

] a [

Gender-Monitoring-Bericht | 2019
Akademie der bildenden Künste Wien

Impressum:

Akademie der bildenden Künste Wien
Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

Schillerplatz 3
1010 Wien

www.akbild.ac.at/frauen

Verfasserin:
Ingrid Schacherl
i.schacherl@akbild.ac.at

Wien, 22. Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
Stichtage und Datenquellen	5
1 Einleitung	6
2 Beitrag Rektorat.....	9
3 Non-Binary-Universities	12
4 Gesamtübersicht	15
4.1 Mitarbeiter_innen.....	16
4.2 Glasdeckenindex.....	17
4.3 Gender Pay Gap.....	19
4.4 Künstlerisch-wissenschaftliches Personal.....	20
4.5 Verwaltungspersonal.....	22
4.6 Studierende	23
4.6.1 Geschlechterverteilung nach Studienfächern.....	26
5 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen	27
5.1 Institutsleitungen.....	28
5.2 Leitungsfunktionen Allgemeines Personal	28
5.3 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal	29
5.4 Mobilitäten	32
6 Künstlerisch-wissenschaftliches Personal.....	33
7 Mitarbeiter_innen – Reisekosten	37
8 Studierende	39
8.1 Internationale Mobilitäten	39
8.2 Förderungen und Stipendien	39
8.2.1 Projektförderung	39
8.2.2 Förderungsstipendium.....	40
8.2.3 Arbeitsstipendium	41
8.2.4 Leistungsstipendium.....	42
8.2.5 Sozialstipendien	42
Abbildungsverzeichnis	44
Tabellenverzeichnis	44
Literaturverzeichnis.....	45

Danksagung

Die Verfasserin möchten sich an dieser Stelle ganz herzlich bei allen Kolleg_innen der Akademie der bildenden Künste Wien bedanken, die bei der Erarbeitung dieses Berichts durch die Bereitstellung der Daten sowie hilfreiche Diskussionen unterstützt haben, insbesondere bei Christina Fasching (Student Welcome Center), Gerald Grünwald, Angelika Tiewald, Diellza Ndreshaj (Personalabteilung), Sabine Deutsch-Peschak, Martin Leupold (Rektorat), Astrid Fingerlos, Veronika Litschel (Qualitätsentwicklung), Cornelia Göls, Daniela Jungmann-Masilko (Vizerektorat für Kunst | Lehre), Gabriele Reinharter-Schrammel, Stephanie Baumgarten (International Office), Marianne Maljkovic (Studien- und Prüfungsabteilung), Eleonora Ciani (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) sowie Michaela Tanzer-Holmes (Büro des Senats).

Stichtage und Datenquellen

Sofern nichts anderes ausgewiesen, wurden folgende Stichtage und Datenquellen herangezogen:

Mitarbeiter_innen:

Datenquelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag: 31.12.2019

Neueinstellungen: 1.1.2019 bis 31.12.2019. Hier ist zu beachten, dass Doppelzählungen (etwa bei Lektor_innen) unter Umständen möglich sind. Dennoch gibt die Zahl einen Eindruck, welche Arbeitsverträge in diesem Zeitraum abgeschlossen wurden.

Mobilitäten: Rektorat | Personalentwicklung, Stichtag: 31.12.2019

Studierende:

Datenquelle: AkademieOnline, Stichtag: 28.02.2019. Dieser Stichtag wurde gewählt, da sowohl uni:data als auch AkademieOnline mit diesem Stichtag arbeiten.

Projektförderung und Sozialstipendien: VR Kunst | Lehre, Studienjahre 2018/19.

1 Einleitung

In Berichtsjahr 2019 ist die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (FGD) zehn Jahre alt geworden. Diese Organisationseinheit ist – wie an den meisten Kunstuniversitäten – relativ spät eingerichtet worden insbesondere im Vergleich zu beispielsweise den Universitäten Wien und Graz (1993), deren Koordinationsstelle bereits vor 27 Jahren institutionalisiert wurden. Mit Einsetzung des UG 2002 wurden alle Universitäten zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung¹ in die Satzung verpflichtet.

Die Ergebnisse einer Recherche zur Personalsituation in der Koordinationsstelle FGD verweisen auf eine eher prekäre Besetzungssituation in den ersten Jahren. Den Anfang machte 2009 eine 20 Stundenstelle, die mittlerweile auf 30 Stunden erhöht wurde. Dazwischen gab es wiederholt Phasen, in denen die Stelle unbesetzt war (September 2009 bis Jänner 2010, Februar bis Juni 2013, März und April 2016, Juni bis August 2018). Seit September 2018 wird die Koordinationsstelle von Ingrid Schacherl geleitet.

Die Berichte zur Geschlechterverteilung, die ebenfalls auf die Grundlage dieser UG Novelle zurückzuführen sind, werden seit 2005 an der Akademie veröffentlicht. Die Akademie war nicht nur in dieser Hinsicht spät dran. Im Wintersemester 2020/21 liegt es 100 Jahre zurück, dass - nach 228 Jahren seit der Gründung - die ersten Studentinnen zum „ordentlichen“ Studium an der Akademie der bildenden Künste Wien zugelassen wurden. Die Akademie war damit im Vergleich zu anderen Universitäten eine Nachzüglerin. Umso erfreulicher zeigt sich, dass sich die Akademie in den vergangenen 100 Jahren österreichweit als Vorzeige-Universität für Geschlechtergleichstellung, aktive Frauenförderung, Antidiskriminierung und Non-Binary-University gewandelt hat.

Die Akademie der bildenden Künste Wien gilt als die erste österreichische Universität, die auf allen Hierarchieebenen in der Organisation eine ausgeglichene binäre Geschlechterverteilung aufweist. Dies wird durch den vorliegenden Bericht zu den Geschlechterverhältnissen empirisch dokumentiert.

¹ §19 (7) Universitätsgesetz 2002

Wenngleich der vorliegende Bericht sich größtenteils quantitativ mit den Geschlechterverhältnissen auseinandersetzt, ist es an der Akademie selbstverständlich, dass in allen Bereichen die Kategorie Geschlecht und die gesellschaftlich hergestellten und reproduzierten Geschlechtsunterscheidungen thematisiert und im besten Fall Diskriminierungen überwunden oder zumindest verringert werden. Generell muss, wie auch in den vorangegangenen Berichten, darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung von weiblichen und männlichen Kategorien in Statistiken höchst ambivalent zu sehen ist. Einerseits ermöglicht eine geschlechtsbezogene Auswertung die Sichtbarmachung von Ungleichheiten, andererseits schreibt sie die Binarität von Frau-Mann fort.

Die Akademie der bildenden Künste Wien ist sich gewahr, dass Geschlecht komplexer zu fassen ist als dies durch eine strikte Frau-und-Mann-Dichotomie möglich ist. Die Bereitstellung bestmöglicher Bedingungen zur Entwicklung und Erschließung der Künste, der Forschung und der künstlerischen Forschung beinhaltet im Verständnis der Akademie der bildenden Künste Wien auch die Anerkennung der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen, so auch die Anerkennung ihres Identitätsgeschlechts. Seit dem Studienjahr 2014/15 werden beispielsweise die Anträge für Projektförderungen jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Auch das Zulassungsverfahren für Studierende (seit 2012) sowie Online-Registrierung für die Bewerbung als zukünftige Mitarbeiter_innen überwinden bereits bei der Registrierung die binäre Einteilung.

Angestoßen durch eine Änderung im UG 2002 im Jahr 2015, wurden die Universitäten veranlasst, Gleichstellungspläne in ihre Satzungen aufzunehmen. In einem ausführlichen Prozess hat die Akademie der bildenden Künste Wien den Frauenförderungsplan (FFP) überarbeitet und den neu dazu gekommenen Gleichstellungsplan (GSP) entwickelt. In Letzterem ist ein Gleichstellungsrat verankert, der zukünftig dazu beiträgt, dass die gesteckten gleichstellungspolitischen Ziele umgesetzt werden. Der Gleichstellungsrat soll langfristig zu Studien- und Arbeitskulturen beitragen, in denen Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt ermöglicht und gefördert werden.

Zusammenfassend lässt sich, wie auch in den Vorjahren, ein positives Resümee in Bezug auf die Geschlechterverteilung an der Akademie der bildenden Künste Wien ziehen. Der Frauenanteil liegt in beinahe allen Organisationseinheiten über 50 Prozent, teilweise gar über 60 Prozent.

2 Beitrag Rektorat

Mit dem Antritt des neuen Rektoratsteam stand die Fertigstellung des Gleichstellungsplans (GSP) und des Frauenförderungsplans (FFP) auf der Agenda. Dies erfolgte u.a. im Rahmen von mehreren Workshops in Zusammenarbeit von Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AfG), der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (FGD) und Rektorat. Die Endfassungen beider Pläne konnten zum Jahresende 2019 an den Senat übergeben und am 17.04. 2020 veröffentlicht werden.

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, Bedingungen zu gewährleisten, um Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen an der Akademie der bildenden Künste Wien nachhaltig abzubauen. Dabei sollen gesellschaftlich benachteiligte Gruppen gefördert sowie ein positives Arbeits- und Studiumfeld für alle Akademieangehörigen geschaffen werden. Durch die Konkretisierung von Antidiskriminierungs- und Förderungsmaßnahmen sowie der Festlegung von Gleichstellungszielen werden Prozesse für eine umfassende Gleichstellung implementiert. Die Handlungsfelder des Gleichstellungsplans beziehen sich in Anlehnung an das Bundesgleichbehandlungsgesetz auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, des Alters sowie einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung. Dabei sind Mehrfachdiskriminierungen ebenso in den Blick zu nehmen wie jegliche Formen von Belästigungen. Als über den gesetzlichen Rahmen hinausgehendes Handlungsfeld will die Akademie der bildenden Künste Wien sich mit dem Themenfeld „Klasse“ als sozialer Ausschlußmechanismus auseinandersetzen. Chancengleichheit soll für alle Universitätsangehörigen und Bewerber_innen unabhängig von ihrem Bildungs-, sozialen und/oder ökonomischen Hintergrund gewährleistet sein.

Verstärktes Augenmerk wird künftig auch auf Intersektionalität, also auf die Verknüpfung von Geschlecht mit weiteren gesellschaftlichen Strukturkategorien (wie z.B. Alter, sozioökonomischer Status, Dis_abilities) gelegt werden. Zudem ist der Akademie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium bzw. Beruf ein zentrales Anliegen. Die Begleitung fällt in die Zuständigkeit des Gleichstellungsrat. Das Gremium setzt sich aus je einer Vertretung und einer Ersatzperson von: Rektorat und Senat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Österreichischer Hochschülerschaft, Koordinationsstelle FGD zusammen.

Der Gleichstellungsrat legt die Gleichstellungsziele fest. Diese setzen sich zusammen aus einer Zielbeschreibung, den zu ihrer Erreichung zu setzenden Maßnahmen und der Benennung der zuständigen Abteilungen und Organisationseinheiten. Der Gleichstellungsrat tagt einmal pro Semester, um die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren.

Zur Unterstützung der Operationalisierung werden Frauenförderung, Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit als eine der fünf strategischen Entwicklungsrichtungen im Organisationskonzept und im Entwicklungsplan der Akademie verankert. Mit dem Non-Binary-Universities-Projekt wurden erste Schritte gesetzt, um Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit sichtbar zu machen und anzuerkennen. Darauf aufbauend wird ein nächster Schritt sein, einen Transformationsprozess fortzusetzen, der zu einem nachhaltigen Kulturwandel hin zu einer gelebten geschlechternvielfältigen und -gerechteren Universität beitragen kann. Zur Begleitung der Transformationsprozesse und zur Gewährleistung von Gleichstellungsstandards werden hier in den nächsten Jahren neue Instrumentarien geschaffen, um diesbezügliche Kriterien und Maßnahmen weiter zu entwickeln und zu verankern. Unter anderem mit der Etablierung einer Gender-Equality-Arbeitsgruppe mit Fokus auf Lehre und Kunst/Forschung. Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus Vertreter_innen aller Instituten, eine_ Vertreter_in aus dem Rektorat und der Koordinationsstelle FGD.

Diese Maßnahmen haben bereits zu einem zunehmend genderdiversen und geschlechtergerechteren Umfeld an der Akademie beigetragen. Die Perspektive der Frauenförderung, Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit ist strukturell etabliert und es gilt an diese Zwischenerfolge anzuknüpfen und die Zielsetzungen weiterhin universitätsintern zu verstetigen und zu fördern. Auf Basis der bisherigen Initiativen und Erfolge im Bereich der Frauenförderung, der Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit bildet die Weiterführung der Umsetzung für eine genderechtere Universität einen zentralen Schwerpunkt der Akademie, mit der sie ihr gesellschaftliches Wirken betont.

Johan Hartle – Ingeborg Erhart – Celestine Kubelka

3 Non-Binary-Universities

Das erklärte Ziel der Akademie der bildenden Künste Wien ist es Geschlechterdiversität sichtbar zu machen und die geschlechtliche Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen im Studien- und Arbeitsalltag anzuerkennen. Für dieses Engagement erhielt die Akademie der bildenden Künste Wien den Diversitas Preis 2016 und konnte von 2017 bis Herbst 2019 das Projekt „Non-Binary-Universities“ (NBU) an der Akademie umsetzen. Im NBU-Projekt wurden Strategien und Strukturen entwickelt, die für trans, inter* und nicht-binäre Personen einen Raum schaffen, der eine bestmögliche Entfaltung gewährleistet, um beispielsweise mögliche Diskriminierungen zu identifizieren und in der Folge zu beseitigen.

Die Ergebnisse wurden in zwei Publikationen veröffentlicht: Sie leiteten einen Diskurs zum Abbau potentieller Sex/Gender-Diskriminierung ein. „Non-Binary-Universities - Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen“ (2019) will mit dem analytischen Aufbrechen der Geschlechterbinarität einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht werden. Maßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik werden in der sehr anschaulich gestalteten Broschüre „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“ (2019) den Lehrenden zur Verfügung gestellt.

Die Umsetzungsmaßnahmen zur Förderung der Geschlechtervielfalt an der Akademie werden seit Projektende in die verschiedenen Bereiche der Organisation implementiert. Sie beziehen sowohl den Bereich der Administration als auch die Bereiche Kunst | Lehre | Forschung und Bauliches mit ein. Die nachfolgende Auflistung bietet eine Übersicht über die wichtigsten bisher umgesetzten Maßnahmen:

Sensibilisierung und Kommunikation

- Für die (interne) Kommunikation gibt es eine Richtlinie für geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation².

Administration von Studierenden:

² Akademie der bildenden Künste Wien: Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation, Wien 2019, Online: https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf

- Einrichtung eines One-Stop-Shops in der Studienabteilung zur Erleichterung der Änderung der Studierendenstammdaten bei Änderung von Namen und/oder Geschlechtseintrag im Personenstand von Studierenden
- Neuausstellung von Zeugnissen, etc. für Absolvent_innen bei Personenstandsänderungen
- Informationsblatt für Studierende im Student Welcome Center

IT-Verwaltung von Studierenden und Mitarbeiter_innen (work in progress):

- Veränderung der Studiendokumente (z.B. Zeugnisse), sodass sie möglichst geschlechtsneutral sind, bzw. optional geschlechtsneutral sind
- Streichung der Anrede Herr/Frau im Campus Online-System (Visitenkarten)
- Einrichtung eines Spiegelsystems zur internen Datenverarbeitung von Studierenden mit Wunschnamen
- Einführung einer universitätsintern gültigen Studierenden-Card, die den Namen aus dem Spiegelsystem bezieht, d.h. den Identitätsnamen enthält

Administration von Mitarbeiter_innen:

- Einrichtung eines One-Stop-Shops in der Personalabteilung zur Änderung aller Dokumente, E-Mail Adresse, etc. für Mitarbeiter_innen bei Personenstandsänderungen
- Informationsblatt in der Willkommensmappe für neue Mitarbeiter_innen zur Stammdatenänderungen im Falle einer Personenstandsänderung

Forschung und Lehre

- Anwendung der Ergebnisse: „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert, diskriminierungskritisch und respektvoll gestalten“
- Erstellung einer kommentierten Literaturliste³ sowie eines Handapparats mit Basisliteratur in der Bibliothek
- Verbreitung der Ergebnisse aus dem Projekt „Non-Binary-Universities“ der Akademie der bildenden Künste Wien.

Bauliches

- An jedem Standort der Akademie wird mindestens eine geschlechtsneutrale Toilette mit Einzelkabinen eingerichtet.
- An jedem Standort der Akademie (ausgenommen der Gemäldegalerie, des Kupferstichkabinetts im Theatermuseum) stehen Toiletten als binäre Toiletten nach Selbstdefinition zur Verfügung.

³ Akademie der bildenden Künste Wien: Literatur zu TRANS* | INTER* | QUEER STUDIES, Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/LiteraturzuTrans.pdf>

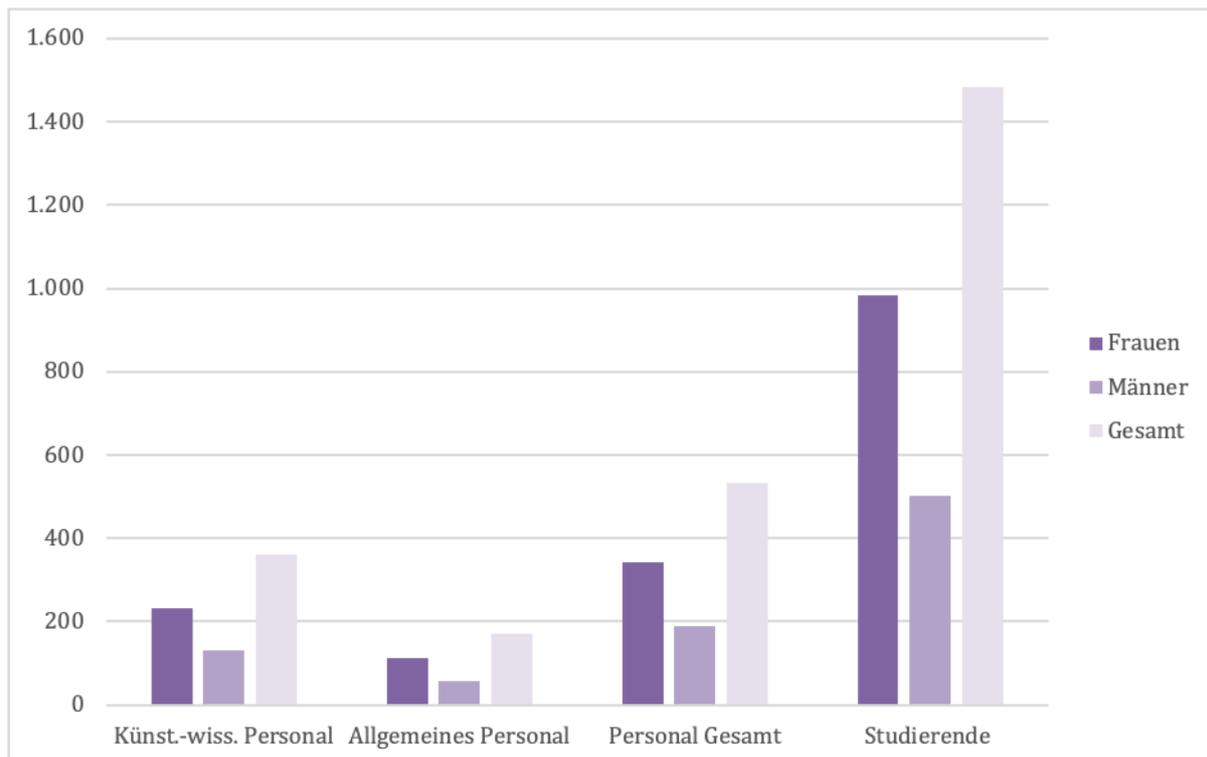
Als Pilotprojekt in diesem Themenfeld ist es der Akademie ein Anliegen, die Ergebnisse für den gesamtösterreichischen Hochschulraum und darüber hinaus beispielgebend aufzubereiten. Die Projektergebnisse wurden bei mehreren Tagungen präsentiert (Auswahl):

- „Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu“ der Ombudsstelle für Studierende (Krems 2018)
- „Diversität in Forschung und universitärer Praxis“ der Task Force Gender & Diversity der österreichischen Universitätenkonferenz (Graz 2019)
- „inter*/trans/non-binary im Hochschulkontext“, 3. Tagung des Netzwerkes Diversität veranstaltet von der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien (2019)
- „Geschlechtervielfalt an Hochschulen“ Open Space bei der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) (Berlin 2020). Diese Initiative wird im Rahmen eines Forums bei den nachfolgenden Konferenzen fortgesetzt.
- In der österreichischen Genderplattform wurde eine Arbeitsgruppe (AG) Geschlechtervielfalt eingerichtet. Diese dient dem interuniversitären Austausch in diesem Handlungsfeld. Die Mitarbeit in dieser AG ist außerdem offen für Kolleg_innen aus Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen.

4 Gesamtübersicht

Die nachstehende Abbildung veranschaulicht die an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2019 tätigen Personen differenziert in künstlerisch-wissenschaftliches Personal, allgemeines Personal und Studierende.

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2019 (Personen)



Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2019; Stichtag Studierende: 28.02.2019. Anmerkung: Trotz der unterschiedlichen Stichtage werden die Daten des Personals und der Studierenden in der Abbildung gemeinsam dargestellt, um die Relation deutlich zu machen.

In Summe sind 2.015 Personen als Akademieangehörige anzusehen. Sie setzen sich aus an der Akademie der bildenden Künste Wien tätigem Personal und Studierenden zusammen. Insgesamt ist in allen Personengruppen ein Anstieg zu verzeichnen im Vergleich zu 2017.

Aktuell beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten an der Akademie der bildenden Künste Wien 64,6 Prozent (Personen) bzw. 61,3 Prozent (Vollzeitäquivalente-VZÄ). Gegenüber dem Berichtsjahr 2017 ist das ein Anstieg um 2,8 Prozentpunkte (Personen) bzw. 1,3 Prozentpunkte (VZÄ). Der niedrigere Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten macht die höhere Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bei Frauen deutlich. Die höchste Differenz zeigt sich hier beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal mit einem Unterschied von 4 Prozentpunkten zwischen den Personen und Vollzeitäquivalenten.

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	231	130	361	64,0%
Allgemeines Personal	112	58	170	65,9%
Personal Gesamt	343	188	531	64,6%
Studierende	983	501	1.484	66,2%
Personal/Studierende Gesamt	1.326	689	2.015	65,8%

Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	105,2	70,2	175,4	60,0%
Allgemeines Personal	94,8	51,7	146,5	64,7%
Personal Gesamt	185,1	116,7	301,8	61,3%

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2019; Stichtag Studierende: 28.02.2019.

4.1 Mitarbeiter_innen

Eine differenzierte Betrachtung nach künstlerisch-wissenschaftlichem Personal und allgemeinem Personal zeigt, dass die Administration wie an den meisten Universitäten ein feminisierter Arbeitsbereich ist. Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe 64,7 Prozent (VZÄ⁴) bzw. 65,9 Prozent (Personen).

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal an der Akademie der bildenden Künste in Wien in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Im Jahr 2019 lag der Anteil von Frauen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal bei 60 Prozent (VZÄ) bzw. bei 64 Prozent gezählt nach Personen⁵. Der Frauenanteil bei Professuren⁶ liegt mit 55,9 Prozent ebenfalls über der 50%-Marke. Ein ausgewogenes binäres Geschlechterverhältnis ist bei den Professor_innen seit 2009 zu verzeichnen.

Die Akademie der bildenden Künste in Wien ist die einzige Universität in Österreich, die auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchiestufen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal verweisen kann. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Sinne der Frauenförderung / Gleichbehandlung / Antidiskriminierung kontinuierlich geprüft, damit es keine rückläufigen Entwicklungen gibt.

⁴ Vollzeit-Äquivalente

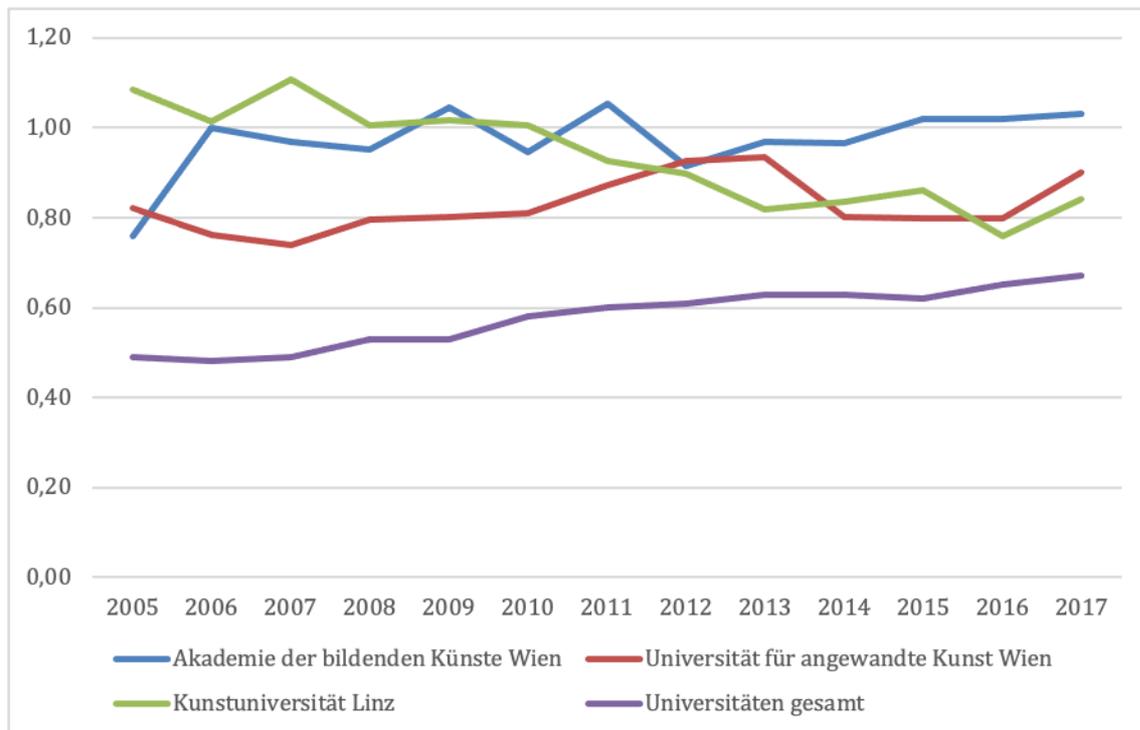
⁵ Datengrundlage siehe uni:data

⁶ Das sind Professuren nach §98 und §99 UG 2002.

4.2 Glasdeckenindex

Der Glasdeckenindex zeigt die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen innerhalb des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals auf die hierarchisch höchste Stufe der Professur. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Männer und Frauen die gleiche Wahrscheinlichkeit haben, aufzusteigen. Werte über 1 zeigen höhere, Werte unter 1 niedrigere Aufstiegschancen für Frauen. Je geringer der Wert des Quotienten ist, desto „dicker“ ist die Decke, mit der Frauen in ihrem beruflichen Werdegang konfrontiert sind.

Abbildung 2: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten⁷



Quelle: uni:data

An der Akademie der bildenden Künste Wien wurde der Wert 1 im Jahr 2006 erstmals erreicht und bewegt sich in den Folgejahren immer wieder zwischen 0,9 und 1. Aktuell (2019) liegt er bei 0,92.

⁷ 2017 wurde der Berechnungsmodus bei uni:data verändert, sodaß eine Vergleichbarkeit nach 2017 nicht mehr gegeben ist.

Da der Glasdeckenindex eine Verhältniszahl ist, die den Anteil der Professorinnen in Relation zum Frauenanteil des künstlerisch-wissenschaftlichen Personal setzt, wird in der nachfolgenden Tabelle 2 auch der Professorinnenanteil der ausgewählten Universitäten angegeben. Der Wert 1, welcher die gleichen Aufstiegschancen für Frauen und Männer markiert, könnte, da es sich um eine Verhältniszahl handelt, durch einen gleichen, aber niedrigen Frauenanteil in beiden Gruppen zustanden kommen. Deswegen ist es unabdingbar, auch den jeweiligen Anteil der Professorinnen zu beachten. Der aktuelle Wert zeigt, dass auch unter Einbeziehung dieses Faktors die Aufstiegschancen für Frauen an der Akademie sehr hoch sind.

Tabelle 2: Glasdeckenindex und Anteil Professorinnen Akademie der bildenden Künste Wien

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Akademie der bildenden Künste Wien	0,97	1,05	1,05	0,97	0,97	0,99	0,92
Universität für angewandte Kunst Wien	0,74	0,8	0,87	0,94	0,8	0,9	k.A.
Kunstuniversität Linz	1,11	1,02	0,92	0,82	0,86	0,84	k.A.
Universitäten gesamt	0,49	0,53	0,6	0,63	0,62	0,67	k.A.
Professorinnenanteil Akademie	43,3%	51,5%	55,9%	51,4%	55,6%	57,1%	55,9%
Professorinnenanteil Angewandte	30,3%	32,8%	39,1%	39,4%	38,9%	47,2%	48,7%
Professorinnenanteil Kunstuni Linz	43,0%	45,9%	41,9%	41,7%	40,6%	41,9%	47,5%
Professorinnenanteil Universitäten ges.	15,3%	17,7%	20,6%	22,2%	22,7%	24,4%	26,0%

Quelle: uni:data; Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 bis 2019

Im Vergleich zu den anderen Universitäten in Österreich liegt dieser Wert an der Akademie bereits seit Jahren sehr hoch und zeigt, dass es möglich ist, die gläserne Decke nachhaltig zu durchbrechen. Die beiden anderen Universitäten mit bildender und angewandter künstlerischer Ausrichtung zeichnen sich ebenfalls - im Vergleich zum Durchschnitt aller Universitäten - durch gute Aufstiegschancen für Frauen aus⁸. Der Professorinnenanteil an der Universität für angewandte Kunst Wien ist mittlerweile auf knapp 49 Prozent angestiegen. An der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz liegt der Anteil der Professorinnen bei knapp 48 Prozent. Der Vergleichswert von 26 Prozent Professorinnenanteil für alle österreichischen Universitäten macht deutlich, welchen positiven Beitrag die genannten drei künstlerischen Universitäten leisten, diesen Durchschnittswert zu ermöglichen.

⁸ Die geringen Fallzahlen führen hier zu Schwankungen.

4.3 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap veranschaulicht Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er wird aus der Differenz zwischen Medianwert⁹ der Jahres-Bruttogehälter der Männer und dem Medianwert der Jahres-Bruttogehälter der Frauen errechnet. Die Bezugsgröße für den Wert ist jeweils das männliche Einkommen, d.h. das Männereinkommen ist gleich 100. Je näher der Wert bei 100 liegt, desto ausgeglichener sind die Gehaltszahlungen zwischen Frauen und Männern.

Zum Vergleich: In Österreich gesamt betrug im Jahr 2018 der Gender Pay Gap der Bruttojahreseinkommen unselbstständig beschäftigter Personen 36,7 Prozent¹⁰. Die Unterschiede sind zurückzuführen unter anderem auf die Branche, Beruf, Bildungsstand, Alter, Voll-/Teilzeit, Unterbrechungen, Region bzw. Unternehmensgröße. Werden diese Faktoren berücksichtigt, verringert sich laut Statistik Austria der Gender Pay Gap auf 15,2 Prozent. Werden die Bruttostundenverdienste verglichen so liegt der Gender Pay Gap bei 19,6 Prozent.

2017 wurde der Gender Pay Gap an der Akademie über alle Personalkategorien hinweg im Detail untersucht. Insgesamt hat die Analyse des Gender Pay Gaps an der Akademie der bildenden Künste Wien im künstlerisch-wissenschaftlichen (exkl. Professor_innen) sowie im allgemeinen Personal das Ergebnis gebracht, dass die Gehälter zum größten Teil zwischen den beiden Geschlechtskategorien ausgeglichen sind. Die Abweichungen beim Einkommen sind vor allem durch die Gruppen der Vertragsbediensteten und Beamt_innen bedingt. Bei diesen beiden Personengruppen ist maßgeblich die Anzahl der Dienstjahre, welche die Höhe der Gehaltszahlung ausmacht, ausschlaggebend für den Gender Pay Gap.

Insgesamt umfasst die nachfolgende Gehalts-Analyse (für das Jahr 2019) des Mittelbaus und der Verwaltung 362 Personen. 233 Personen werden der Kategorie „Frauen“ zugerechnet (64,36%) und 129 Personen der Kategorie „Männer“ (35,64%). Für das Jahr 2017 waren es 302 Personen (185 in der Kategorie „Frauen“ und 117 in der Kategorie „Männer“).

⁹ Der Medianwert ist der mittlere Wert der jeweiligen Untersuchungsgruppe, das bedeutet, dass 50% der Fälle oberhalb und 50% der Fälle unterhalb des Medianwerts liegen.

¹⁰ Die Daten für das Jahr 2019 waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenberichts noch nicht verfügbar.

Um für eine Vergleichbarkeit des Gender Pay Gaps zu sorgen, wurden die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigte und jene von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Das heißt, dass die zur Berechnung verwendeten Jahres-Bruttoentgelte jeweils die auf eine Jahres-Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttogehälter aller Mitarbeiter_innen der jeweiligen Verwendungsgruppe im Analysezeitraum 2019 sind.

Im Jahres-Bruttogehalt enthalten und auf das fiktive Vollzeit-Jahresgehalt hochgerechnet sind: Grundgehalt, Sonderzahlungen, Überzahlung, laufende Zulagen wie z.B. Forschungszulage oder Überstundenpauschale. Nicht enthalten sind Einmalzahlungen (z.B. Prämien, Boni, Urlaubersatzleistungen). Ebenso nicht in die Berechnungen mit einbezogen wurden Fahrkostenzuschuss, Kinderzulage bzw. -pauschale, Reisekostenzuschuss, Auslagenersatz und Übersiedlungspauschale.

Generell sind an Universitäten die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vor allem durch folgende einkommensrelevante Faktoren begründet: Art der Beschäftigungsgruppe (Beamt_innen, Vertragsbedienstete oder Personen, die aufgrund des Kollektivvertrags beschäftigt sind), Verwendungsgruppe, Innehaben einer Leitungsfunktion, Alter, die Dauer des Dienstverhältnisses (Senioritätsprinzip an Universitäten) sowie der Zeitpunkt, an dem das Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen wurde.

4.4 Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

In der jährlich zu erstellenden Wissensbilanz werden alle Universitäten aufgefordert, ihren Gender Pay Gap darzustellen, allerdings wird das Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männer (Gender Pay Gap) (vgl. Wissensbilanz 2019) nur anhand der Personalkategorie der Professor_innen ausgewiesen.

Der Mittelbau bezeichnet das künstlerisch-wissenschaftliche Personal ohne die Professor_innen. Das Personal im Mittelbau teilt sich in Beamt_innen, Vertragsbedienstete sowie Angestellte nach dem Kollektivvertrag (KV) auf. Beamt_innen und Vertragsbedienstete wurden in einer Kategorie zusammen erfasst, da ihre Fallzahl sonst zu gering wäre, um sie aus datenschutzrechtlichen Gründen anzuzeigen und da durch Ähnlichkeiten im Gehaltsschemata eine gemeinsame Analyse sinnvoll ist. In der folgenden Darstellung nicht miteinberechnet sind Lektor_innen sowie Studienassistent_innen.

Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich wird, ist der Gender Pay Gap bei den Angestellten nach KV ausgeglichen, die Diskrepanz in der Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Das liegt unter anderem an der Anzahl der Dienstjahre und der damit verbundenen höheren Besoldung.

Tabelle 3: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2019¹¹

2019	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Mittelbau Gesamt	195	122	73	91,68	89,28
Beamt_innen und Vertragsbedienstete	11	5	6	81,11	82,41
Angestellte KV	184	117	56	94,77	89,28
davon: Angestellte KV_a	127	73	54	94,46	100,00
davon: Angestellte KV_b	57	44	13	103,86	100,01

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2017

2017	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Mittelbau Gesamt	153	86	67	97,71	101,25
Beamt_innen und Vertragsbedienstete	13	5	8	84,17	85,08
Angestellte KV	140	81	59	101,22	106,85

Quelle: Personalabteilung

¹¹ Angestellte KV in Beschäftigungsverh. Lt. §26 u. §27; hier handelt es sich vor allem um Angestellte, die eine wissenschaftliche Projektarbeiten durchführen innerhalb eines bestimmten Zeitraums.

Im Vergleich zu 2017 gab es einen bemerkenswerten Anstieg (N=44) in der Gruppe der Angestellten in den Kollektivvertragsverhältnissen. Der Anstieg ist auf die Zunahme im Bereich der Projektmitarbeiter_innen zurückzuführen. Bei diesen Stellen im Bereich von Kunst-Forschungs-Projekten gibt es kaum Unterschiede in der Vergütung und nur bedingt Möglichkeiten zu unterschiedlichen Einstufungen. 2017 war diese Gruppe noch nicht ausgewiesen, weshalb hier ein Jahresvergleich nicht möglich ist. Für 2019 zeigt sich in der Gruppe der kollektivvertraglichen dauerhaft angestellten Personengruppe kein Gender Pay Gap.

4.5 Verwaltungspersonal

Bei der Verwaltung wurden bis auf die Lehrlinge alle Personen in der Berechnung erfasst. Die Lehrlinge wurden nicht in die Auswertung aufgenommen, da hier der Gender Pay Gap aufgrund der vertraglichen Festlegung der Gehälter von Lehrlingen ausgeglichen ist.

Tabelle 5: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2019

2019	Personen			Gender Pay Gap	
Personalkategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	167	111	56	111,79	117,1
Ang KV – VwGr I	24	8	16	93,89	96,76
Ang KV – VwGr IIIa	19	14	5	100,29	103
Ang KV – VwGr IIIb	25	16	9	97,56	88,76
Ang KV – VwGr IVa	30	21	9	101,43	97

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2017

2017	Personen			Gender Pay Gap	
Personalkategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	149	99	50	115,58	117,74
Ang KV – VwGr I	21	7	14	94,29	98,3
Ang KV – VwGr IIIa	19	14	5	98,73	88,05
Ang KV – VwGr IIIb	13	8	5	105,01	113,7
Ang KV – VwGr IVa	22	15	7	97,42	94,79

Quelle: Personalabteilung

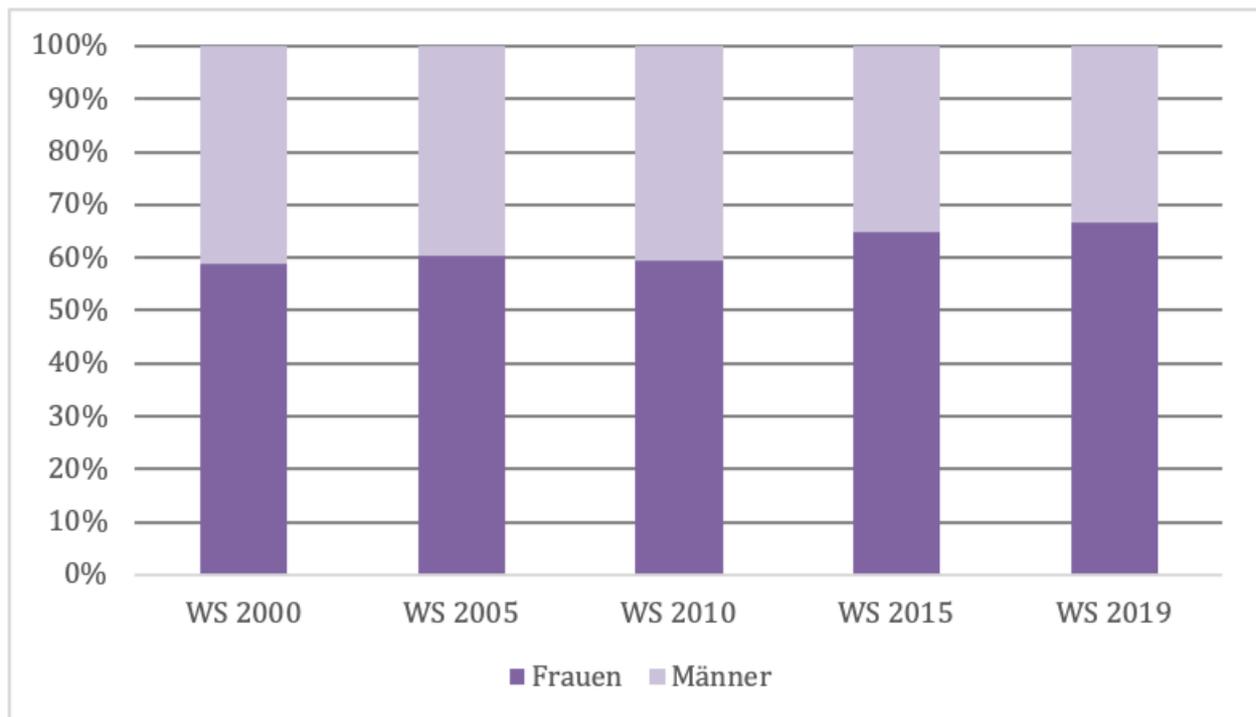
Aus Datenschutzgründen ist eine detailliertere Aufgliederung in weitere Verwendungsgruppen (VwGr) nicht möglich, da im überwiegenden Teil der Personalkategorien die Fallzahl zu gering ist. Nur vier Verwendungsgruppen konnten dargestellt werden und zeigen auf, dass auch in den einzelnen Verwendungsgruppen die Gehälter relativ ausgeglichen sind. Die Differenz in der VwGr I resultiert aus der deutlich höheren Anzahl der Dienstjahre in der Gruppe der Männer. Die Abweichung des Medians vom Mittelwert in der Gruppe der Angestellten laut Kollektivvertrag VwGr IVa lässt darauf schließen, dass es innerhalb der Gruppe bei den Frauen eine größere Bandbreite der Gehälter gibt als dies bei jenen der Männer der Fall ist.

In der Verwaltung befinden sich viele Frauen in Führungspositionen und gehobenen Positionen. Dies erklärt das überdurchschnittlich gute Abschneiden der Frauengehälter im Vergleich zu jenen der Männer in diesem Bereich.

4.6 Studierende

Bei den Studierenden weist die Akademie der bildenden Künste Wien seit über zwanzig Jahren einen Frauenanteil von über 50 Prozent aus. Die Studierendenzahlen haben sich in den vergangenen zwei Jahren erneut erhöht. Im Vergleich zum Studienjahr 2017/18 gibt es bei den Studierenden einen Anstieg von 1.468 Personen auf 1.484. Nach Geschlecht differenziert ist die Anzahl der Frauen stärker angestiegen im Vergleich zu den Männern. Die Studierenden setzen sich im Wintersemester 2017/18 aus 960 Frauen und 508 Männern zusammen. Im Wintersemester 2019 hat sich die Anzahl der ordentlichen Studierenden auf 1.493 erhöht. Darunter waren 995 Frauen und 498 Männer vertreten.

Abbildung 3: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2019

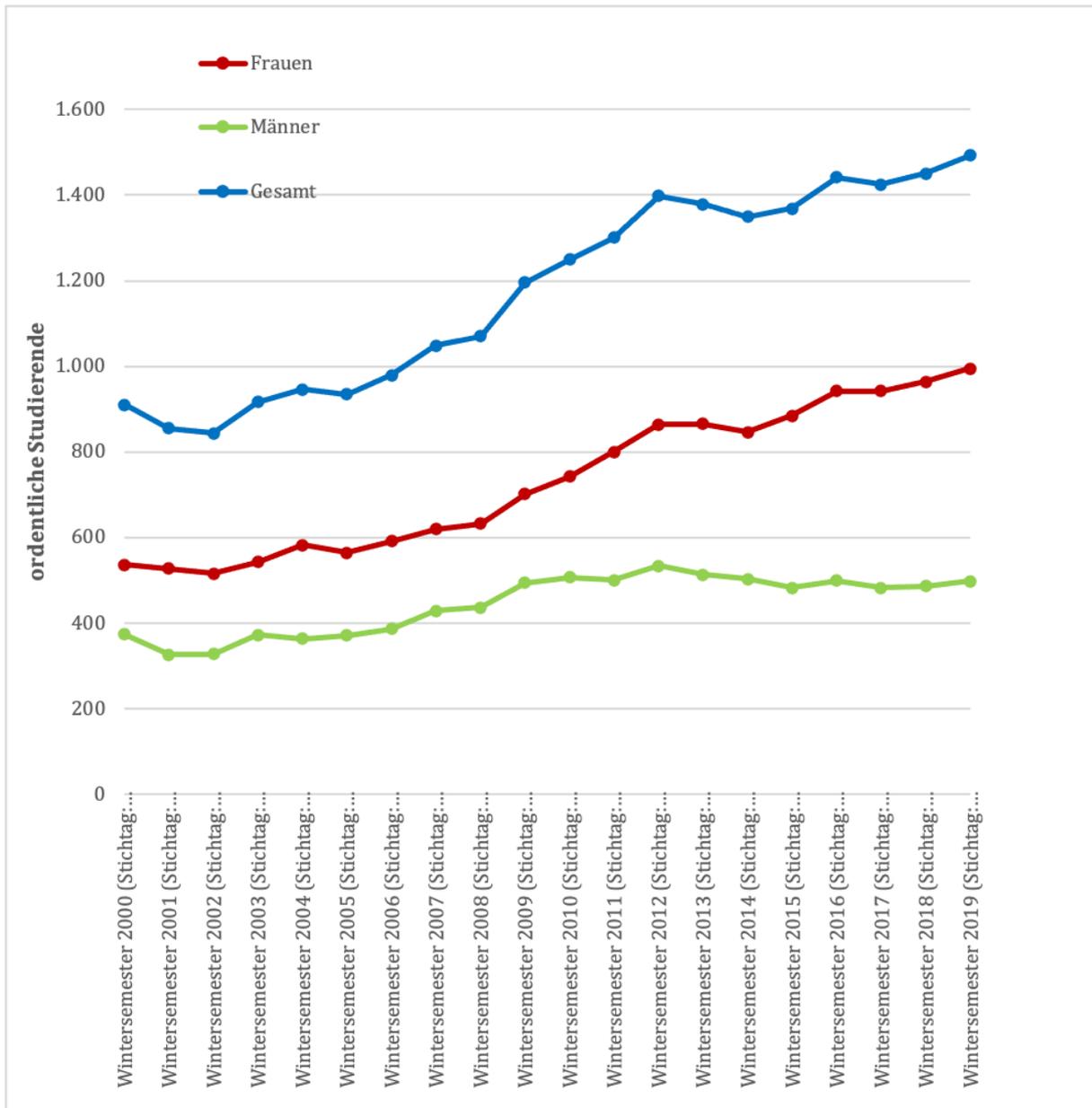


Quelle: uni:data, Stichtage jeweils der 28.02.2000-28.02.2020

Der Anteil an Studentinnen ist in den letzten zwanzig Jahren kontinuierlich angestiegen von 58,9 Prozent im Wintersemester 2000 auf 66,6 Prozent im Wintersemester 2019. Dementsprechend sank der Männeranteil unter den Studierenden von 41,1 auf 33,4 Prozent im genannten Zeitraum. Die Verteilung nach Fächern verweist auf die frauendominierten Fächer des künstlerischen Lehramts¹² und der Konservierung/Restaurierung.

¹² Anmerkung: Das Künstlerische Lehramt hat ebenfalls bereits ein Bachelorstudium, wurde aber in dieser Darstellung gemeinsam mit dem Diplomstudium dargestellt.

Abbildung 4: Entwicklung Studierendenzahlen nach Geschlecht Vergleich Wintersemester 2000 bis Wintersemester 2019

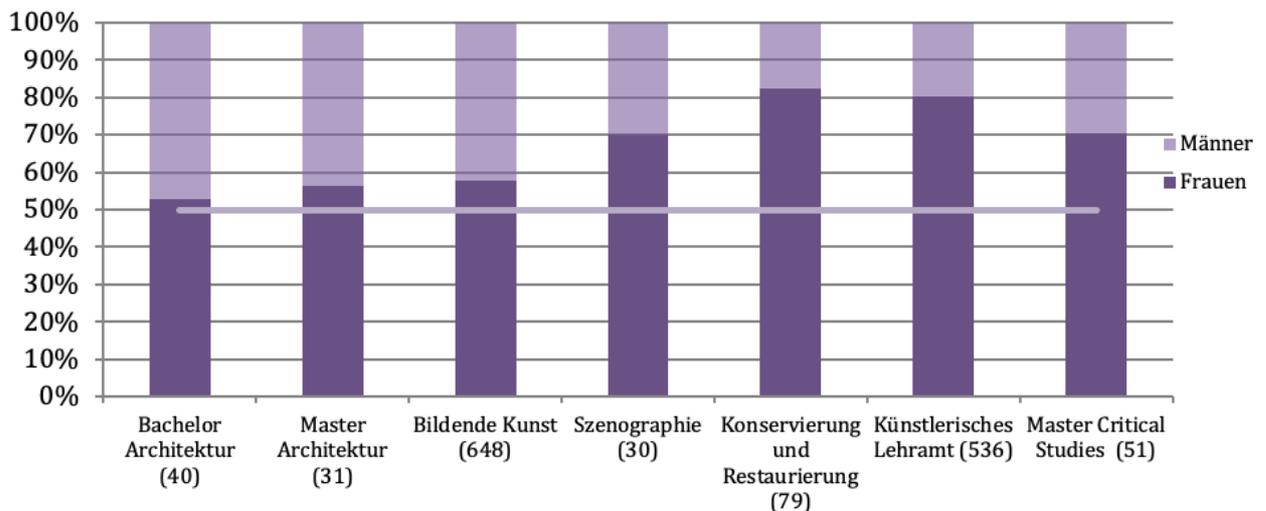


Quelle: uni:data, Stichtage jeweils der 28.02.2001-28.2.2020

4.6.1 Geschlechterverteilung nach Studienfächern

Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil in allen Fächern über der Fünfzigprozentmarke. Die Fächer Konservierung und Restaurierung sowie das künstlerische Lehramt zeichnen sich durch einen Anteil von Studentinnen von mindestens 80 Prozent aus.

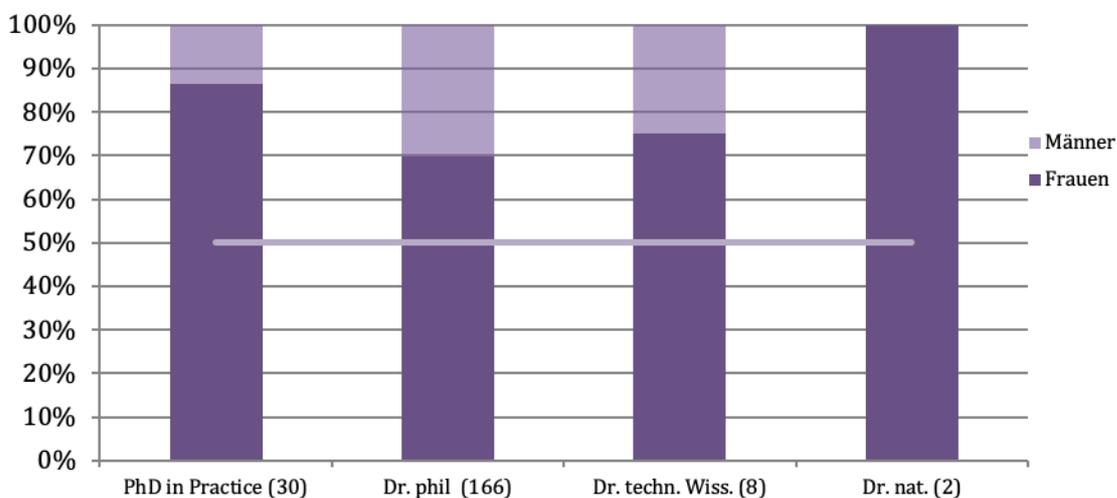
Abbildung 5: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester 2018/19



Quelle: AkademieOnline Stichtag 28.02.2019. Die Werte in den Klammern stellen die Absolutwerte (Frauen und Männer gesamt) dar.

Ein Frauenanteil weit über der Fünfzigprozentmarke ist in den Doktorats-Studien festzustellen. Bei der Dateninterpretation sind die äußerst unterschiedlichen Fallzahlen in den unterschiedlichen Studien (zwischen 2 und 166 Doktoratsstudierenden) zu beachten.

Abbildung 6: Belegte Doktorats-Studien im Wintersemester 2018/19



Quelle: Akademie Online Stichtag 28.02.2019. Die Werte in den Klammern stellen die Absolutwerte (Frauen und Männer gesamt) dar.

5 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen

In sämtlichen Leitungsorganen der Akademie der bildenden Künste Wien (Universitätsrat, Rektorat, Senat) ist die Frauenquote laut Universitätsgesetz erfüllt. Dieses gilt für alle seit März 2015 eingesetzten Organe. Paragraf 20a ist festgelegt, dass jedem Kollegialorgan mindestens 50 Prozent Frauen angehören müssen. Bei Kollegialorganen mit ungerader Anzahl an Mitglieder erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.

Tabelle 7: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen

Monitoring-Kategorie	Kopfzahlen			Anteile in % ¹		Frauenquoten-Erfüllungsgrad
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Organe mit erfüllter Quote ² / Organe gesamt
2019						
REKTORAT	2	1	3	66,7%	33,3%	1/1
Rektor	0	1	1	0%	100%	
Vizerektorinnen	2	0	2	100%	0%	
UNIVERSITÄTSRAT	2	3	5	40,0%	60,0%	1/1
Vorsitzender des Universitätsrates	0	1	1	0%	100%	
Sonstige Mitglieder des Universitätsrates	2	2	4	50%	50%	
SENAT	14	12	26	53,8%	46,2%	1/1
Vorsitzende des Senats	1	0	1	100%	0%	
Mitglieder des Senats	13	12	25	52,0%	48,0%	
HABILITATIONSKOMMISSIONEN	6	4	10	60,0%	40,0%	1/2
BERUFUNGSKOMMISSIONEN	24	12	36	66,7%	33,3%	4/4
CURRICULARKOMMISSIONEN	39	26	65	60,0%	40,0%	6/7
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN – AfG	10	2	12	83,3%	16,7%	1/1
Vorsitzende des AfG	1	0	1	100%	0%	
Mitglieder des AfG	9	2	11	83,3%	16,7%	

ohne Karenzierungen

¹⁾ Anteil der Kopfzahlen, nicht jener, der bei der Berechnung des Erfüllungsgrades herangezogen wird.

²⁾ Beispiel: Ein Erfüllungsgrad von 1/2 bedeutet, dass 1 von insgesamt 2 eingerichteten Kommissionen/Organen eine Frauenquote von mindestens 50% aufweist.

Quelle: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2019

Im Universitätsrat ist der Vorsitzende ein Mann. Im Senat hat für die aktuelle Funktionsperiode seit Oktober 2019 eine Frau den Vorsitz. Das Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien setzt sich seit Oktober 2019 aus einem Rektor und zwei Vizerektorinnen zusammen.

Vielfach liegt der Frauenanteil in den genannten Kategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien über 50 Prozent, wie beispielsweise im Senat oder im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Die genauere Betrachtung zeigt, dass bei der Habilitationskommission für Materialwissenschaften die Frauenquote in der Zusammensetzung des Gremiums nicht erreicht werden konnte. Erfreulich ist jedoch, dass sich in diesem Fall eine Frau erfolgreich habilitierte. Bei der Curricularkommission des Instituts für bildende Kunst wird nach formalen Kriterien betrachtet die Frauenquote nicht erfüllt. Hier zeigt sich eine gewisse Unschärfe, die auf den Grundlagen statistischer Datenerfassung beruht. Die erhobenen Daten beziehen sich auf den offiziellen Namen und zugeordneten Geschlechtseintrag aus dem Personenstandsregister. Personen, die aktuell eine andere Geschlechtsidentität haben als darin aufscheint, können hier nicht ausgewiesen werden.

5.1 Institutsleitungen

Zum Stichtag 31.12.2019 werden vier Institute an der Akademie der bildenden Künste Wien von Männern und zwei Institute von Frauen geleitet. Der Frauenanteil liegt hier bei 33 Prozent noch nicht bei dem gewünschten Zielwert von 50 Prozent. Demgegenüber gibt es sechs weibliche und zwei männliche Stellvertreter_innen der Institutsleitungen. Hier wäre zukünftig auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf Leitungsebene zu achten, um nicht tradierte Rollenverteilungen zu reproduzieren. Werden die Leitungen und die Stellvertretungen addiert, ergibt sich ein Frauenanteil von 57 Prozent.

5.2 Leitungsfunktionen Allgemeines Personal

Im Berichtszeitraum 2019 wurden 14 Abteilungen (inkl. Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett) von zehn Frauen geleitet und vier Abteilungen von Männern. Dies ergibt einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf der Leitungsebene von 71 Prozent.

5.3 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

Tabelle 8: Allgemeines Personal nach Personen der Jahre 2015, 2017, 2019

Personen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2015	95	54	149	63,76%
2017	101	54	155	65,16%
2019	110	57	167	65,87%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 9: Allgemeines Personal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015, 2017, 2019

VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2015	79,91	50,83	130,74	61,12%
2017	83,9	52,08	135,98	62,16%
2019	91,49	52,73	144,22	63,44%

Quelle: Personalabteilung

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil nach Personen betrachtet seit 2017 über 65 Prozent, bei den Vollzeitäquivalenten über 62 Prozent. Das allgemeine Personal ist im Zeitraum von 2015 bis 2019 um neun Frauen und drei Männer gewachsen, in Vollzeitäquivalenten gab es einen Zuwachs des Frauenanteils von 1,28 Prozent.

Auch in den einzelnen Organisationseinheiten ist der Frauenanteil konstant hoch. Die Ausnahme sind die Abteilung Gebäude | Technik | Beschaffung (33,33% Frauen bzw. 31,02% weibliche VZÄ) und der Zentrale Informatikdienst (31,25% Frauen bzw. 27,23% weibliche VZÄ). Mit Blick auf die Vollzeitäquivalente wird deutlich, dass Frauen durchschnittlich mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß als Männer angestellt sind.

Die Auflistung nach Vertragsarten zeigt für 2019, dass Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigungen tätig sind. Ausgenommen davon ist die Gruppe der Beamt_innen und Lehrlinge. Dies wird in den nachfolgenden Tabellen veranschaulicht.

Tabelle 10: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten und Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allgem. Personal gesamt	110	57	167	65,87%
Bibliothek und Archiv	12	4	16	75,00%
Büro Arbeitskreis	1	0	1	100,00%
Büro Internationale Beziehungen	3	0	3	100,00%
Büro Rektorat	14	2	16	87,50%
Büro Senat	2	0	2	100,00%
Büro Universitätsrat	1	0	1	100,00%
Controlling	1	1	2	50,00%
Gebäude I Technik I Beschaffung	11	22	33	33,33%
Gemäldegalerie	14	5	19	73,68%
Institute Office Management	16	4	20	80,00%
Koordinationsstelle Frauenförderung I Geschlechterforschung I Diversität	1	0	1	100,00%
Kunst I Forschung I Support	4	2	6	66,67%
Kupferstichkabinett	3	3	6	50,00%
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	5	1	6	83,33%
Qualitätsmanagement	3	0	3	100,00%
Rechnungswesen	4	1	5	80,00%
Rechts- und Personalabteilung	5	1	6	83,33%
Studien - und Prüfungsabteilung	5	0	5	100,00%
Zentraler Informatikdienst	5	11	16	31,25%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 11: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allg. Personal gesamt	110	57	167	65,87%
I	8	16	24	33,33%
II a	1	1	2	50,00%
II b	9	2	11	81,82%
III a	12	5	17	70,59%
III b	16	9	25	64,00%
IV a	18	9	27	66,67%
IV b	6	2	8	75,00%
V	5	1	6	83,33%
Lehrling	2	1	3	66,67%
§27 Ang.	2	0	2	100,00%
Vertragsbedienstete	28	10	38	73,68%
Beamte	3	1	4	75,00%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 12: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten und Vollzeitäquivalenten 2019

Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allgem. Personal gesamt	91,49	52,73	144,22	63,44%
Bibliothek und Archiv	11,50	4	15,50	74,19%
Büro Arbeitskreis	1,00	0	1,00	100,00%
Büro Internationale Beziehungen	2,13	0	2,13	100,00%
Büro Rektorat	9,57	1,5	11,07	86,45%
Büro Senat	1,00	0	1,00	100,00%
Büro Universitätsrat	0,50	0	0,50	100,00%
Controlling	1,00	1	2,00	50,00%
Gebäude I Technik I Beschaffung	9,50	21,125	30,63	31,02%
Gemäldegalerie	13,00	5	18,00	72,22%
Institute Office Management	12,75	2,6	15,35	83,06%
Koordinationsstelle Frauenförderung I Geschlechterforschung I Diversität	0,75	0	0,75	100,00%
Kunst I Forschung I Support	3,08	1,75	4,83	63,73%
Kupferstichkabinett	2,50	2,5	5,00	50,00%
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	5,50	0,625	5,38	88,37%
Qualitätsmanagement	2,50	0	2,50	100,00%
Rechnungswesen	3,50	1	4,50	77,78%
Rechts- und Personalabteilung	4,43	1	5,43	81,57%
Studien - und Prüfungsabteilung	3,33	0	3,33	100,00%
Zentraler Informatikdienst	3,98	10,625	14,60	27,23%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 13: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalenten 2019

Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allg. Personal gesamt	91,49	52,73	144,22	63,44%
I	7,00	15,38	22,38	31,28%
II a	1,00	0,10	1,10	90,91%
II b	8,75	2,00	10,75	81,40%
III a	9,19	3,88	13,07	70,35%
III b	12,63	8,13	20,75	60,84%
IV a	12,73	8,25	20,98	60,67%
IV b	5,00	2,00	7,00	71,43%
V	5,00	1,00	6,00	83,33%
Lehrling	2,00	1,00	3,00	66,67%
§27 Ang.	1,08	0,00	1,08	100,00%
Vertragsbedienstete	24,13	10,00	34,13	70,70%
Beamte	3,00	1,00	4,00	75,00%

Quelle: Personalabteilung

Die Vertragsarten geben einen ungefähren Richtwert vor, sagen aber nur wenig über die tatsächliche Entlohnung der Personen aus (siehe Kapitel Gender Pay Gap). Aufgrund der Möglichkeit von individuellen Gehaltsverhandlungen können zwischen den Personen in derselben Vertragsart unterschiedliche Entlohnungen bestehen.

Tabelle 14: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Köpfe 2019

Neueinstellungen Personen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allg. Personal (KV)	14	7	21	66,67%
I	1	2	3	33,33%
II b	1	0	1	100,00%
III a	2	1	3	66,67%
III b	5	1	6	83,33%
IV a	3	3	6	50,00%
IV b	1	0	1	100,00%
§27 Ang.	1	0	1	100,00%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 15: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalente 2019

Neueinstellungen VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allg. Personal (KV)	10,55	6,125	16,675	63,27%
I	0,45	2	2,45	18,37%
II b	1	0	1	100,00%
III a	1	0,75	1,75	57,14%
III b	1,5	0,625	2,125	70,59%
IV a	3,75	2,75	6,5	57,69%
IV b	2,1	0	2,1	100,00%
§27 Ang.	0,75	0	0,75	100,00%

Quelle: Personalabteilung

Nach Personen differenziert, wurden zwei Drittel der neuen Stellen im allgemeinen Personal mit Frauen besetzt. Der niedrigere Frauenanteil unter den Vollzeitäquivalenten bei den Neueinstellungen macht deutlich, dass die Teilzeitquote bei den Frauen im Durchschnitt höher ist im Vergleich zu den Männern.

5.4 Mobilitäten

Vom allgemeinen Universitätspersonal nahmen im Jahr 2019 ausschließlich Frauen (n=3) am ERASMUS+-Programm teil. Das waren ebenso viel wie bei den künstlerisch-wissenschaftlichen Beschäftigten (n=3).

6 Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

In den vorhergehenden Frauenberichten wurden die Institute einzeln analysiert, nun folgt in diesem Bereich eine allgemeine Analyse des künstlerisch-wissenschaftlichen Personal (ohne Professor_innen) analog zu jener des allgemeinen Personals.

Tabelle 16: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Köpfen der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 und 2019

KüWi Personal (KV) - Köpfe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2019	204	107	311	65,59%
2017	165	106	271	60,89%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 17: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 und 2019

KüWi Personal (KV) - VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2019	80,89	48,04	128,93	62,74%
2017	66,91	42,31	109,22	61,26%

Quelle: Personalabteilung

Im Vergleich zu 2017 ist die Anzahl der Frauen beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal von 165 auf 204 Personen angestiegen. Bei den Männern ist im Vergleich zu 2017 insgesamt eine Person dazugekommen. Der vergleichsweise niedrigere Wert bei den Vollzeitäquivalenten ist auf den großen Anteil an Lektor_innen und studentischen Mitarbeiter_innen zurück zu führen. Diese Personengruppe wird für ihre Lehrtätigkeit nach Stundenausmaß beschäftigt. Diese Personengruppe unterliegt einer hohen Fluktuation: Die Lehrtätigkeit ist auf ein Studienjahr oder Studiensemester befristet, was sich in den Neueinstellungen weiter unten wieder abbildet. Außerdem ist ein Anstieg bei den befristeten Projektstellen (§§26 und 27)¹³ festzustellen. Das sind Stellen, die aus Forschungsaufträgen Dritter, aus Mitteln der Forschungsförderung oder aus anderen Zuwendungen Dritter finanziert werden zur Universitätsforschung bzw. zur universitären Entwicklung und Erschließung der Künste.

¹³ Vgl. UG 2002

Tabelle 18: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Organisationseinheiten und Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal (KV) - Köpfe	206	108	314	65,61%
Büro Rektorat	0	1	1	0,00
Gemäldegalerie	2	2	4	50,00%
Institut für künstlerische Lehramt	52	22	74	70,27%
Institut für Konservierung & Restaurierung	31	8	39	79,49%
Institut für Naturwissenschaft & Technologie	12	3	15	80,00%
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften	37	10	47	78,72%
Institut für Bildende Kunst	49	38	87	56,32%
Institut für Kunst und Architektur	12	15	27	44,44%
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	4	1	5	80,00%
ÖH	2	0	2	100,00%
Szenografie	5	8	13	38,46%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 19: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten und Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal gesamt	206	108	314	65,61%
§26Ang.	20	6	26	76,92%
§27Ang.	17	7	24	70,83%
AnflnnTu	2	0	2	100,00%
AssozPro	0	1	1	0,00%
Lektor*in	68	32	100	68,00%
Sen. Artist	19	14	33	57,58%
Sen. Leccturer	21	22	43	48,84%
Sen.Scientist	16	11	27	59,26%
Staff Scientist	2	1	3	66,67%
StudMitarbeit	30	8	38	78,95%
UniAss (KV)	11	6	17	64,71%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 20: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Organisationseinheiten und Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2019

Vollzeitäquivalenten 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal (KV) gesamt	82,89	49,04	131,93	62,83%
Büro Rektorat	0,00	1,00	1,00	0,00%
Gemäldegalerie	0,75	0,88	1,63	46,15%
Institut für künstlerische Lehramt	14,23	6,98	21,21	67,08%
Institut für Konservierung & Restaurierung	11,58	1,30	12,87	89,91%
Institut für Naturwissenschaft & Technologie	5,03	2,56	7,59	66,23%
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften	21,17	6,21	27,38	77,31%
Institut für Bildende Kunst	21,47	21,88	43,35	49,53%
Institut für Kunst und Architektur	4,91	5,89	10,80	45,48%
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	0,80	0,50	1,30	61,54%
ÖH	0,33	0,00	0,33	100,00%
Szenografie	2,63	1,84	4,47	58,80%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 21: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten und Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2019

Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal	82,89	49,04	131,93	62,83%
§26Ang.	11,10	2,13	13,23	83,93%
§27Ang.	11,70	4,65	16,35	71,56%
AnflnnTu	0,33	0,00	0,33	100,00%
AssozPro	0,00	1,00	1,00	0,00%
Lektor*in	10,80	5,90	16,69	64,68%
Sen. Artist	15,43	12,13	27,55	55,99%
Sen. Leccturer	8,06	9,44	17,50	46,07%
Sen.Scientist	11,17	7,01	18,18	61,43%
Staff Scientist	2,00	1,00	3,00	66,67%
StudMitarbeit	5,06	1,30	6,36	79,57%
UniAss (KV)	7,25	4,50	11,75	61,70%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 22: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal gesamt	130	53	183	71,04%
§26Ang.	12	4	16	75,00%
§27Ang.	10	3	13	76,92%
AnflnnTutor*in	2	0	2	100,00%
Lektor*in	68	32	100	68,00%
Sen. Art	1	0	1	100,00%
Sen. Lec	0	3	3	0,00%
Sen. Scientist	4	1	5	80,00%
StudMita	29	8	37	78,38%
UniAss	4	1	5	80,00%
Uniprof	0	1	1	0,00%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 23: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalenten 2019

Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Küwi Personal gesamt	34,51	13,93	48,43	71,25%
§26Ang.	7,05	1,38	8,43	83,68%
§27Ang.	5,73	1,45	7,18	79,79%
AnflnnTutor*in	0,33	0,00	0,33	100,00%
Lektor*in	10,80	5,40	16,20	66,66%
Sen. Art	0,50	0,00	0,50	100,00%
Sen. Lec	0,00	1,81	1,81	0,00%
Sen.Scie	3,00	0,50	3,50	85,71%
StudMita	4,86	1,64	6,50	74,81%
UniAss	2,25	0,75	3,00	75,00%
Uniprof	0,00	1,00	1,00	0,00%

Quelle: Personalabteilung

7 Mitarbeiter_innen – Reisekosten

Die Ausgaben für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse korrespondieren auch im Jahr 2019 mit dem hohen Frauenanteil unter allen Beschäftigten. Männer stellten insgesamt 42 Anträge für Dienstreisen und auf Reisekostenzuschuss, Frauen hingegen 220.

Abbildung 7: Anzahl der Dienstreiseanträge und Kosten (in Euro) und Reisekostenzuschüsse 2019



Quelle: Personalabteilung

Bei den Dienstreisen der Frauen erfolgten 38 Prozent im Inland und 72 Prozent im Ausland. Bei den Männern fanden 62 Prozent der Dienstreisen im Ausland und 38 Prozent der Dienstreisen im Inland statt. Bei Frauen lagen die Reisekosten bei den Anträgen bei durchschnittlich € 483,30, bei Männern fällt der Durchschnitt mit € 515,70 insgesamt höher aus. Im Vergleich zum Jahr 2017 (Frauen € 448, Männer: € 537) lässt sich jedoch festhalten, dass die durchschnittlichen Ausgaben für Dienstreisen für Männer zurückgegangen und für Frauen gestiegen sind. Insgesamt wurden die Reisekostenzuschüsse bei den Frauen erhöht und bei den Männern verringert. Während sich die durchschnittlichen Reisekosten im Jahr 2017 um € 88,72 Euro unterschieden, verringerte sich der Unterschied im Jahr 2019 auf € 32,40.

Demgegenüber beliefen sich die durchschnittliche Reisekostenzuschüsse bei den Frauen auf € 379,30 und bei den Männern auf € 542,60. Das ergibt eine Differenz von € 163,30. Im Betrachtungszeitraum verursachten die geringere Anzahl der Inlandsreisen bei den Männern wesentlich höhere Kosten im Vergleich zu den Inlandsreisen der Frauen.

8 Studierende

Im folgenden Kapitel werden die internationale Mobilität der Studierenden sowie die an Studierende vergebenen Förderungen und Stipendien analysiert.

8.1 Internationale Mobilitäten

Es zeigt sich im Bereich der Mobilitätsprogramme für Studierende, dass die Studentinnen im Studienjahr 2018/19 bei den Incomings mit 71,3 Prozent als auch bei den Outgoings mit 68,5 Prozent beteiligt sind. Bei den Incomings hat sich der Frauenanteil von 69 auf 71 Prozent, bei den Outgoings hat sich der Frauenanteil von 66 Prozent auf 68,5 Prozent erhöht.

8.2 Förderungen und Stipendien

Im folgenden Kapitel werden die an Studierenden vergebene Förderungen und Stipendien in den vergangenen zwei Studienjahren (2017/18 bis 2018/19) analysiert.

8.2.1 Projektförderung

Die Anträge für die Projektförderung werden jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Im Studienjahr 2018/19 wurden insgesamt € 35.682 an Projektförderung vergeben, davon gingen rund 62 Prozent der Mittel an Frauen und 3 Prozent an trans*inter*nicht-binäre Personen. Rund 66 Prozent der Anträge wurden von Frauen eingereicht und 2,3 Prozent von trans*inter*nicht-binären Personen.

Zusätzlich gab es € 4.015 aus der Hochschulstipendienstiftung, welche an 5 Bewerberinnen und 2 Bewerber vergeben wurden. Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2018/19 Frauen weiterhin eine leicht höhere Genehmigungsquote hatten im Vergleich zu den Männern, was im Sinne der Frauenförderung zu begrüßen ist. Außerdem wurden alle Bewerbungen von trans*inter*nicht-binären Personen (3%) gefördert.

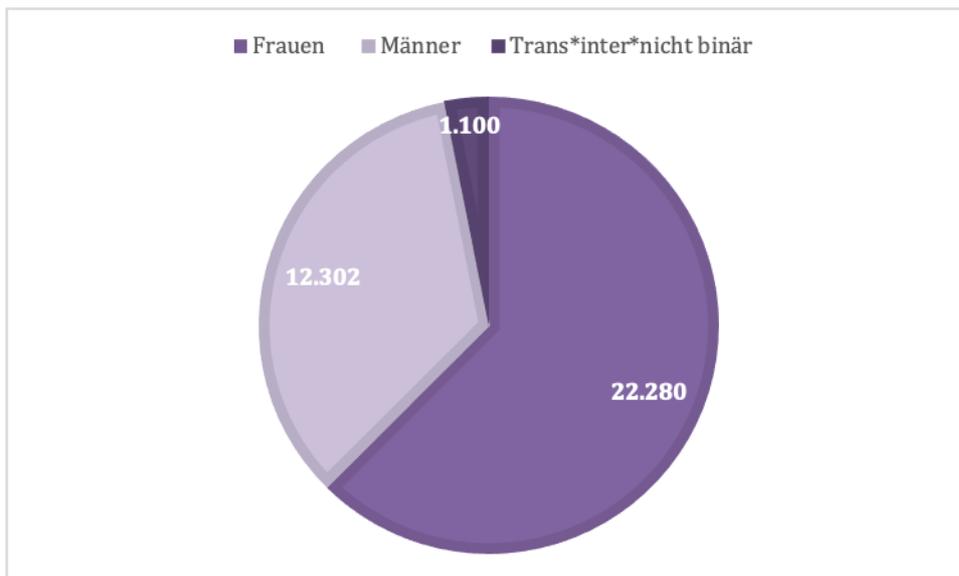
Tabelle 24: Genehmigungsqquoten Projektförderung 2016/17 und 2018/19

Studienjahr	Frauen	Männer	transgender
2018/19	76%	64%	100%
2016/17	93%	87,1%	n/a

Quelle: Vizerektorat für Kunst und Lehre

Im Zuge der Projektförderung wurden folgende Mittel von der Akademie der bildenden Künste Wien im Studienjahr 2018/19 vergeben:

Abbildung 8: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2018/19 in den Kategorien Frauen, Männer, Trans*inter*nicht-binär in Euro



Quelle: Vizerektorat für Kunst | Lehre

8.2.2 Förderungsstipendium

Die Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von ordentlichen Studierenden an der Akademie der bildenden Künste Wien und werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) bedient. Ein Förderungsstipendium darf für ein Studienjahr € 750 nicht unterschreiten und € 3.600 nicht überschreiten. Es kann für eine noch nicht abgeschlossene wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit, wie Diplom-, Master-, Projektarbeit sowie Dissertation eingereicht werden.

Tabelle 25: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2018/19	12	75,00%	10	80,00%	88,90%	66,60%
2017/18	11	63,60%	11	63,60%	100,00%	100,00%
2016/17	20	55,00%	11	54,50%	54,50%	55,60%
2015/16	10	80,00%	8	85,50%	87,50%	50,00%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Im Studienjahr 2018/19 wurden 10 Anträge für Förderstipendien genehmigt. Insgesamt hat sich die Vergabe in den letzten drei Jahren auf 10 bis 11 Förderstipendien eingependelt. Bis auf das Studienjahr 2016/17 zeigt sich, dass bei den Antragsteller_innen der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Männern hoch ist. Entsprechend überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil bei den Genehmigungen von Förderstipendien.

8.2.3 Arbeitsstipendium

Die Akademie der bildenden Künste Wien vergibt Arbeitsstipendien aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zur Förderung von Absolvent_innen eines Diplom- oder Masterstudiums mit Auszeichnung. Die Stipendien sind für maximal zwölf Monate mit einer Summe von € 650 pro Monat dotiert.

Die Vergabe des Arbeitsstipendiums dient Absolvent_innen künstlerischer Universitäten zur Förderung eines Spezialstudiums an einer anderen Ausbildungsstätte als jener, an der die Erstausbildung erfolgte oder eines ebenfalls in diesem Zeitraum abschließbaren studienbezogenen Projektes zur Vorbereitung auf eine künstlerische Laufbahn oder eine freiberufliche künstlerische Tätigkeit.

Tabelle 26: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2018/19	5	80,00%	2	50%	25,00%	100%
2017/18	14	71,40%	2	50%	10,00%	33,30%
2016/17	7	71,40%	2	50%	20,00%	50,00%
2015/16	13	53,80%	2	50%	14,30%	16,70%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Arbeitsstipendien wurden seit dem Studienjahr 2016/17 je an eine Person der Kategorie „Frau“ und eine Person der Kategorie „Mann“ vergeben, was im Sinne einer geschlechtergerechten Mittelvergabe zu begrüßen ist. Bei den Antragsteller_innen ist die Beteiligung von Frauen seit dem Studienjahr 2015/16 bis auf 80 Prozent im Studienjahr 2018/19 angestiegen. Demgegenüber ist ein Rückgang bei den Bewerbungen von Männern für Arbeitsstipendien in den letzten vier Jahren zu verzeichnen. Aufgrund der Quotierung haben die männlichen Antragsteller wesentlich höhere Erfolgsaussichten.

8.2.4 Leistungsstipendium

Die Leistungsstipendien dienen der Anerkennung hervorragender Studienleistungen im jeweils vergangenen Studienjahr. Die Mittel wurden durch das BMBWF bereitgestellt und werden vom Vizerektorat für Kunst | Lehre vergeben. Die Reihung der Bewerber_innen erfolgt aufgrund des Notendurchschnittes sowie aufgrund der Anzahl der absolvierten Semesterstunden.

Tabelle 27: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2018/19	47	65,9%	9	88,8%	25,8%	6,3%
2017/18	50	80,0%	6	83,3%	12,5%	10,0%
2016/17	60	68,3%	6	83,3%	12,2%	5,3%
2015/16	43	69,8%	9	44,4%	13,3%	38,5%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Die Entwicklung der untersuchten vier Studienjahre zeigt eine deutliche Leistungssteigerung der Frauen. Der Anteil der Frauen unter den Empfänger_innen ist auf bessere Studienleistungen zurück zu führen. Im Studienjahr 2018/19 haben 31 Frauen und 16 Männer einen Antrag gestellt. Von den Stipendien, die die Leistungsnorm erfüllten, sind acht an Frauen und eines ist an einen Mann gegangen.

8.2.5 Sozialstipendien

Sozialstipendien können von allen Studierenden der Akademie der bildenden Künste Wien, die im vergangenen Semester Studienbeiträge bezahlt und diese nicht von anderen Stellen (z.B. Studienbeihilfenbehörde) refundiert bekommen haben, im darauf folgenden Semester rückwirkend beantragt werden.

Im Studienjahr 2017/18 bekamen 269 Personen das Sozialstipendium, der Frauenanteil betrug rund 66,1 Prozent bei einer Gesamtsumme von rund € 125.197.

Im Studienjahr 2018/19 bezogen 317 Personen das Sozialstipendium. Im Vergleich mit dem Vorjahr fiel der Frauenanteil mit 64,6 Prozent etwas geringer aus. Insgesamt wurde die Summe von rund € 143.855 ausgeschüttet.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2019 (Personen)	15
Abbildung 2: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten.....	17
Abbildung 3: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2019	24
Abbildung 4: Entwicklung Studierendenzahlen nach Geschlecht Vergleich Wintersemester 2000 bis Wintersemester 2019	25
Abbildung 5: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester 2018/19.....	26
Abbildung 6: Belegte Doktorats-Studien im Wintersemester 2018/19.....	26
Abbildung 7: Anzahl der Dienstreiseanträge und Kosten (in Euro) und Reisekostenzuschüsse 2019 ..	37
Abbildung 8: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2018/19 in den Kategorien Frauen, Männer, Trans*inter*nicht-binär in Euro.....	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2019.....	16
Tabelle 2: Glasdeckenindex und Anteil Professorinnen Akademie der bildenden Künste Wien	18
Tabelle 3: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2019	21
Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2017	21
Tabelle 5: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2019.....	22
Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2017.....	22
Tabelle 7: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen	27
Tabelle 8: Allgemeines Personal nach Personen der Jahre 2015, 2017, 2019	29
Tabelle 9: Allgemeines Personal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015, 2017, 2019.....	29
Tabelle 10: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten und Personen 2019.....	30
Tabelle 11: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019 ...	30
Tabelle 12: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten und Vollzeitäquivalenten 2019	31
Tabelle 13: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalenten 2019.....	31
Tabelle 14: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Köpfe 2019	32
Tabelle 15: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalente 2019	32
Tabelle 16: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Köpfen der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 und 2019.....	33
Tabelle 17: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 und 2019	33
Tabelle 18: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Organisationseinheiten und Personen 2019.....	34
Tabelle 19: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten und Personen 2019.....	34
Tabelle 20: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Organisationseinheiten und Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2019	35
Tabelle 21: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten und Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2019	35
Tabelle 22: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019.....	36
Tabelle 23: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, KV-Verwendungsgruppen, Vollzeitäquivalenten 2019.....	36
Tabelle 24: Genehmigungsquoten Projektförderung 2016/17 und 2018/19.....	40
Tabelle 25: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19	41
Tabelle 26: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19.....	41
Tabelle 27: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 bis 2018/19	42

Literaturverzeichnis

Akademie der bildenden Künste Wien: Wissensbilanz 2017, Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/ubers/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2017.pdf>, Zugriff vom 12.11.2020

Akademie der bildenden Künste Wien: Wissensbilanz 2018, Online: https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/ubers/dokumente/wissensbilanz/copy_of_Wissensbilanz2018.pdf, Zugriff vom 12.11.2020

Akademie der bildenden Künste Wien: Wissensbilanz 2019, Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/ubers/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2019.pdf>, Zugriff vom 12.11.2020

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.): „Non-Binary-Universities - Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen“, Wien 2019, Online: www.akbild.ac.at/non-binary-universities, Zugriff vom 12.11.2020

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.): „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“, Wien 2019, Online: www.akbild.ac.at/non-binary-universities, Zugriff vom 12.11.2020

Statistik Austria: Einkommen, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html, Zugriff vom 12.11.2020

Universität Wien (Hg.): 110 Jahre Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Wien 2007, Online: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Frauen_Leben_Wissenschaft.pdf, Zugriff vom 21.12.2020

Universität Graz (Hg.): Equality. Zahlen Fakten Analysen. Chancengleichheit an der Universität Graz 2018, Online: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Zahlen_Fakten_2018_webdatei.pdf, Zugriff vom 21.12.2020

