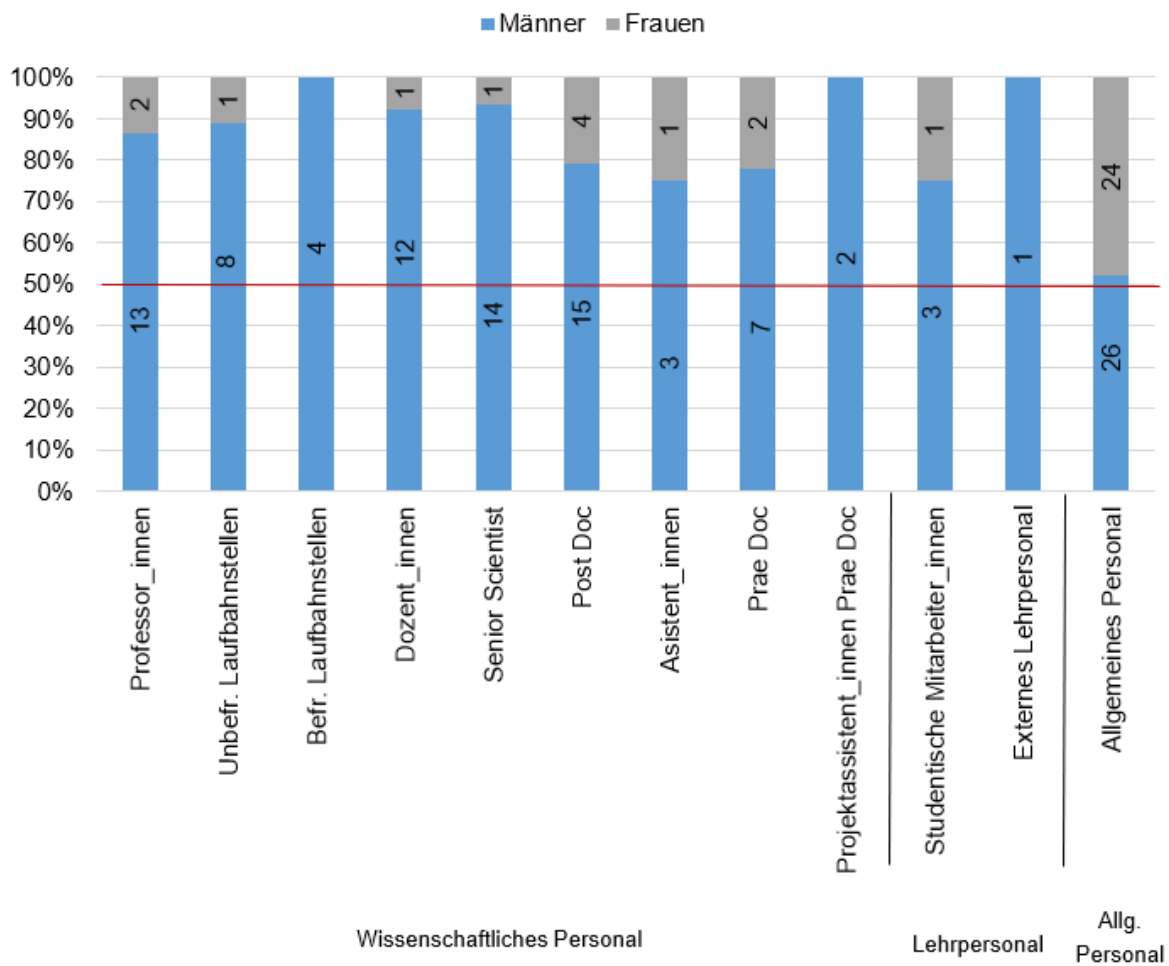


Abbildung 33: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Physik, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

Technische Chemie

Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28)

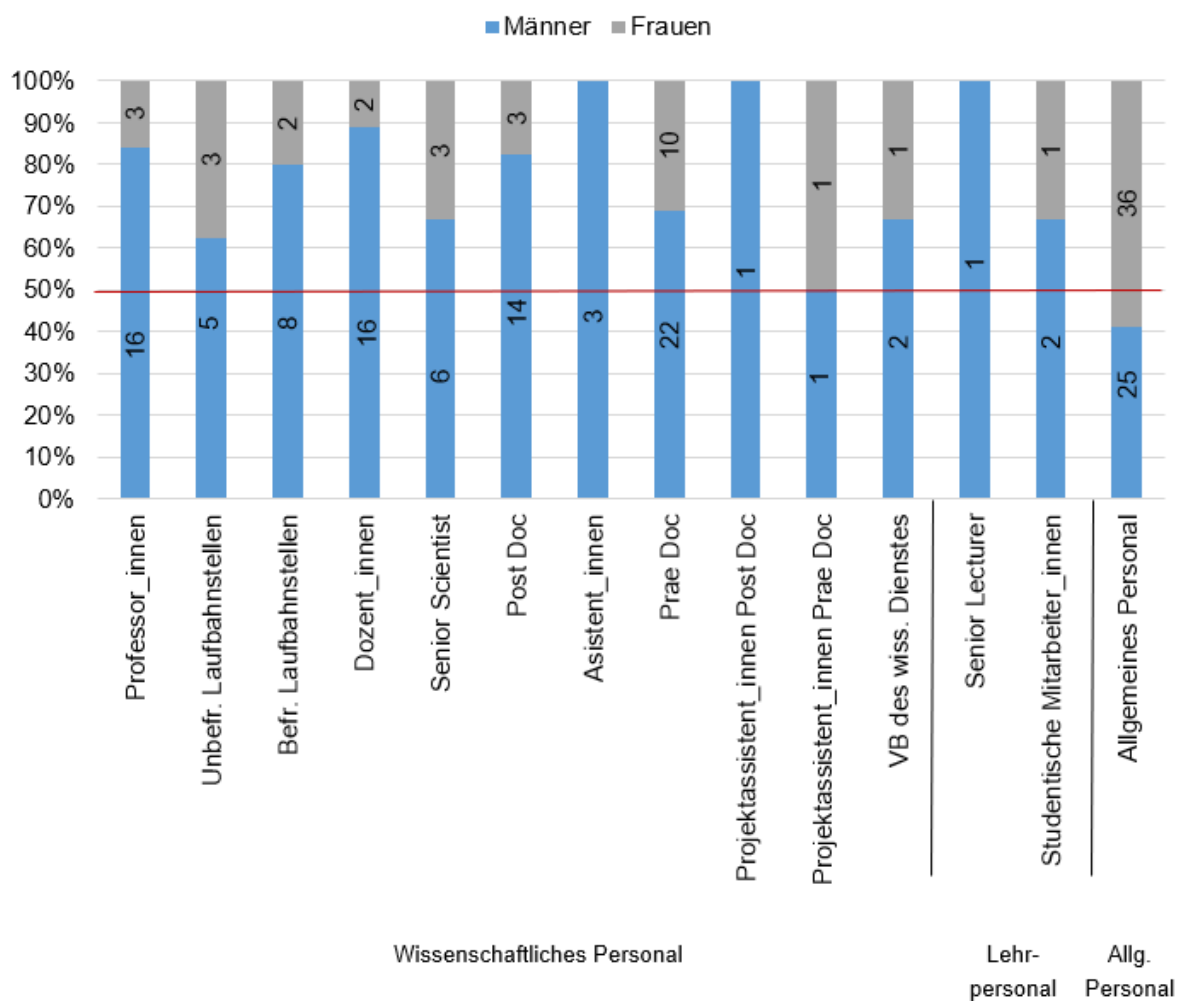


Abbildung 34: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Technische Chemie, Personal: Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021; (ausführliche Tabelle befindet sich im Anhang)

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 2021, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 2021: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

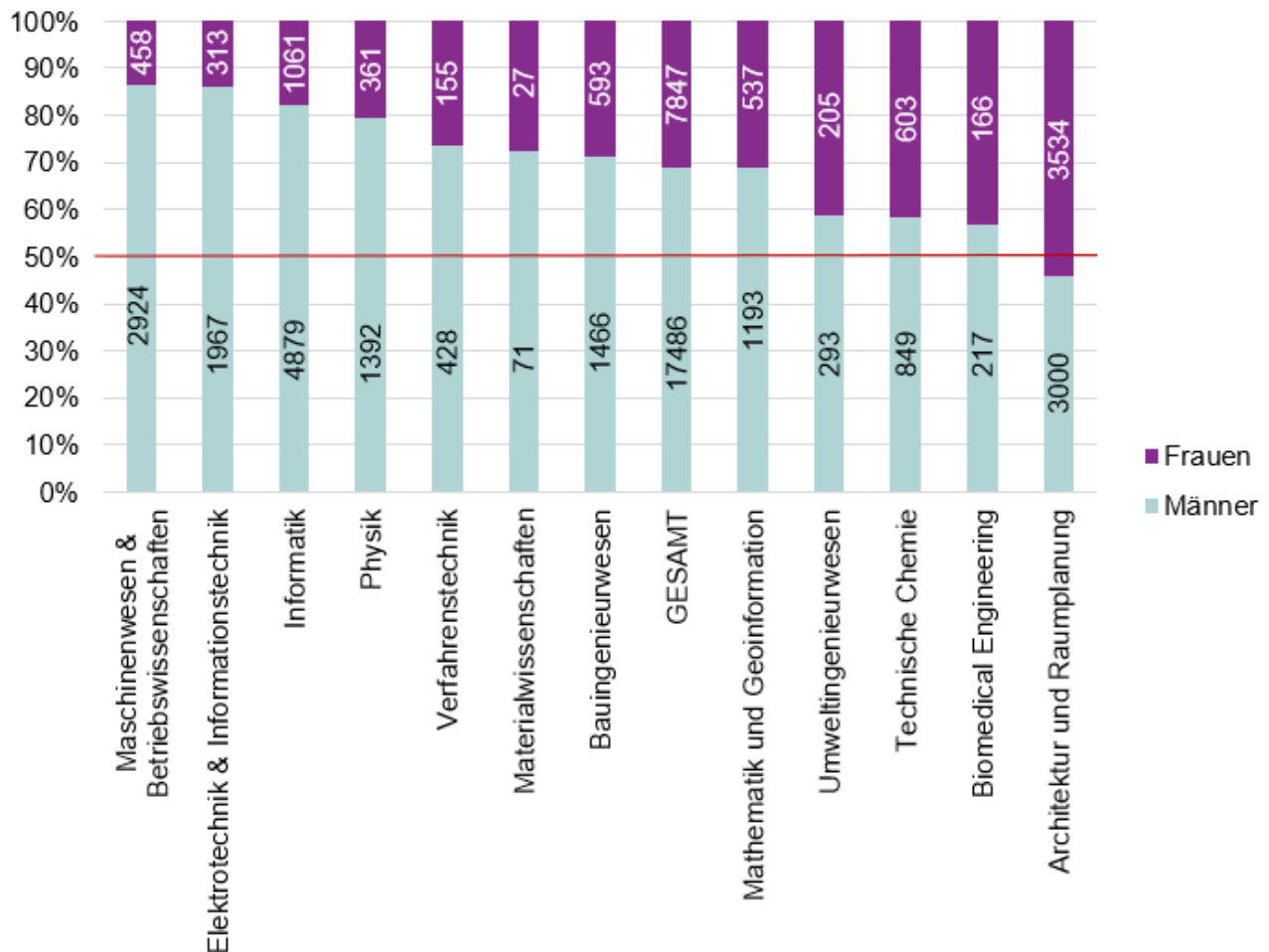


Abbildung 35: Ordentliche Studien im WS 2021: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata;

Entwicklungen der Studierendenzahlen im Bachelorstudium

Die folgende Grafik zeigt die im Wintersemester 2021 zum ersten Mal an der TU Wien inskribierten Bachelorstudien. Die Zahlen geben die Anzahl der inskribierten Studien wieder, das entspricht nicht der Anzahl (Köpfe) der Studierenden, da eine Person mehrere Studien gleichzeitig inskribieren kann.

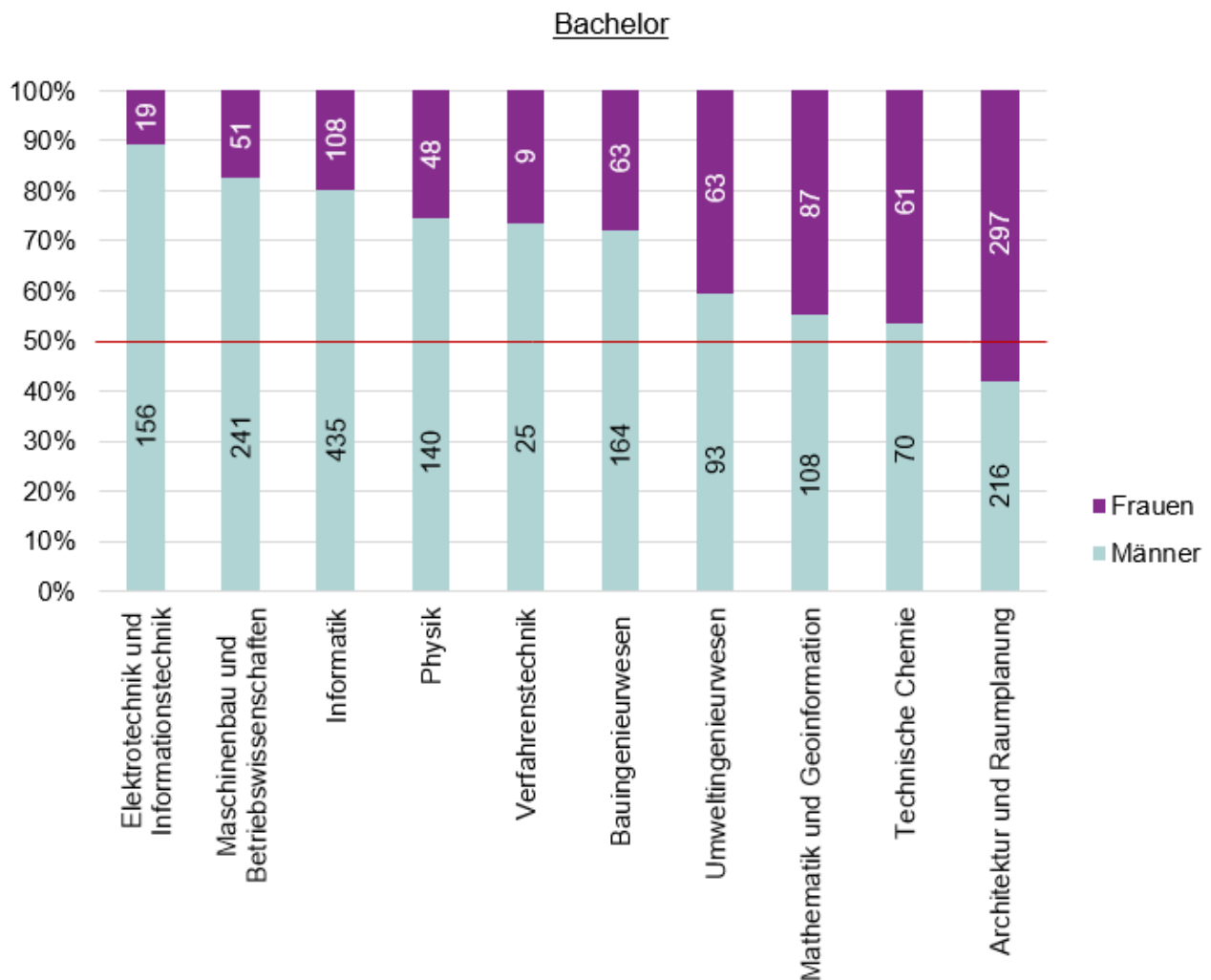
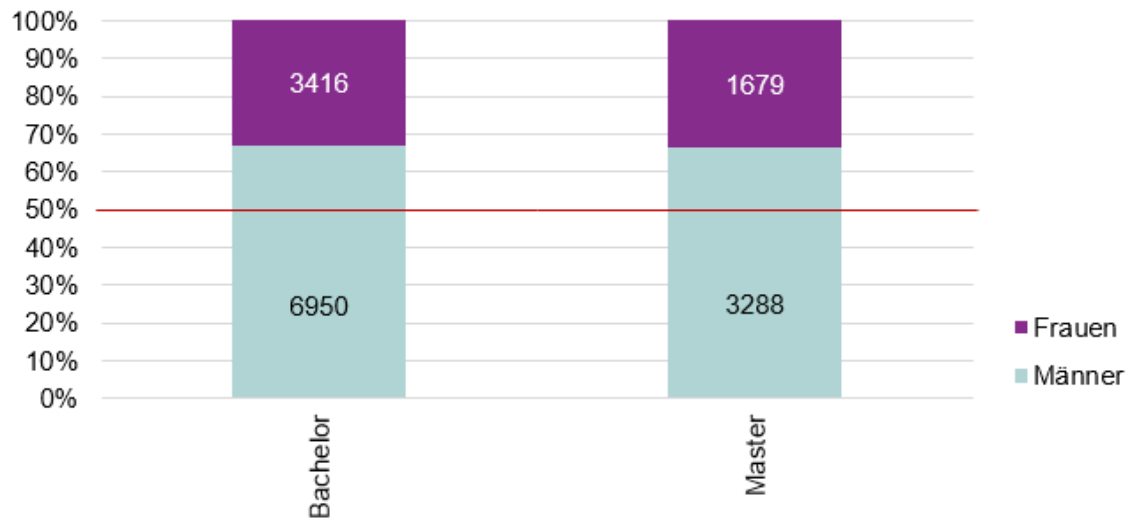


Abbildung 36: Neu inskribierte Bachelorstudien WS 2021; Quelle: Unidata

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:

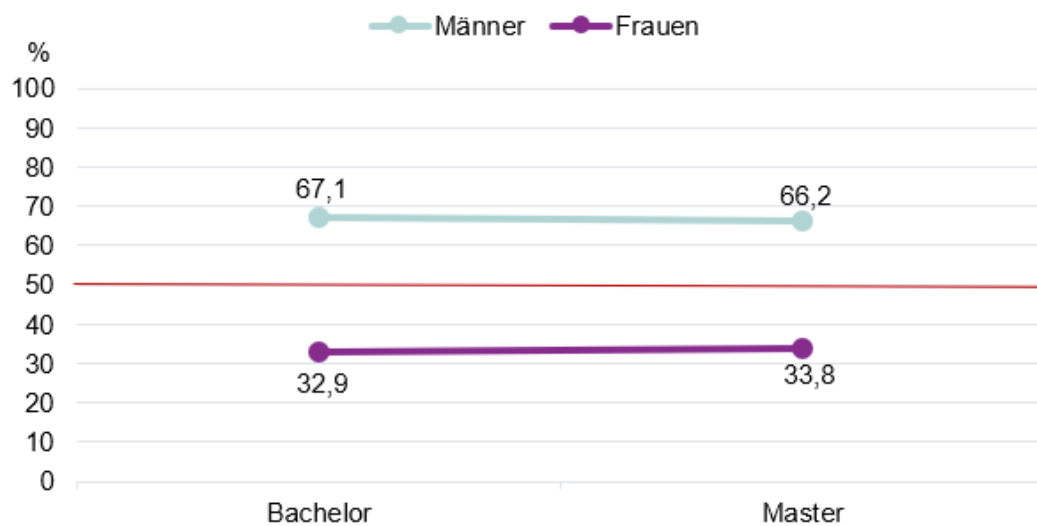


Abbildung 37: Prüfungsaktive Studierende im Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

2.3.2 Studienabschlüsse

Studienabschlüsse detailliert seit 2012

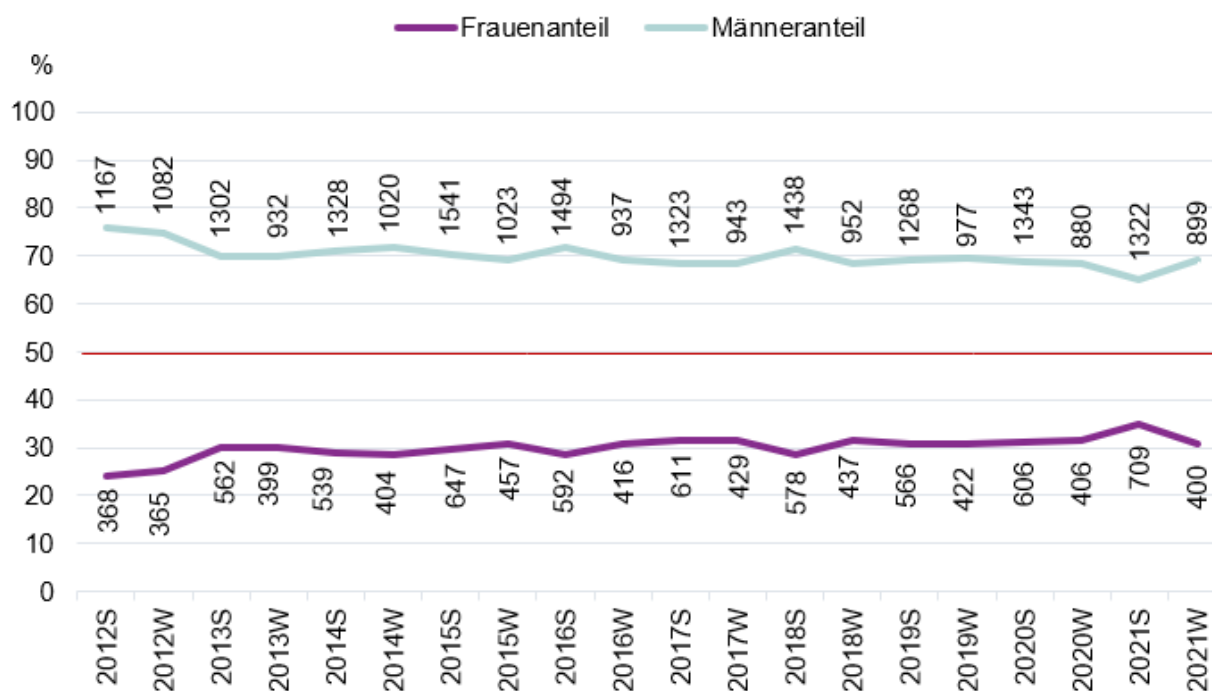


Abbildung 38: Frauen- und Männeranteil Studienabschluss; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Absolventinnen der TU Wien nach Herkunft

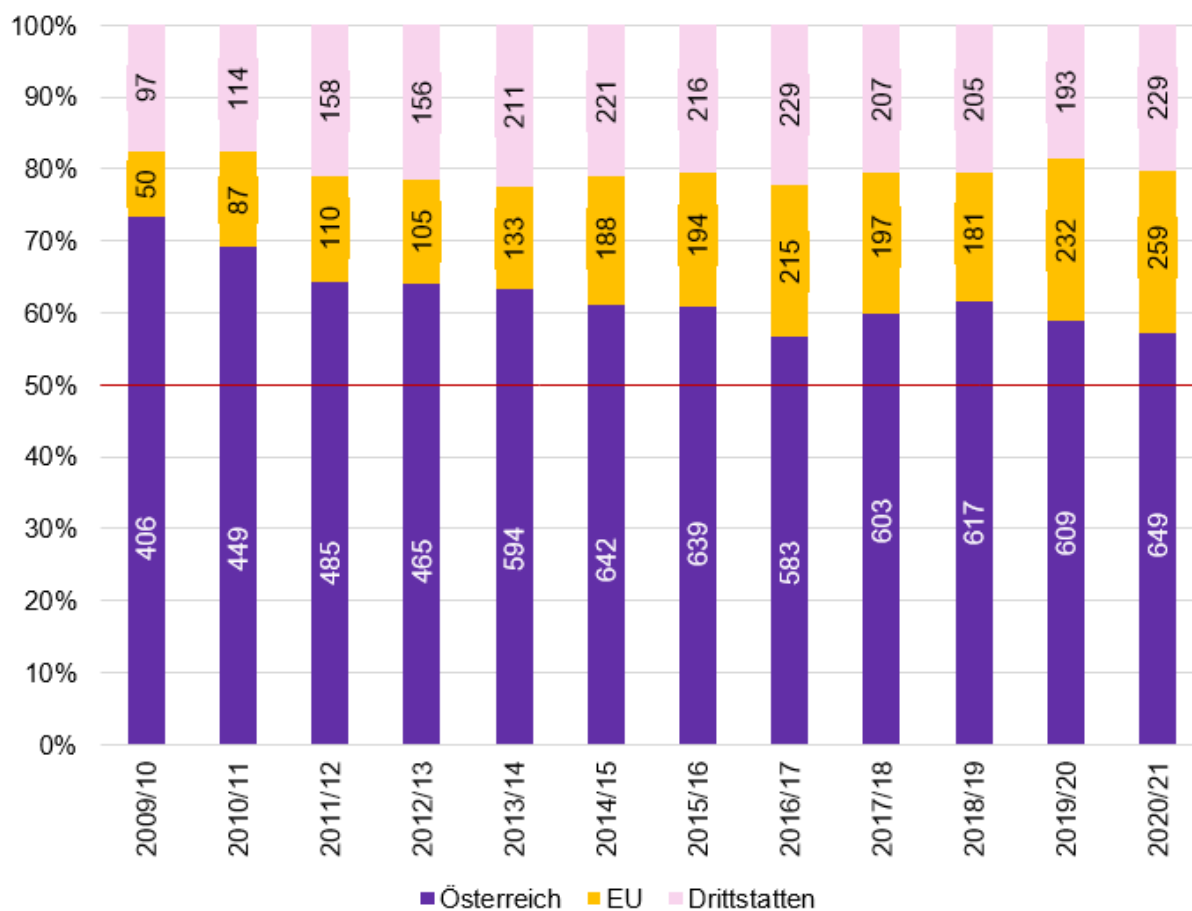


Abbildung 39: Absolventinnen nach Herkunft; Quelle: TISS, eigene Auswertung

Entwicklung der Studienabschlüsse

Die folgenden Grafiken zeigen die im Studienjahr 2020/21 abgeschlossenen Studien an der TU Wien. Die Darstellung erfolgt nach Studienrichtung und Studienart getrennt. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der Studierenden (Köpfe), die tatsächlich ein Studium absolviert haben.

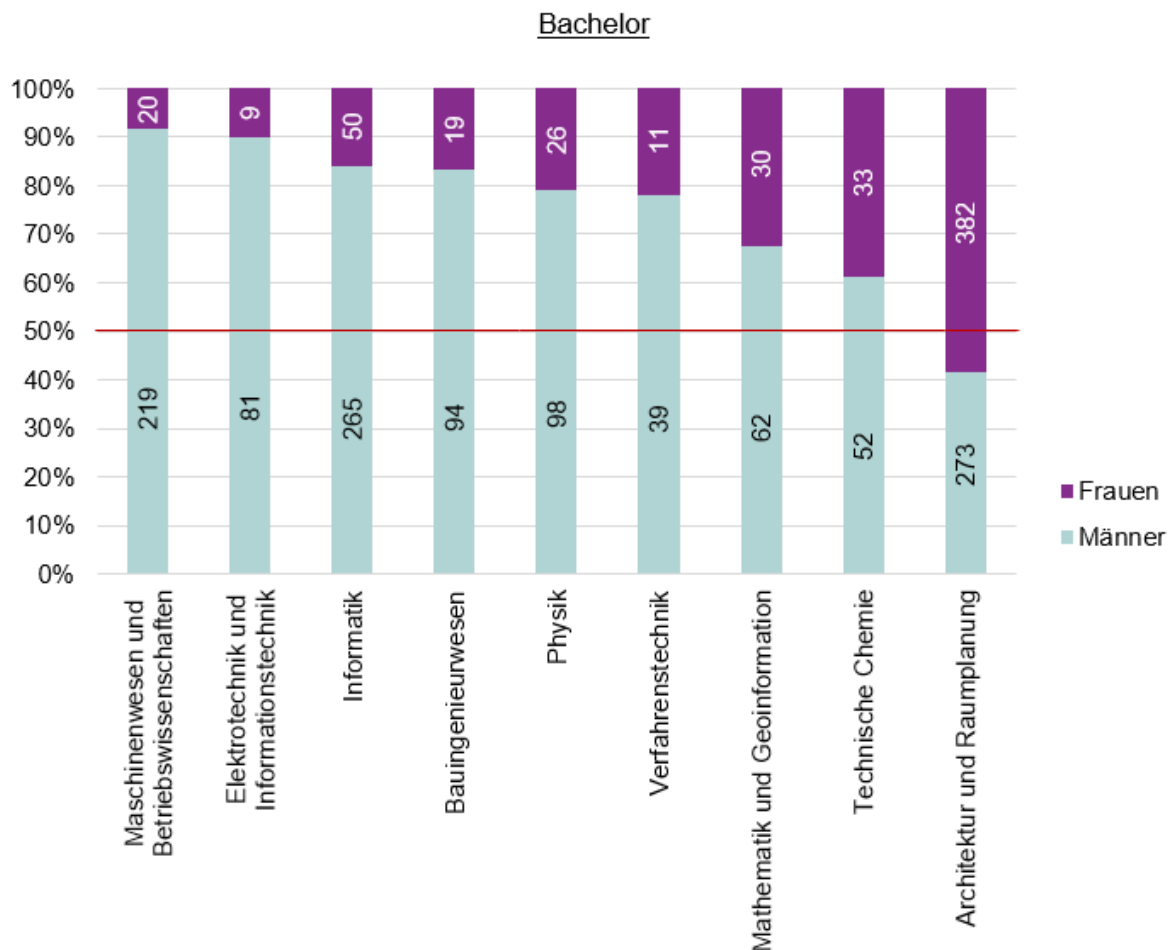


Abbildung 40: Absolvierte Bachelorstudien, Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

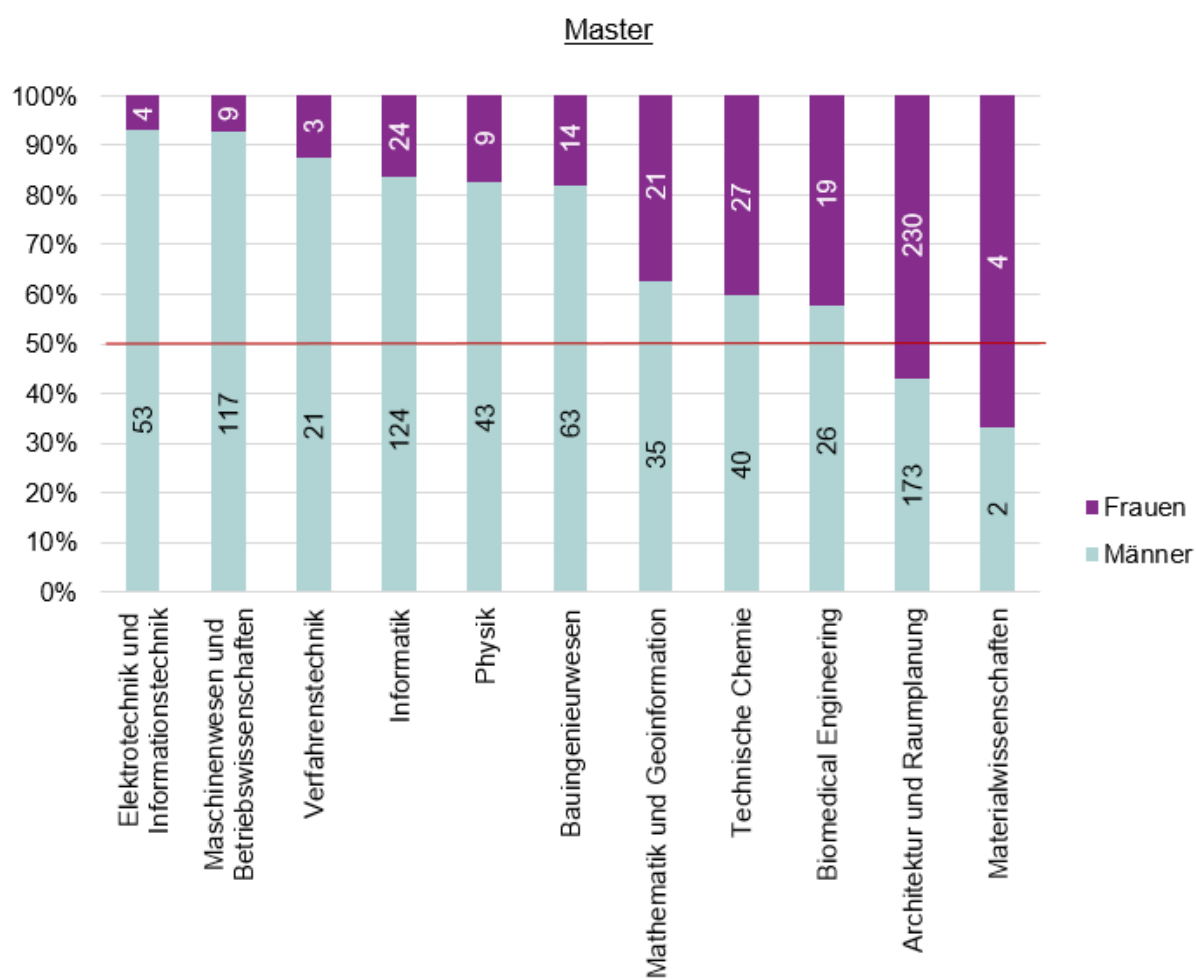


Abbildung 41: Absolvierte Masterstudien, Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

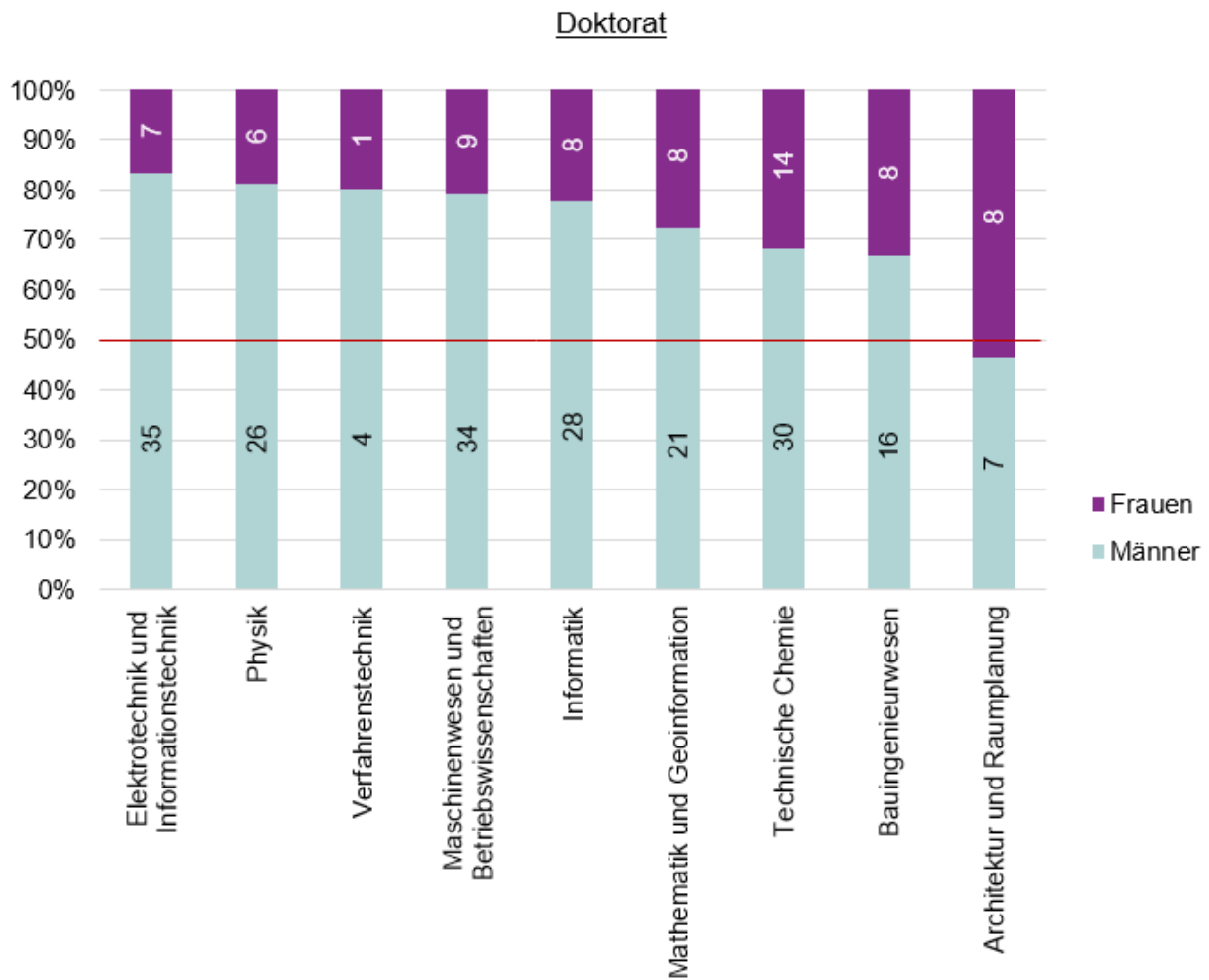
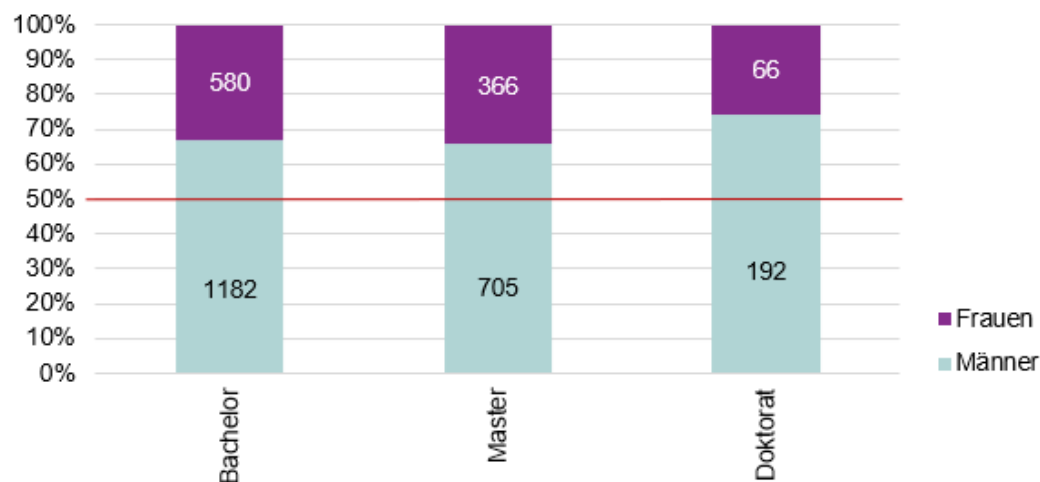


Abbildung 42: Absolvierte Doktoratsstudien, Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

Studienabschlüsse gesamt

Die Studienabschlüsse des Studienjahres 2020/21 finden sich nach Studienarten und Geschlecht getrennt untenstehend, die Zahlen stellen die tatsächliche Anzahl der Studierenden (Köpfe) dar.



Daten im Scherendiagramm ausgewiesen:

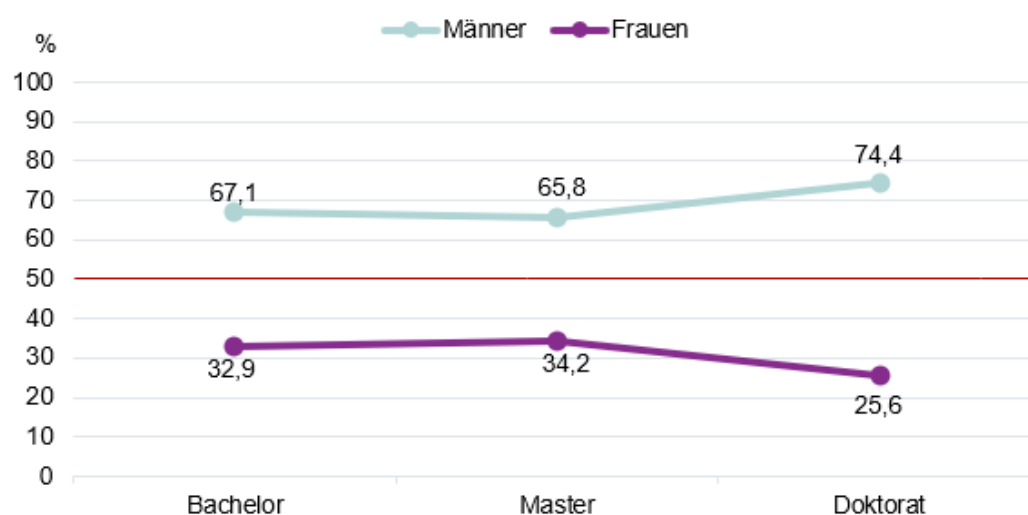


Abbildung 43: Studierende mit Studienabschlüssen (Köpfe) im Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

Studienabschlüsse nach Studienrichtungen

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

Studienabschlüsse Fakultät Architektur und Raumplanung

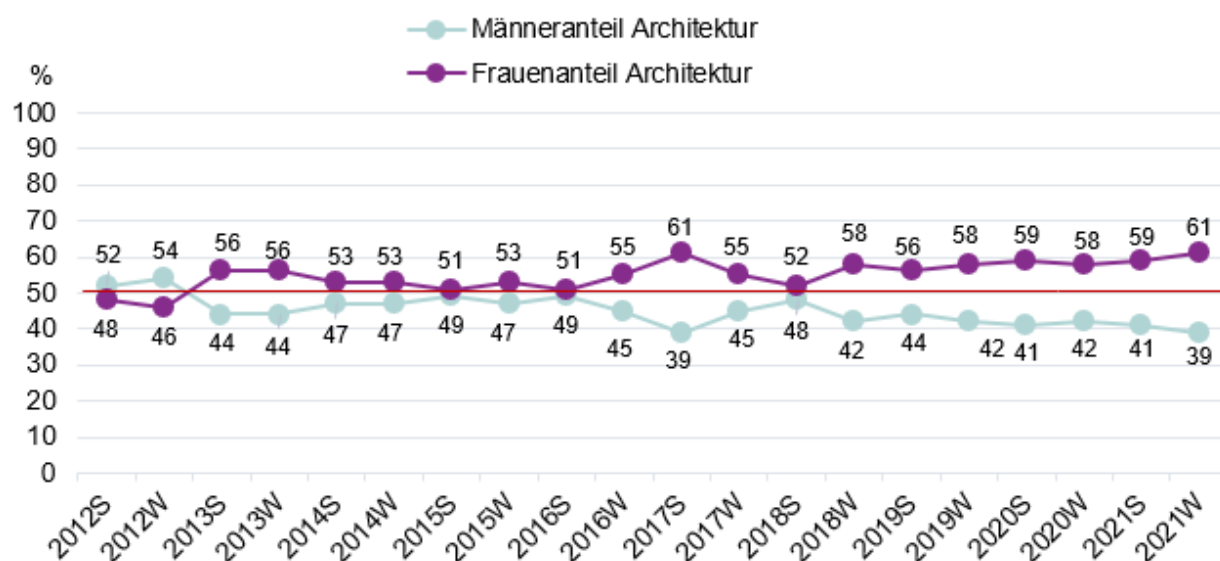


Abbildung 44: Studienabschlüsse Architektur; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	149	125	119	109	160	133	148	149	229	109
Frauen	230	154	207	152	205	183	217	203	335	172

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

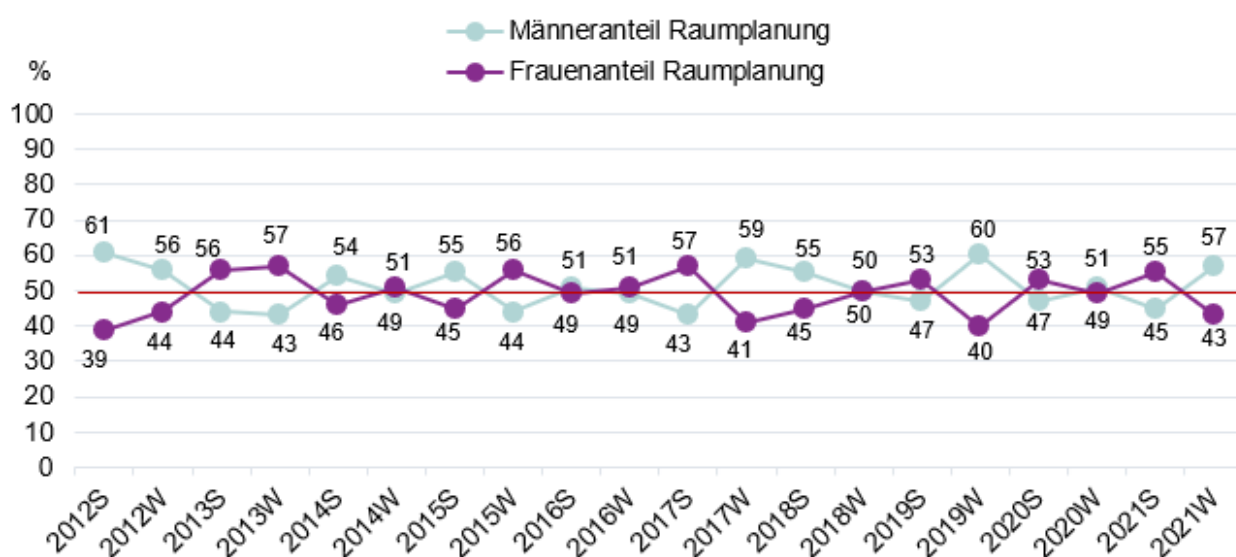


Abbildung 45: Studienabschlüsse Raumplanung; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

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

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

Studienabschlüsse Fakultät Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement

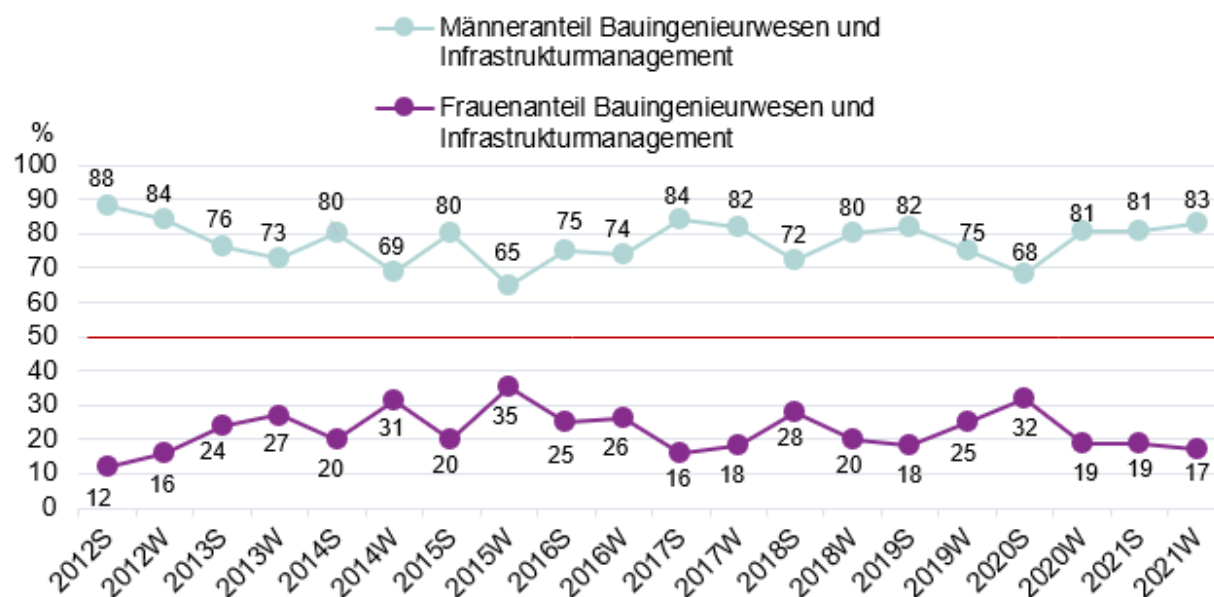


Abbildung 46: Studienabschlüsse Bauingenieurwesen und Infrastrukturmanagement; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	101	61	100	98	91	64	87	74	107	68
Frauen	19	13	38	25	20	21	41	17	25	14

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

Studienabschlüsse Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

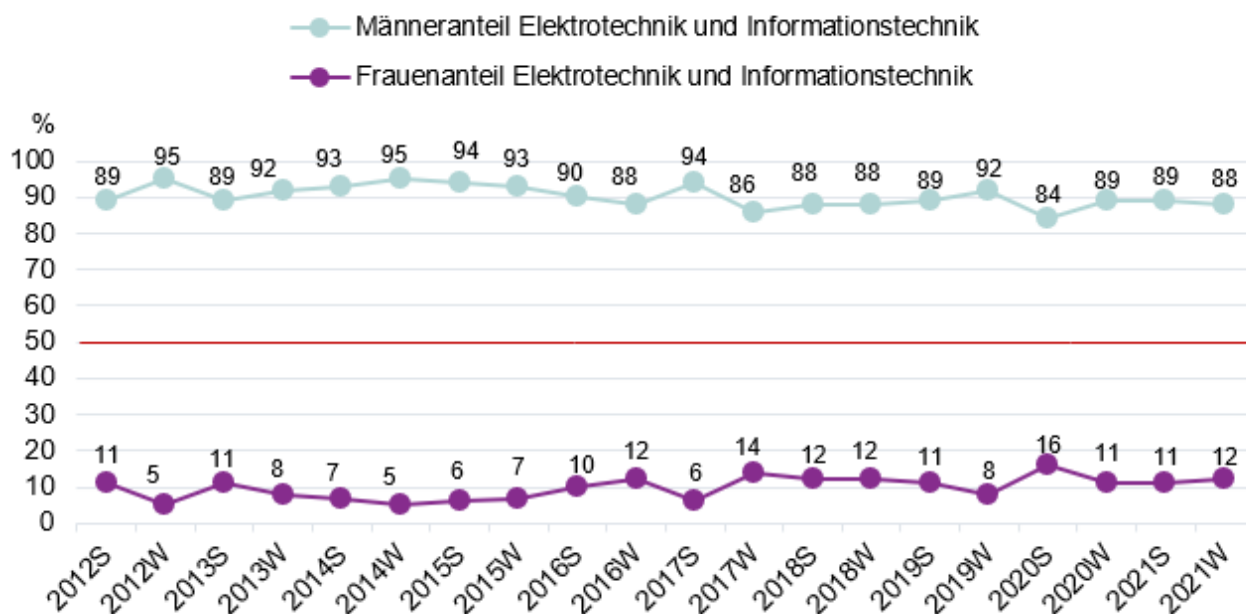


Abbildung 47: Studienabschlüsse Elektrotechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	133	83	104	97	112	91	116	63	101	97
Frauen	8	13	14	13	14	8	22	8	12	13

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

Studienabschlüsse Fakultät Informatik

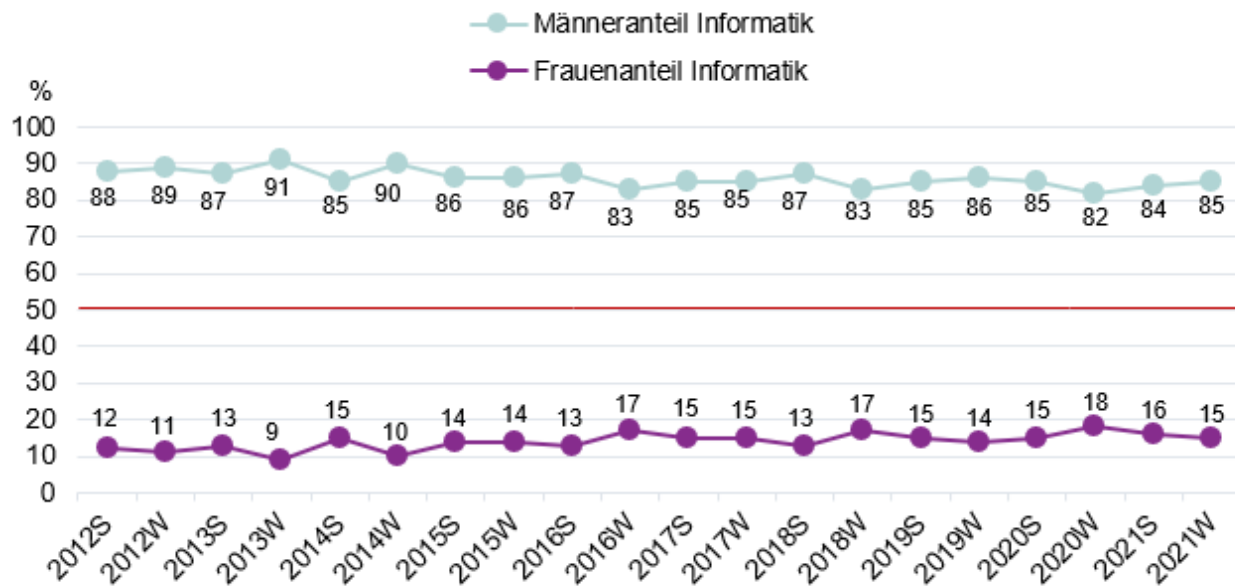


Abbildung 48: Studienabschlüsse Informatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	150	131	216	130	172	160	214	156	218	135
Frauen	26	23	32	27	31	25	39	34	40	23

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

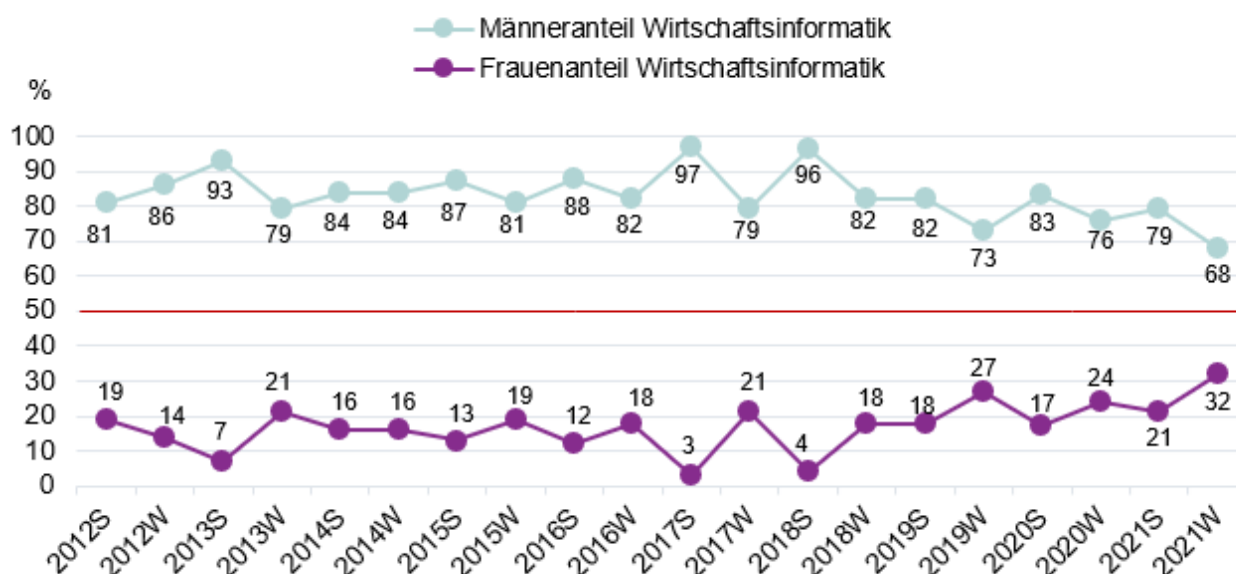


Abbildung 49: Studienabschlüsse Wirtschaftsinformatik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	32	22	48	14	28	24	43	16	31	15
Frauen	1	6	2	3	6	9	9	5	8	7

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

Studienabschlüsse Fakultät Maschinenbau und Betriebswissenschaften

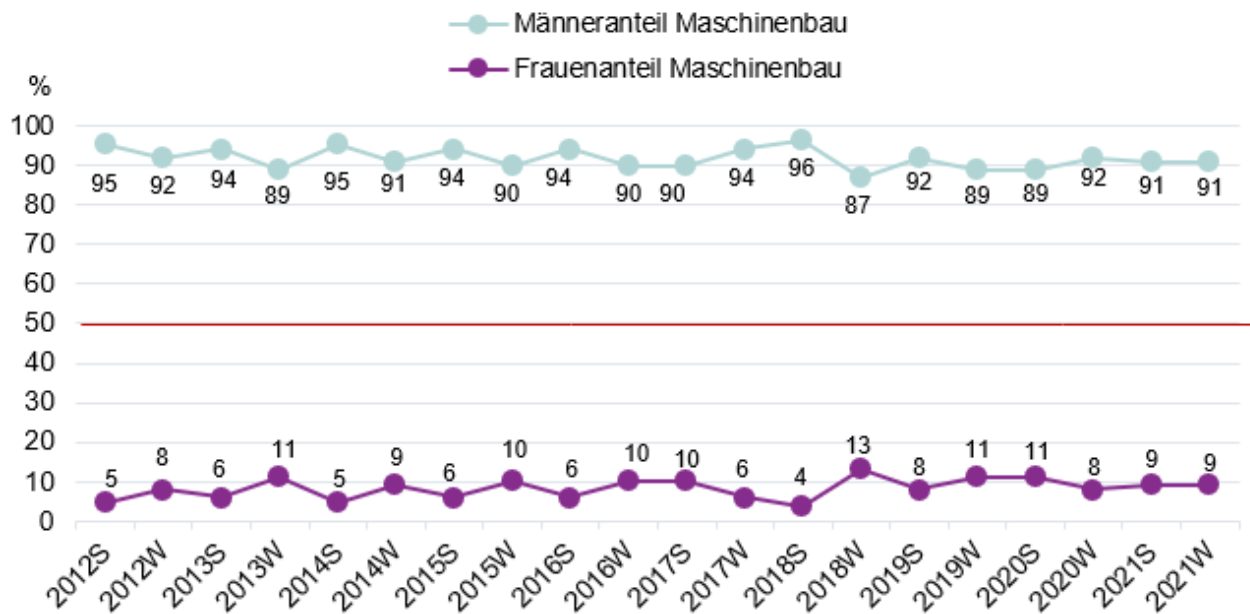


Abbildung 50: Studienabschlüsse Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	92	75	116	77	116	71	102	71	107	78
Frauen	10	5	5	12	10	9	12	6	11	8

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

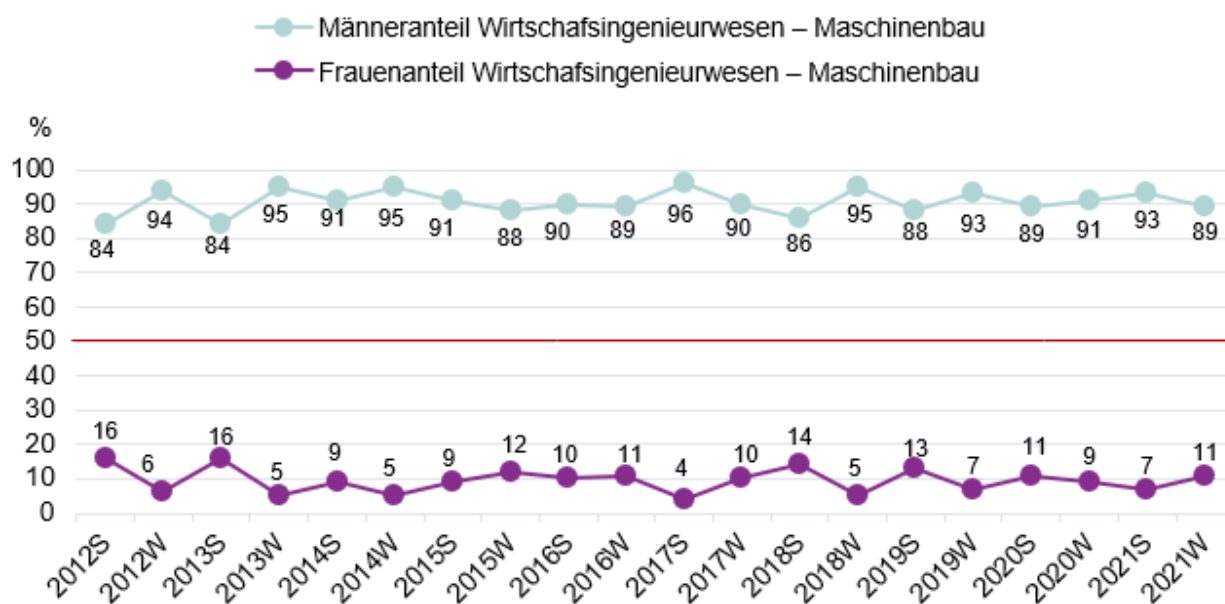


Abbildung 51: Studienabschlüsse Wirtschaftsingenieurwesen – Maschinenbau; Quelle: TISS, eigene Auswertung;
(Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	86	84	92	70	112	99	121	96	113	84
Frauen	4	9	15	4	16	7	15	10	9	10

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

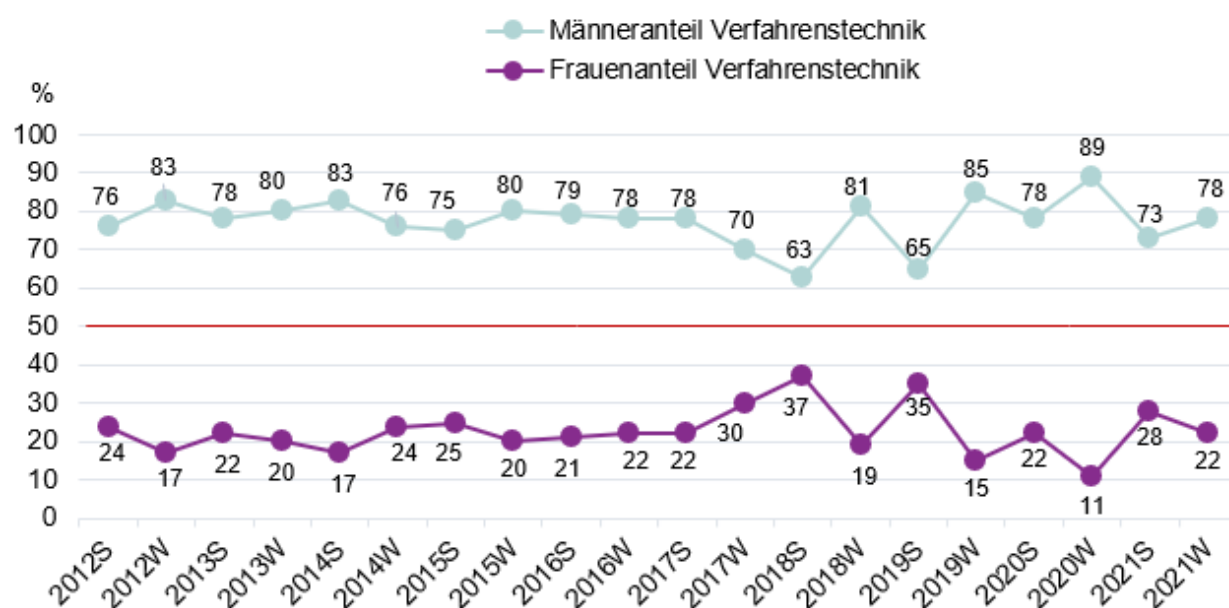


Abbildung 52: Studienabschlüsse Verfahrenstechnik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	43	23	24	35	24	33	38	33	29	25
Frauen	12	10	14	8	13	6	11	4	11	7

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

Studienabschlüsse Fakultät Mathematik und Geoinformatik

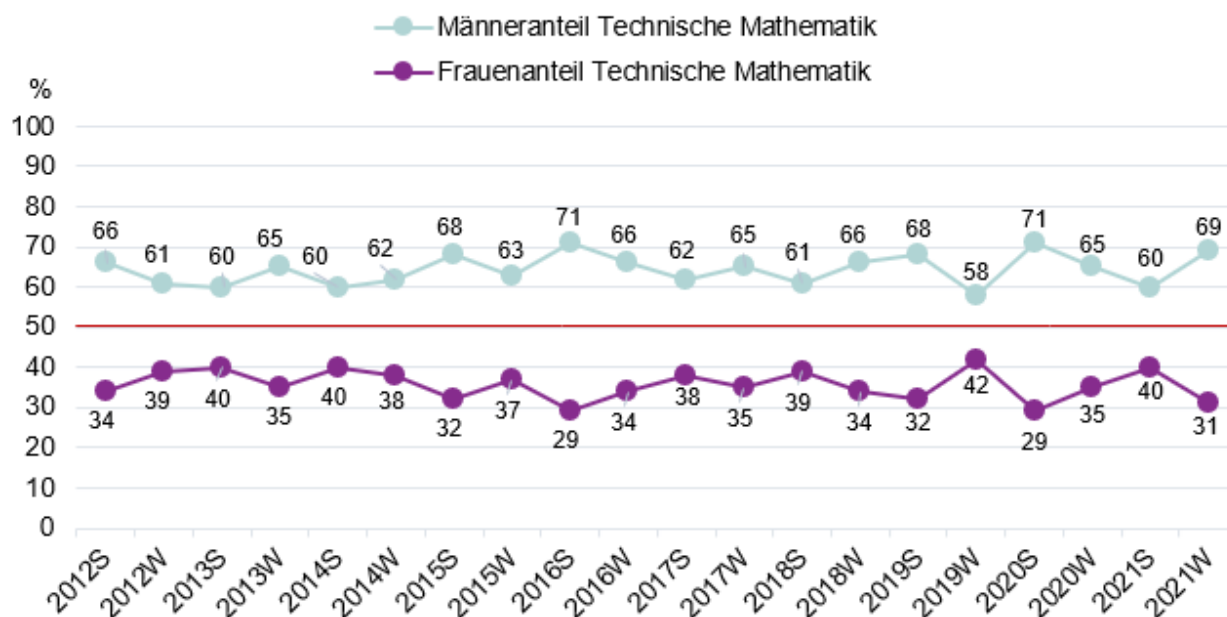


Abbildung 53: Studienabschlüsse Technische Mathematik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	48	41	56	48	55	28	65	35	44	61
Frauen	30	22	36	25	26	20	27	19	29	27

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

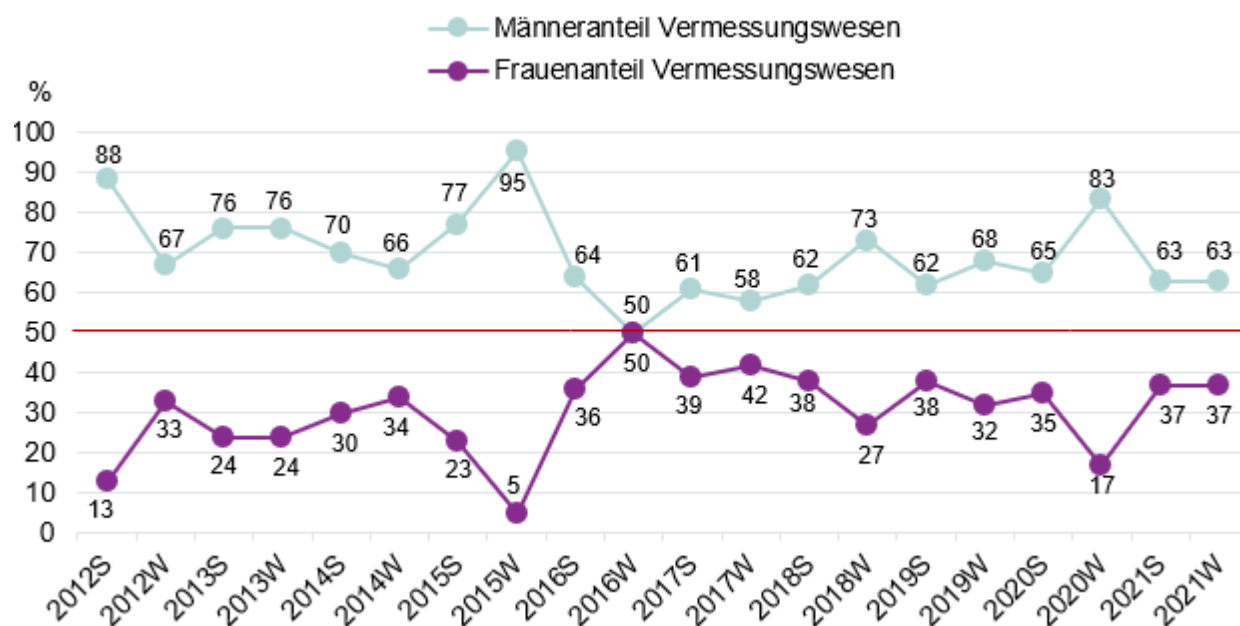


Abbildung 54: Studienabschlüsse Vermessungswesen; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	17	11	16	16	13	13	13	15	12	10
Frauen	11	8	10	6	8	6	7	3	7	6

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

Studienabschlüsse Fakultät Technische Chemie

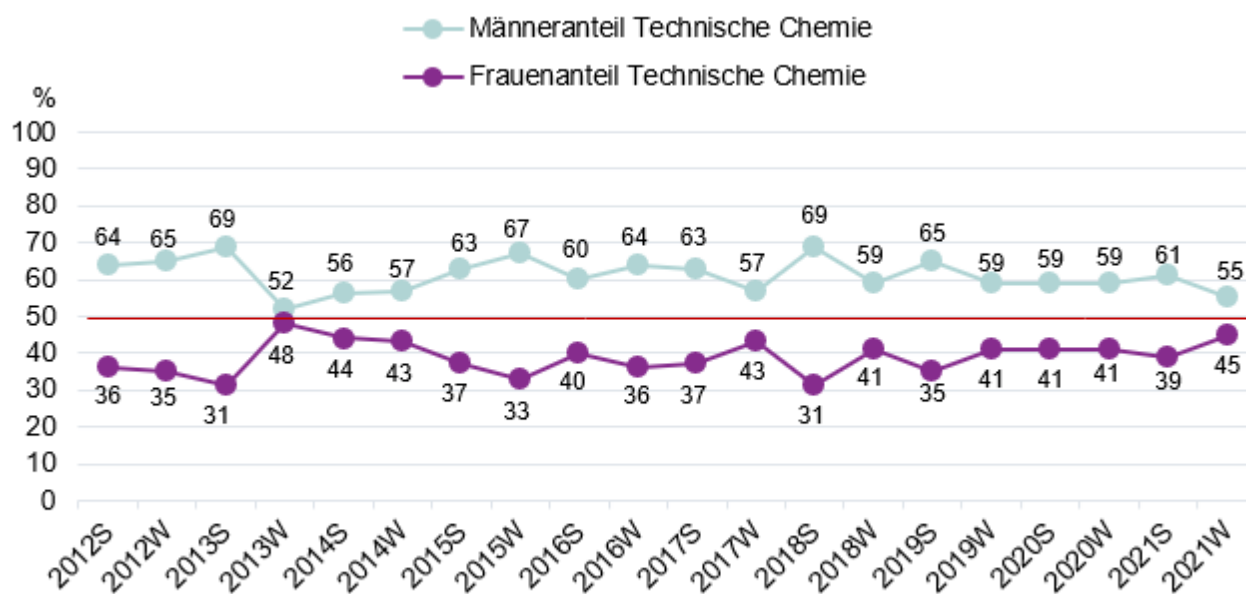


Abbildung 55: Studienabschlüsse Technische Chemie; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	66	54	63	51	77	53	66	46	74	42
Frauen	39	41	28	35	41	37	46	32	47	35

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

Studienabschlüsse Fakultät Physik

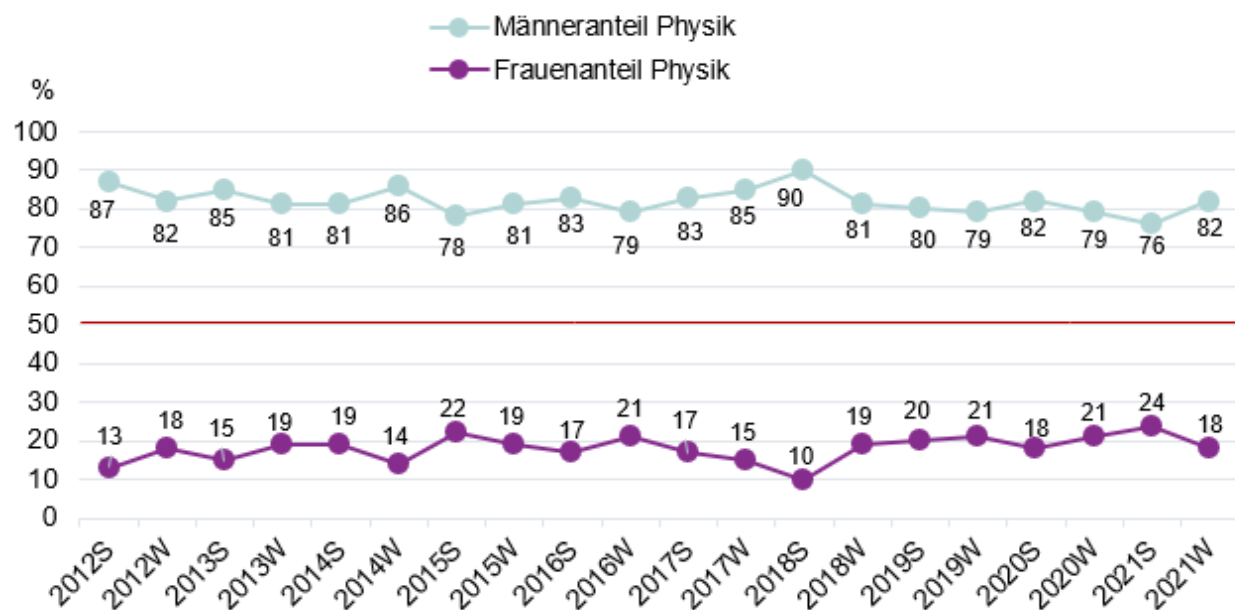


Abbildung 56: Studienabschlüsse Physik; Quelle: TISS, eigene Auswertung; (Personenzahlen: Tabelle unterhalb)

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

Personen- zahlen	2017S	2017W	2018S	2018W	2019S	2019W	2020S	2020W	2021S	2021W
Männer	110	83	120	79	111	92	128	68	96	90
Frauen	22	15	14	18	27	24	28	18	31	20

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

Studiendauer für Studienabschlüsse

Die Studiendauer der Studienabschlüsse im Studienjahr 2020/21 wird im Folgenden in Semestern nach Studienarten getrennt dargestellt.

Bachelorstudium

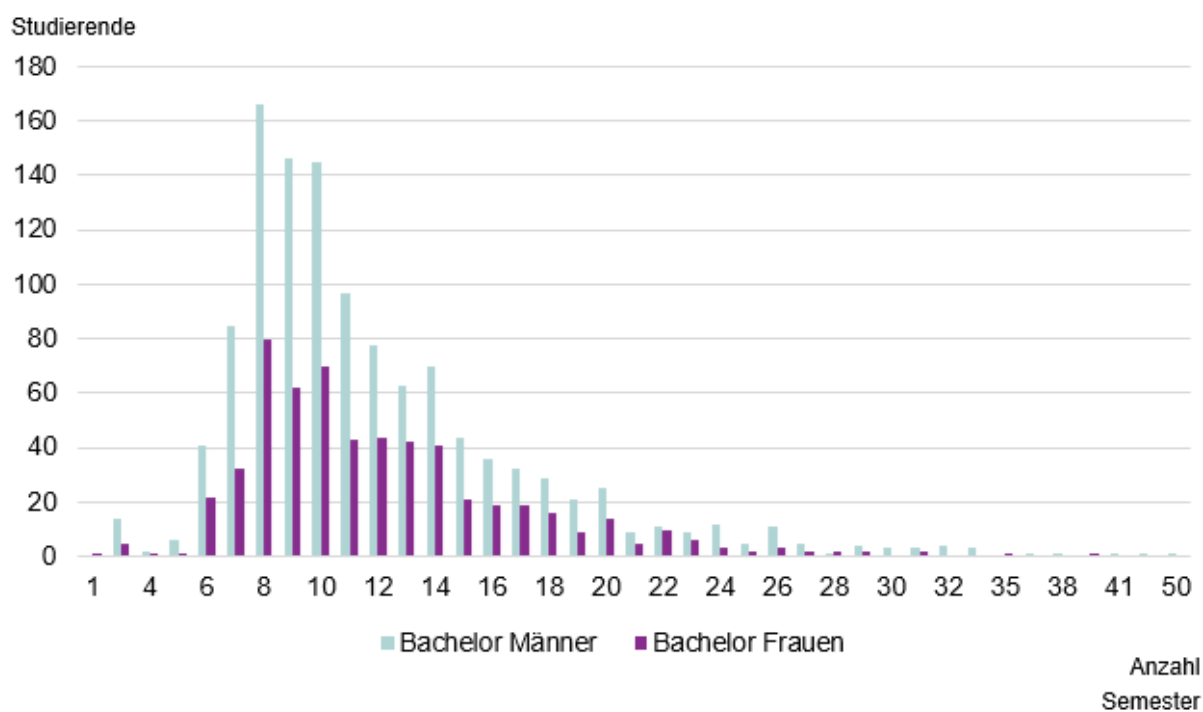


Abbildung 57: Studiendauer der absolvierten Bachelorstudien im Studienjahr 2020/21 nach Semestern und Geschlecht; Quelle: Unidata;

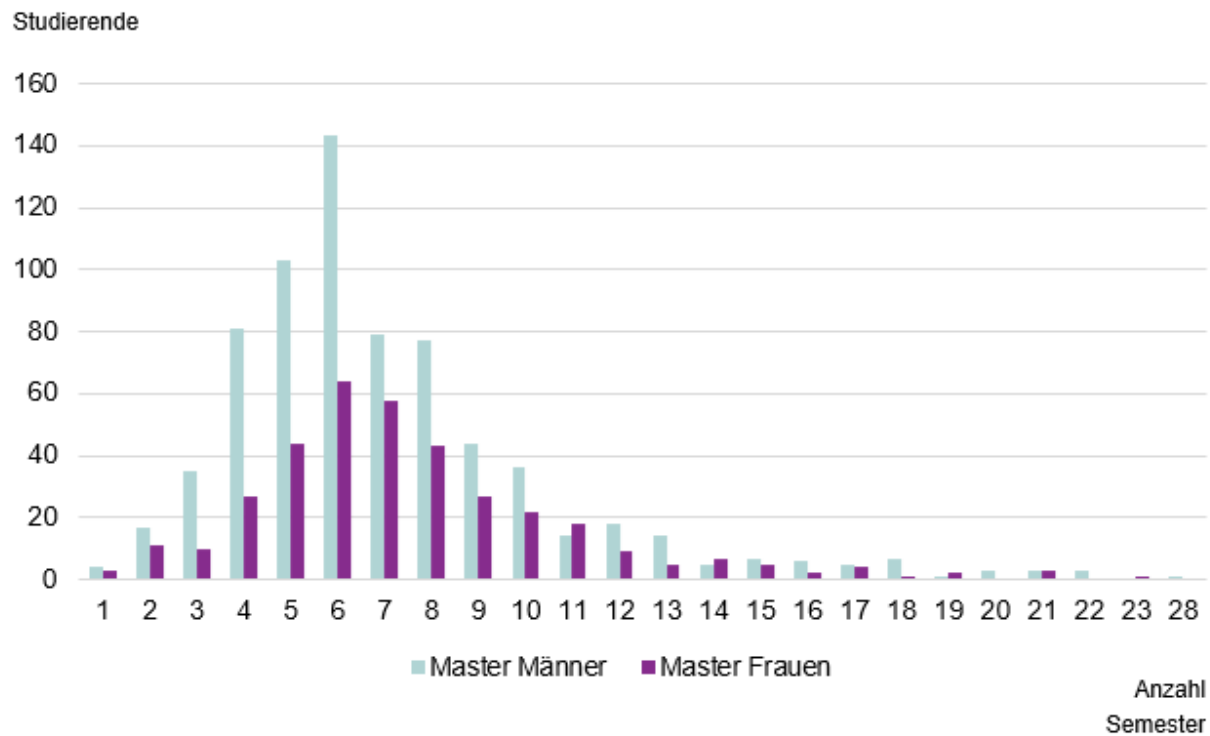
Masterstudium

Abbildung 58: Studiendauer der absolvierten Masterstudien im Studienjahr 2020/21 nach Semestern und Geschlecht;
Quelle: Unidata;

Doktorat

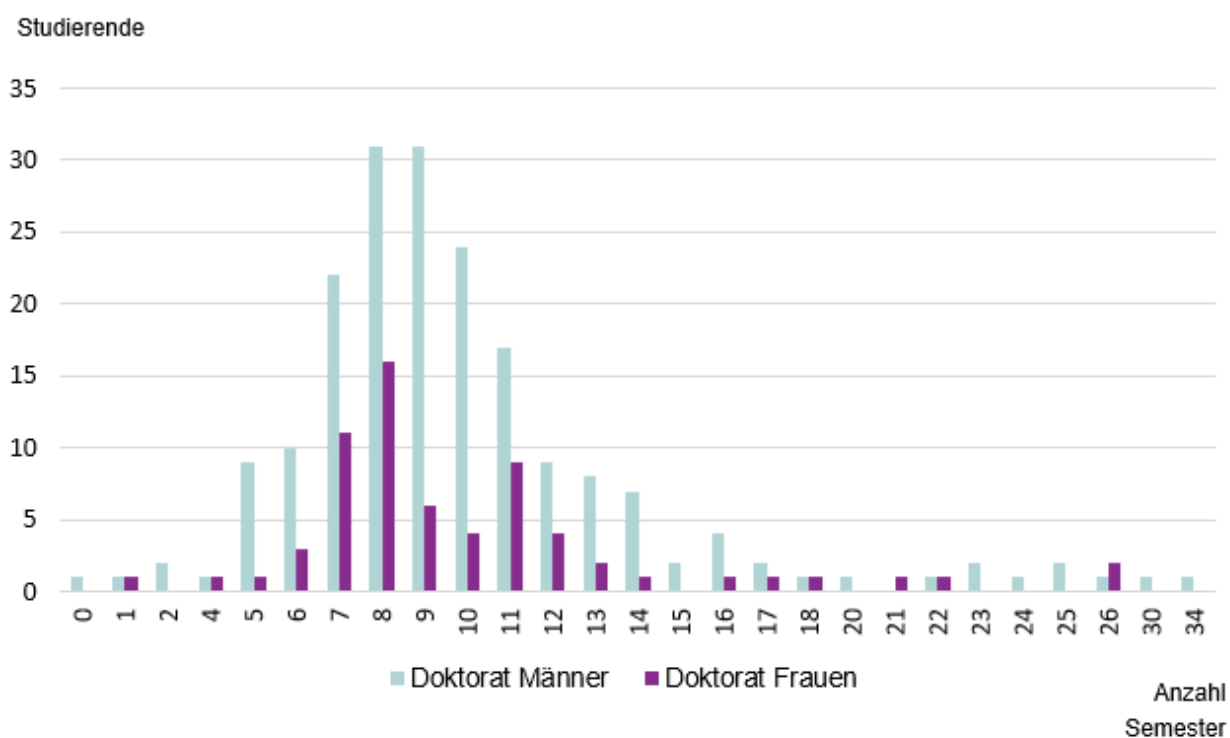


Abbildung 59: Studiendauer der absolvierten Doktoratsstudien im Studienjahr 2020/21 nach Semestern und Geschlecht;
Quelle: Unidata;

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

3 Anhang

3.1 Infos zu den verwendeten Daten

3.1.1 Änderung im Personenstandsgesetz

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

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

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

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

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

3.1.2 Abkürzungen der angeführten Personengruppen

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

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

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

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	1 023	404	71,68%	28,32%
Professor_innen	152	30	83,71%	16,29%
Laufbahnstellen	84	29	74,48%	25,52%
Associate Prof.	39	7	85,02%	14,98%
Assoc. Prof.(oQ)	6	5	52,55%	47,45%
Assistant Prof.	36	12	74,46%	25,54%
Postdoc Ass (L)	3	4	44,18%	55,82%
Dozent_innen	125	14	90,22%	9,78%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	85	32	72,41%	27,59%
Post Doc	120	30	80,17%	19,83%
Assistent_innen	27	6	81,95%	18,05%
Prae Doc	274	129	68,07%	31,93%

Köpfe jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Post Doc	13	6	68,22%	31,78%
ProjektassistentInnen Prae Doc	23	10	70,46%	29,54%
Studentische Mitarbeiter_innen	110	116	48,51%	51,49%
VB des wiss. Dienstes	6	3	66,67%	33,33%
Freie Dienstnehmer_innen	3	1	84,44%	15,56%
Lehrpersonal	884	344	71,99%	28,01%
Lehrbeauftragte	310	122	71,72%	28,28%
Senior Lecturer	27	11	70,37%	29,63%
Studentische Mitarbeiter_innen	484	204	70,33%	29,67%
Externes Lehrpersonal	64	6	90,92%	9,08%
Allgemeines Personal	516	621	45,38%	54,62%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	504	606	45,40%	54,60%
Freie Dienstnehmer_innen	10	14	41,69%	58,31%

Tabelle 26: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021

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

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal	879	285	75,50%	24,50%
Professor_innen	147	29	83,72%	16,28%
Laufbahnstellen	83	28	74,61%	25,39%
Associate Prof.	38	7	85,10%	14,90%
Assoc. Prof.(oQ)	6	5	52,55%	47,45%
Assistant Prof.	36	12	74,69%	25,31%
Postdoc Ass (L)	3	4	44,86%	55,14%
Dozent_innen	124	13	90,69%	9,31%
StaffScientist	1		100,00%	0,00%
Senior Scientist	80	29	73,42%	26,58%
Post Doc	116	27	81,29%	18,71%
Assistent_innen	27	6	81,95%	18,05%
Prae Doc	230	102	69,24%	30,76%
Projektassistent_innen Post Doc	7	3	72,39%	27,61%

Vollzeitäquivalente jährlich (§28)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Projektassistent_innen Prae Doc	17	7	69,93%	30,07%
Studentische Mitarbeiter_innen	40	39	50,62%	49,38%
VB des wiss. Dienstes	6	3	68,75%	31,25%
Freie Dienstnehmer_innen	1	0	84,44%	15,56%
Lehrpersonal	96	39	71,17%	28,83%
Lehrbeauftragte	25	11	69,70%	30,30%
Senior Lecturer	24	8	74,96%	25,04%
Studentische Mitarbeiter_innen	40	18	68,60%	31,40%
Externes Lehrpersonal	7	2	79,40%	20,60%
Allgemeines Personal	470	521	47,41%	52,59%
Professor_innen	2	1	66,67%	33,33%
Allgemeines Personal	465	516	47,42%	52,58%
Freie Dienstnehmer_innen	3	4	37,88%	62,12%

Tabelle 27: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Vollzeitäquivalente, global finanziert (§28); Quelle: TU Insight 2021

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	1 125	323	77,67%	22,33%
Professor_innen	1	0	80,90%	19,10%
Laufbahnstellen	4	1	78,63%	21,37%
Assoc. Prof.(oQ)	1	0	100,00%	0,00%
Assistant Prof.	2	1	66,07%	33,93%
Postdoc Ass (L)	1	0	100,00%	0,00%
Senior Scientist	31	6	84,64%	15,36%
Post Doc	5	2	74,07%	25,93%
Prae Doc	34	10	78,16%	21,84%
Projektassistent_innen Post Doc	228	58	79,74%	20,26%
Projektassistent_innen Prae Doc	607	192	76,01%	23,99%
Studentische Mitarbeiter_innen	206	54	79,20%	20,80%
Freie Dienstnehmer_innen	9	1	87,97%	12,03%
Lehrpersonal	2	0	83,07%	16,93%

Köpfe jährlich (§26, §27)	Mann	Frau	Männeranteil	Frauenanteil
Senior Lecturer	1	0	63,05%	36,95%
Externes Lehrpersonal	1	0	100,00%	0,00%
Allgemeines Personal	85	46	64,93%	35,07%
Allgemeines Personal	84	43	66,23%	33,77%
Freie Dienstnehmer_innen	0	3	10,89%	89,11%

Tabelle 28: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, Köpfe, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2021

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	801	230	77,69%	22,31%
Professor_innen	1	0	80,90%	19,10%
Laufbahnstellen	4	1	77,63%	22,37%
Assoc. Prof.(oQ)	1	0	100,00%	0,00%
Assistant Prof.	2	1	66,07%	33,93%
Postdoc Ass (L)	1	0	100,00%	0,00%
Dozent_innen		0	0,00%	100,00%
Senior Scientist	25	5	82,55%	17,45%
Post Doc	5	2	74,01%	25,99%
Prae Doc	33	9	78,29%	21,71%
Projektassistent_innen Post Doc	165	49	77,15%	22,85%
Projektassistent_innen Prae Doc	493	144	77,37%	22,63%
Studentische Mitarbeiter_innen	71	18	79,45%	20,55%
Freie Dienstnehmer_innen	2	0	87,97%	12,03%
Lehrpersonal	1	0	64,60%	35,40%
Senior Lecturer	1	0	63,19%	36,81%
Allgemeines Personal	51	26	65,74%	34,26%
Allgemeines Personal	50	26	66,30%	33,70%
Freie Dienstnehmer_innen	0	1	10,89%	89,11%

Tabelle 29: Quoten bei Dienstverhältnissen. Personal, VZÄ, Drittmittel finanziert (§26, §27); Quelle: TU Insight 2021

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

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	177 293	163 916
		Dozent_innen	119 014	117 675
		Post Doc	112 383	
		Assistent_innen	108 887	103 174
		Allgemeines Personal	72 275	60 339
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	154 801	
		Dozent_innen	109 999	105 487
		StaffScientist	73 713	
		Assistent_innen	109 346	102 502
		VB des wiss. Dienstes	72 380	65 433
		Allgemeines Personal	52 192	49 751
		Allgemeines Personal		
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	131 858	122 123
		Unbefr. Laufbahnstellen	81 173	82 975
		Befr. Laufbahnstellen	69 970	66 755
		Senior Scientist	65 317	64 130
		Post Doc	57 973	57 014
		Prae Doc	45 232	45 160
		Projektassistent_innen Post Doc	58 479	58 319
		Projektassistent_innen Prae Doc	44 963	44 895
		Studentische Mitarbeiter_innen	30 587	30 500
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	84 989	82 826
		Senior Lecturer	57 711	53 182
		Studentische Mitarbeiter_innen	43 098	43 176
		Externes Lehrpersonal	77 140	57 382
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	46 878	44 518
		Allgemeines Personal		

Tabelle 30: Einkommen – sämtliche Lohnbestandteile exkl. DGB; Quelle: TU Insight 2021

Tabelle zu Abbildung 23: Einkommen – Gehälter

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	135 542	154 430
		Dozent_innen	101 259	101 235

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Post Doc	92 375	
		Assistent_innen	86 761	83 599
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	60 865	54 659
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	154 801	
		Dozent_innen	96 513	88 162
		StaffScientist	69 426	
		Assistent_innen	95 010	95 010
		VB des wiss. Dienstes	67 847	61 357
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	48 505	45 392
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	122 716	120 899
		Unbefr. Laufbahnstellen	74 950	76 193
		Befr. Laufbahnstellen	65 368	63 428
		Senior Scientist	62 384	62 477
		Post Doc	56 535	56 767
		Prae Doc	44 549	44 423
		Projektassistent_innen Post Doc	57 294	56 983
		Projektassistent_innen Prae Doc	44 556	44 070
		Studentische Mitarbeiter_innen	30 382	30 407
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	11 983	11 676
		Senior Lecturer	56 688	53 182
		Studentische Mitarbeiter_innen	1	0
		Externes Lehrpersonal	20 964	31 236
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	44 956	42 787

Tabelle 31: Einkommen – Gehälter; Quelle: TU Insight 2021

Tabelle zu Abbildung 24: Einkommen – Lehre

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	10 775	9 486
		Dozent_innen	11 314	10 831
		Post Doc	0	
		Assistent_innen	13 473	15 682
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	0	0

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	0	
		Dozent_innen	10 138	17 107
		StaffScientist	4 286	
		Assistent_innen	13 537	7 492
		VB des wiss. Dienstes	2 992	2 418
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	294	102
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	979	156
		Unbefr. Laufbahnstellen	813	943
		Befr. Laufbahnstellen	633	324
		Senior Scientist	371	170
		Post Doc	182	44
		Prae Doc	73	78
		Projektassistent_innen Post Doc	306	39
		Projektassistent_innen Prae Doc	17	28
		Studentische Mitarbeiter_innen	39	17
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	72 100	70 165
		Senior Lecturer	128	
		Studentische Mitarbeiter_innen	43 085	43 176
		Externes Lehrpersonal	0	
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	359	229

Tabelle 32: Einkommen – Lehre; Quelle: TU Insight 2021

Tabelle zu Abbildung 25: Einkommen – Nebentätigkeiten

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	21 565	
		Dozent_innen	2 728	925
		Post Doc	7 224	
		Assistent_innen	1 897	160
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	374	1 000
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen		
		Dozent_innen	991	
		StaffScientist		

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Assistent_innen	800	
		VB des wiss. Dienstes		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	580	1 367
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	7 043	933
		Unbefr. Laufbahnstellen	4 770	5 506
		Befr. Laufbahnstellen	3 891	2 050
		Senior Scientist	2 227	1 037
		Post Doc	1 098	118
		Prae Doc	437	467
		Projektassistent_innen Post Doc	421	531
		Projektassistent_innen Prae Doc	107	160
		Studentische Mitarbeiter_innen	102	36
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	823	792

Tabelle 33: Einkommen – Nebentätigkeiten; Quelle: TU Insight 2021

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

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
Beamte	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	9 412	
		Dozent_innen	3 713	4 685
		Post Doc	12 784	
		Assistent_innen	6 756	3 733
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	11 036	4 680
VB	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen		
		Dozent_innen	2 357	218
		StaffScientist		
		Assistent_innen		
		VB des wiss. Dienstes	1 541	1 658
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	2 812	2 890
KV	Wissenschaftliches Personal	Professor_innen	1 120	136
		Unbefr. Laufbahnstellen	640	333
		Befr. Laufbahnstellen	73	952
		Senior Scientist	442	335

Dienstrecht		Gruppe	Tarif Männer	Tarif Frauen
		Post Doc	285	159
		Prae Doc	241	173
		Projektassistent_innen Post Doc	608	458
		Projektassistent_innen Prae Doc	360	284
		Studentische Mitarbeiter_innen	72	64
	Lehrpersonal	Lehrbeauftragte	4	
		Senior Lecturer	931	36
		Studentische Mitarbeiter_innen		
		Externes Lehrpersonal		
	Allgemeines Personal	Allgemeines Personal	1 155	739

Tabelle 34: Einkommen – sonstige Lohnbestandteile (Überstunden, Zulagen und unregelmäßige Zahlungen); Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	138,92	125,66	264,58
Wissenschaftliches Personal	93,73	74,22	167,94
Professor_innen	16,26	8,00	24,26
Laufbahnstellen	4,00	3,00	7,00
Associate Prof.	4,00	1,00	5,00
Assistant Prof.		0,25	0,25
Postdoc Ass (L)		1,75	1,75
Dozent_innen	10,17	3,77	13,94
Senior Scientist	13,93	9,36	23,29
Post Doc	5,00	6,63	11,63
Assistent_innen	10,75	3,00	13,75
Prae Doc	21,69	25,03	46,72
Projektassistent_innen Post Doc	0,49	0,23	0,72
Projektassistent_innen Prae Doc	0,27	0,88	1,16
Studentische Mitarbeiter_innen	10,17	13,81	23,98
VB des wiss. Dienstes	1,00	0,50	1,50
Lehrpersonal	28,22	20,75	48,96

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Lehrbeauftragte	12,77	7,89	20,66
Senior Lecturer	7,26	5,88	13,14
Studentische Mitarbeiter_innen	5,58	5,33	10,91
Externes Lehrpersonal	2,60	1,65	4,26
Allgemeines Personal	16,98	30,70	47,67
Allgemeines Personal	16,98	30,70	47,67
GESAMTERGEBNIS	138,92	125,66	264,58

Tabelle 35: Anstellungen nach Fakultäten – Architektur und Raumplanung; Quelle: TU Insight 2021

Tabelle zu Abbildung 28: Geschlechteraufteilung bei Beschäftigten nach Fakultäten – Bauingenieurwesen

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	118,36	54,46	172,82
Wissenschaftliches Personal	85,55	27,35	112,89
Professor_innen	15,83	3,00	18,83
Laufbahnstellen	6,17	2,00	8,17
Associate Prof.	3,17		3,17
Assistant Prof.	3,00	2,00	5,00
Dozent_innen	7,25	1,00	8,25
Staff Scientist	1,00		1,00
Senior Scientist	7,35	2,08	9,43
Post Doc	6,26	1,50	7,76
Assistent_innen	4,00		4,00
Prae Doc	31,67	15,22	46,89
Projektassistent_innen Post Doc	0,18	0,05	0,23
Projektassistent_innen Prae Doc	0,71	0,18	0,89
Studentische Mitarbeiter_innen	5,12	2,18	7,29
Freie Dienstnehmer_innen		0,15	0,15
Lehrpersonal	6,27	1,11	7,38
Lehrbeauftragte	2,54	0,24	2,78
Studentische Mitarbeiter_innen	2,53	0,86	3,40
Externes Lehrpersonal	1,20		1,20
Allgemeines Personal	26,54	26,01	52,55

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Allgemeines Personal	26,54	26,01	52,55
GESAMTERGEBNIS	118,36	54,46	172,82

Tabelle 36: Anstellungen nach Fakultäten – Bauingenieurwesen; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	155,05	40,81	195,87
Wissenschaftliches Personal	124,02	14,32	138,34
Professor_innen	19,13	1,00	20,13
Laufbahnstellen	10,33	2,00	12,33
Associate Prof.	5,83	0,83	6,67
Assistant Prof.	2,25	1,17	3,42
Postdoc Ass (L)	2,25		2,25
Dozent_innen	17,80		17,80
Senior Scientist	11,63	1,54	13,17
Post Doc	21,46	2,54	24,00
Assistent_innen	1,75		1,75
Prae Doc	39,29	6,29	45,58
Projektassistent_innen Post Doc	0,53	0,00	0,53
Projektassistent_innen Prae Doc	1,11	0,24	1,35
Studentische Mitarbeiter_innen	0,98	0,71	1,69
Lehrpersonal	6,41	1,53	7,95
Lehrbeauftragte	2,25	0,27	2,51
Studentische Mitarbeiter_innen	4,00	1,27	5,27
Externes Lehrpersonal	0,17		0,17
Allgemeines Personal	24,62	24,96	49,57
Allgemeines Personal	24,62	24,96	49,57
GESAMTERGEBNIS	155,05	40,81	195,87

Tabelle 37: Anstellungen nach Fakultäten – Elektrotechnik und Informationstechnik; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	147,60	61,42	209,02
Wissenschaftliches Personal	100,54	30,91	131,45
Professor_innen	21,67	5,35	27,01
Laufbahnstellen	5,67	3,92	9,58
Associate Prof.	2,92	0,58	3,50
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	2,75	2,08	4,83
Postdoc Ass (L)		0,25	0,25
Dozent_innen	23,33	3,00	26,33
Senior Scientist	1,48		1,48
Post Doc	12,87	4,29	17,16
Assistent_innen	1,00	1,00	2,00
Prae Doc	30,92	10,49	41,41
Projektassistent_innen Post Doc	0,74	0,86	1,59
Projektassistent_innen Prae Doc	1,40	0,38	1,78
Studentische Mitarbeiter_innen	1,46	1,63	3,09
Lehrpersonal	25,57	6,20	31,76
Lehrbeauftragte	2,87	0,71	3,59
Senior Lecturer	9,73	1,21	10,94
Studentische Mitarbeiter_innen	12,06	4,27	16,34
Externes Lehrpersonal	0,89		0,89
Allgemeines Personal	21,49	24,31	45,81
Allgemeines Personal	21,45	24,27	45,72
Freie Dienstnehmer_innen	0,04	0,04	0,08
GESAMTERGEBNIS	147,60	61,42	209,02

Tabelle 38: Anstellungen nach Fakultäten – Informatik; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	174,17	50,41	224,59
Wissenschaftliches Personal	115,50	17,53	133,03
Professor_innen	19,37	3,00	22,37
Laufbahnstellen	8,33		8,33
Associate Prof.	3,58		3,58
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	2,58		2,58
Postdoc Ass (L)	0,17		0,17
Dozent_innen	20,50	1,00	21,50
Senior Scientist	9,83	1,00	10,83
Post Doc	18,85	0,42	19,27
Assistent_innen	2,00	1,00	3,00
Prae Doc	32,72	7,87	40,60
Projektassistent_innen Post Doc	0,41	0,15	0,56
Projektassistent_innen Prae Doc	0,68	0,21	0,89
Studentische Mitarbeiter_innen	2,80	1,89	4,68
VB des wiss. Dienstes		1,00	1,00
Lehrpersonal	8,38	1,36	9,74
Lehrbeauftragte	1,99	0,45	2,44
Studentische Mitarbeiter_innen	5,33	0,88	6,21
Externes Lehrpersonal	1,07	0,03	1,09
Allgemeines Personal	50,29	31,52	81,82
Allgemeines Personal	50,29	31,52	81,82
GESAMTERGEBNIS	174,17	50,41	224,59

Tabelle 39: Anstellungen nach Fakultäten – Maschinenwesen und Betriebswissenschaften; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	118,98	47,03	166,01
Wissenschaftliches Personal	100,16	23,40	123,56
Professor_innen	22,67	3,00	25,67

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Laufbahnstellen	14,17	1,25	15,42
Associate Prof.	5,17	1,00	6,17
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00		2,00
Assistant Prof.	7,00		7,00
Postdoc Ass (L)		0,25	0,25
Dozent_innen	17,70	1,00	18,70
Senior Scientist	5,34	2,57	7,91
Post Doc	17,44	3,83	21,28
Prae Doc	16,88	7,06	23,94
Projektassistent_innen Post Doc	0,58	0,21	0,79
Projektassistent_innen Prae Doc	1,41	0,63	2,05
Studentische Mitarbeiter_innen	3,91	3,85	7,76
Freie Dienstnehmer_innen	0,04		0,04
Lehrpersonal	8,63	2,96	11,58
Lehrbeauftragte	1,00	0,27	1,27
Senior Lecturer	2,38	0,38	2,75
Studentische Mitarbeiter_innen	4,64	2,20	6,85
Externes Lehrpersonal	0,61	0,11	0,72
Allgemeines Personal	10,20	20,67	30,86
Allgemeines Personal	10,20	20,67	30,86
Freie Dienstnehmer_innen	118,98	47,03	166,01
GESAMTERGEBNIS	118,98	47,03	166,01

Tabelle 40: Anstellungen nach Fakultäten – Mathematik und Geoinformation; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	106,81	37,08	143,88
Wissenschaftliches Personal	77,52	12,28	89,80
Professor_innen	13,17	2,33	15,50
Laufbahnstellen	12,18	1,00	13,18
Associate Prof.	6,33		6,33
Assoc. Prof. (o. Q.)	2,00	1,00	3,00

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Assistant Prof.	3,76		3,76
Postdoc Ass (L)	0,08		0,08
Dozent_innen	11,50	1,00	12,50
Senior Scientist	13,67	0,75	14,42
Post Doc	15,15	4,00	19,15
Assistent_innen	2,75	1,00	3,75
Prae Doc	7,01	1,71	8,72
Projektassistent_innen Post Doc	0,16	0,37	0,53
Projektassistent_innen Prae Doc	1,94		1,94
Studentische Mitarbeiter_innen		0,11	0,11
Lehrpersonal	3,49	0,87	4,36
Lehrbeauftragte	0,09	0,06	0,15
Studentische Mitarbeiter_innen	2,76	0,72	3,48
Externes Lehrpersonal	0,64	0,09	0,73
Allgemeines Personal	25,80	23,93	49,73
Allgemeines Personal	25,80	23,89	49,69
Freie Dienstnehmer_innen		0,04	0,04
GESAMTERGEBNIS	106,81	37,08	143,88

Tabelle 41: Anstellungen nach Fakultäten – Physik; Quelle: TU Insight 2021

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

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
§ 28	120,72	66,90	187,62
Wissenschaftliches Personal	92,76	29,20	121,96
Professor_innen	16,09	2,83	18,92
Laufbahnstellen	12,83	5,42	18,25
Associate Prof.	4,92	2,25	7,17
Assoc. Prof. (o. Q.)		1,00	1,00
Assistant Prof.	7,42	1,92	9,33
Postdoc Ass (L)	0,50	0,25	0,75
Dozent_innen	15,79	2,00	17,79
Senior Scientist	6,21	2,78	8,99

VZÄ jährlich, § 28	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Post Doc	14,16	3,31	17,47
Assistent_innen	3,00		3,00
Prae Doc	21,48	10,07	31,55
Projektassistent_innen Post Doc	0,56	0,42	0,98
Projektassistent_innen Prae Doc	0,81	1,35	2,16
Studentische Mitarbeiter_innen	0,31	0,03	0,34
VB des wiss. Dienstes	1,50	1,00	2,50
Lehrpersonal	3,08	1,49	4,57
Lehrbeauftragte	0,09	0,04	0,13
Senior Lecturer	1,00		1,00
Studentische Mitarbeiter_innen	1,86	1,43	3,29
Externes Lehrpersonal	0,13	0,03	0,15
Allgemeines Personal	24,88	36,20	61,09
Allgemeines Personal	24,88	36,20	61,09
GESAMTERGEBNIS	120,72	66,90	187,62

Tabelle 42: Anstellungen nach Fakultäten – Technische Chemie; Quelle: TU Insight 2021

Tabelle zu Abbildung 57: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2020/21

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	0	1	1
3	14	5	19
4	2	1	3
5	6	1	7
6	41	22	63
7	85	32	117
8	166	80	246
9	146	62	208
10	145	70	215
11	97	43	140
12	78	44	122
13	63	42	105
14	70	41	111

Anzahl Semester Bachelorstudium	Männer	Frauen	Gesamt
15	44	21	65
16	36	19	55
17	32	19	51
18	29	16	45
19	21	9	30
20	25	14	39
21	9	5	14
22	11	10	21
23	9	6	15
24	12	3	15
25	5	2	7
26	11	3	14
27	5	2	7
28	1	2	3
29	4	2	6
30	3	0	3
31	3	2	5
32	4	0	4
34	3	0	3
35	0	1	1
37	1	0	1
38	1	0	1
40	0	1	1
41	1	0	1
42	1	0	1
50	1	0	1

Tabelle 43: Studiendauer Bachelorstudium im Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 58: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2020/21

Anzahl Semester Masterstudium	Männer	Frauen	Gesamt
1	4	3	7
2	17	11	28
3	35	10	45
4	81	27	108
5	103	44	147
6	143	64	207
7	79	58	137
8	77	43	120
9	44	27	71
10	36	22	58
11	14	18	32
12	18	9	27
13	14	5	19
14	5	7	12
15	7	5	12
16	6	2	8
17	5	4	9
18	7	1	8
19	1	2	3
20	3	0	3
21	3	3	6
22	3	0	3
23	0	1	1
28	1	0	1

Tabelle 44: Studiendauer Masterstudium im Studienjahr 2020/21; Quelle: Unidata

Tabelle zu Abbildung 59: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2020/21

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
0	1	0	1
1	1	1	2

Anzahl Semester Doktoratsstudium	Männer	Frauen	Gesamt
2	2	0	2
4	1	1	2
5	9	1	10
6	10	3	13
7	22	11	33
8	31	16	47
9	31	6	37
10	24	4	28
11	17	9	26
12	9	4	13
13	8	2	10
14	7	1	8
15	2	0	2
16	4	1	5
17	2	1	3
18	1	1	2
20	1	0	1
21	0	1	1
22	1	1	2
23	2	0	2
24	1	0	1
25	2	0	2
26	1	2	3
30	1	0	1
34	1	0	1

Tabelle 45: Studiendauer Doktoratsstudium im Studienjahr 2020/21; 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 10/2022

Mitarbeit und Datenauswertungen: Harald Kleiner, Shabnam Tauböck

Für den Inhalt verantwortlich:

Abteilung Genderkompetenz, Brigitte Ratzer

Konzeption: Anna Winkler