

] a [

**Frauenbericht | 2017
Akademie der bildenden Künste Wien**

Impressum:

Akademie der bildenden Künste Wien

Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

Karl-Schweighofer-Gasse 3/ Augasse 2-6

1070 Wien/ 1090 Wien

www.akbild.ac.at/frauen

Verfasserinnen:

Denise Beer | Ingrid Schacherl

d.beer@akbild.ac.at | i.schacherl@akbild.ac.at

Wien, Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Danksagung	5
Stichtage und Datenquellen	5
1 Einleitung	7
1.1 Einblicke	8
1.2 Gender Pay Gap: Reisekosten	11
2 Gesamtübersicht	12
2.1 Mitarbeiter_innen	13
2.2 Glasdeckenindex	14
2.3 Gender Pay Gap	15
2.3.1 Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal	17
2.3.2 Verwaltungspersonal	19
2.3.3 Conclusio	20
2.4 Studierende	20
3 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen	22
3.1 Institutsleitungen	22
3.2 Leitungsfunktionen Allgemeines Personal	23
4 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal	23
4.1 Mobilitäten	25
5 Künstlerisch- Wissenschaftliches Personal	25
6 Mitarbeiter_innen – Reisekosten	27
7 Studierende	28
7.1 Internationale Mobilitäten	28
7.2 Förderungen und Stipendien	28
7.2.1 Projektförderung	28
7.2.2 Förderungsstipendium	29
7.2.3 Arbeitsstipendium	30
7.2.4 Leistungsstipendium	31
7.2.5 Sozialstipendien	31
Abbildungsverzeichnis	32
Tabellenverzeichnis	32
Literaturverzeichnis	33

Danksagung

Die Verfasserinnen möchten sich an dieser Stelle auch herzlich bei allen Kolleg_innen der Akademie der bildenden Künste Wien bedanken, die bei der Verfassung dieses Berichts durch die Bereitstellung der Daten sowie hilfreiche Diskussionen unterstützt haben, insbesondere bei Angelika Tiewald und Evelyn Malek (Personalabteilung), Sabine Deutsch-Peschak (Personalcontrolling), Annina Müller Strassnig (Doktoratszentrum), Astrid Fingerlos (Qualitätsmanagement), Daniela Jungmann-Masilko (Vizerektorat Lehre I Nachwuchsförderung), Gabriele Reinharter-Schrammel (Büro für Internationale Beziehungen), Marianne Maljkovic (Studien- und Prüfungsabteilung), Ruth Orli Moshkovitz (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: 31.12.2017

Neueinstellungen: 1.1.2017 bis 31.12.2017.

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 I Personalentwicklung, Stichtag: 31.12.2017

Studierende:

Datenquelle: AkademieOnline

Stichtag: 28.02.2017.

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

Projektförderung und Sozialstipendien: Vizerektorat Lehre I Nachwuchsförderung, Studienjahr 2016/17

1 Einleitung

In Kürze werden der neue Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien veröffentlicht. Im Frauenförderungsplan ist festgehalten, dass der Frauenbericht zukünftig alle zwei Jahre erscheinen wird. Im Zwischenjahr einigt sich das Rektorat mit der Koordinationsstelle für Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität auf ein genderrelevantes Thema, welches in einem Zwischenbericht analysiert wird (vgl. Frauenförderungsplan §15, 1f).

Im Jahr 2017 haben sich das Rektorat und die Koordinationsstelle darauf verständigt, den Gender Pay Gap des Mittelbaus und der Verwaltung einer genaueren Betrachtung zu unterziehen und gegebenenfalls Maßnahmen zu entwickeln, um die Situation zu verbessern. Deswegen wird im vorliegenden Frauenbericht nicht mehr nur der Gender Pay Gap in der Kategorie der Professor_innen dargestellt, wie dies bisher in Anlehnung an die Wissensbilanz der Fall war, sondern der Gender Pay Gap wird nun an der Akademie über alle Personengruppen ermittelt und wird in Zukunft auch Teil des zweijährlich erscheinenden Frauenberichts sein.

Die Akademie der bildenden Künste Wien gilt österreichweit, aber auch in Gesamteuropa, als Vorzeiginstitution für Geschlechtergleichstellung und aktive Frauenförderung, was auch durch den vorliegenden Frauenbericht empirisch bestätigt wird. Wenngleich der vorliegende Bericht sich größtenteils quantitativ mit Geschlecht auseinandersetzt, ist es an der Akademie selbstverständlich, dass in allen Bereichen die Kategorie Geschlecht und die gesellschaftlich hergestellten und reproduzierten Geschlechtsunterscheidungen thematisiert, im besten Fall überwunden oder zumindest verringert werden. Generell muss, wie auch in den vorangegangenen Berichten, darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken höchst ambivalent zu sehen ist. Einerseits ermöglicht eine geschlechtsspezifische 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 Jahr 2014/15 werden beispielsweise die Anträge für Projektförderungen jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst,

auch das Zulassungsverfahren bietet bereits bei der Registrierung die Möglichkeit, die binäre Einteilung zu überwinden, ebenso die Online-Registrierung für die Bewerbung als zukünftige Mitarbeiter_innen. Im Herbst 2016 startete das Projekt Non-Binary University an der Akademie, welches darauf abzielt, trans, inter* und nicht-binäre Personen innerhalb universitärer Strukturen weitgehendst, sofern dies gesetzlich möglich ist, entsprechend ihres Identitätsgeschlechts zu behandeln. Das Projekt wurde im Herbst 2018 abgeschlossen. Die Projektergebnisse wurden bei der diesjährigen Tagung „Sexualität(en) und Geschlechtsidentität(en) im österreichischen Hochschulraum: Zwischen Alltag und Tabu“ der Ombudsstelle für Studierende und bei der Veranstaltung „Diversität in Forschung und universitärer Praxis“ der Task Force Gender & Diversity der österreichischen Universitätenkonferenz präsentiert. Zwei Broschüren, die in den nächsten Wochen erscheinen, werden die Ergebnisse beinhalten: ein „Vademekum zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Hochschule in Druckform, sowie die Broschüre „trans. Inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten“, ebenfalls in print und als download.

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

1.1 Einblicke

Erstmalig wird der Frauenbericht der Akademie der bildenden Künste um den Bereich der „Einblicke“ ergänzt. Dieses Unterkapitel soll persönliche Einblicke in die vielfältigen Tätigkeiten im Bereich der Frauenförderung, Geschlechterforschung und Diversität an der Akademie geben. Zu Beginn steht ein Bericht von Finn Petersen, welcher im Zuge des Erasmus-Austauschprogramm für Lehrlinge ein Praktikum an der Akademie absolvierte. Er wurde im Juni 2017 gemeinsam vom Doktoratszentrum (Annina Müller-Strassnig), dem Wissenstransfer (Georg Russegger) und der Koordinationsstelle (Denise Beer) betreut. Finn Petersen war ein höchst gewissenhaft arbeitender und interessierter Praktikant, der sich gewinnbringend in Diskussionen rund um Frauenförderung und Gender Studies einbrachte. Im Folgenden beschreibt er seine Eindrücke an der Akademie. Danach folgt ein Text von Rektorin Eva Blimlinger, in welchem Sie nachzeichnet, wie die Akademie es bewerkstelligte, dass die Reisekosten zwischen Männern und Frauen heute auszugleichen sind.

Finn Petersen, Erasmus-Austausch-Praktikant:

„Ich habe mich in letzter Zeit häufig gefragt, warum ich mich so gerne an die drei Wochen im Juni 2017 zurückerinnere, an denen ich in Wien sein durfte. Vermutlich, weil ich während meines Praktikums in einem Leuchtturm arbeiten durfte. Ein Leuchtturm in Wien? Ja, richtig gelesen. Als Norddeutscher von der Küste kenne ich keine Berge, die alles überragen, ich kenne Leuchttürme und die Akademie ist genau so einer.

Bei euch wird Frauenförderung großgeschrieben, Queer ist für euch ein normaler Begriff. Einfach nur toll in eine solche Institution zu kommen und zu sehen, dass unsere Gesellschaft nicht nur von Gleichheit faseln kann, sondern es sogar möglich ist, Gleichheit zu erreichen. Aber das ist nicht der einzige Grund, warum ihr für mich ein Leuchtturm seid. Euer Arbeitsklima, eure Gastfreundlichkeit, ihr. Einfach großartig.

Wie oft habe ich in unserem verregneten Herbst und Winter gedacht: „Jetzt nochmal in Wien sein. Jetzt nochmal diese Leichtigkeit genießen. Diesen Spaß erleben. Diese Freude am Neuen erleben und zurückgeben.“ Die Zeit in der Akademie hat mir gezeigt, was mein Beruf noch alles kann. Die drei Wochen haben mir gezeigt, dass ein Büro total abwechslungsreich sein kann und nicht jeden Tag dasselbe erleben muss. Und als überzeugter Europäer kann ich jeder und jedem sehr an Herz legen, einen Austausch über das Erasmus-Programm der Europäischen Union zu machen. Auch wenn die politischen Zeiten bei euch gerade nicht wirklich hell erscheinen und vor allem wir besserwisserischen Deutschen uns um eure Demokratie sorgen, behaltet immer diesen Leuchtturm im Blick, dann könnt ihr in noch so unruhige See geraten, ihr werdet den richtigen Kurs nicht aus den Augen verlieren.“

1.2 Gender Pay Gap: Reisekosten

Eva Blimlinger, Rektorin:

Wenn es um Gender-Pay-Gap geht, sind nicht nur die Gehälter und Zulagen in den Blick zu nehmen, sondern auch andere Bereiche, wie zum Beispiel Reisekosten oder/und Reisekostenzuschüsse. Auf den ersten Blick erscheint dies nicht notwendig, regelt doch die für Beamt_innen und Vertragsbedienstete anzuwendende Reisegebührenverordnung die Abgeltung, die selbstverständlich für alle Geschlechter gleichermaßen gilt. Für Angestellte im Rahmen des Kollektivvertrages kommen entweder die dortigen Regelungen zur Anwendung oder die Voraussetzungen und Modalitäten sowie die Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen sind an den einzelnen Universitäten durch Betriebsvereinbarung geregelt – auch hier keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Bei einer Auswertung der jährlich verausgabten Reisekosten¹ an der Akademie der bildenden Künste Wien hat sich gezeigt, dass Männer insgesamt deutlich mehr finanzielle Mittel verbrauchen als Frauen – aufgrund der Erhebungsmöglichkeit war nur eine binäre Auswertung möglich. „Warum ist das so?“ haben wir uns gefragt. Wir haben hier genauer hingeschaut und eine kleine Analyse durchgeführt. Wir konnten feststellen, dass Männer durchschnittlich längere Dienstreisen durchführen und die Reiseziele weiter entfernt sind, was dazu führt, dass diese Reisen mehr kosten. Dafür mag es sachliche Gründe geben, aber bei einer Durchsicht über mehrere Jahre ergab sich immer eine ähnliche Verteilung – und an „sachlichen Zufällen“ ist in Geschlechterfragen grundsätzlich Skepsis angebracht. Wie sich herausgestellt hat, liegen die Unterschiede vor allem in der noch immer geschlechtsspezifischen Verteilung von Betreuungspflichten, die bedingen, dass Frauen kürzer und auch weniger weit von zu Hause weg können.

Wir haben uns auf Grund der Ergebnisse bemüht, entgegenzuwirken, um auch hier eine gleiche Verteilung zwischen Männern und Frauen zu erreichen, was schließlich auch gelungen ist und wir nun eine nahezu gleiche Finanzierung für Frauen und Männer erreichen konnten.

¹ Siehe Daten im Detail S. 27.

2 Gesamtübersicht

Die nachstehende Abbildung veranschaulicht die an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2017 tätigen Personen aufgeteilt in Künstlerisch-wissenschaftliches Personal, Allgemeines Personal und Studierende. Das an der Akademie der bildenden Künste Wien tätige Personal bildet gemeinsam mit den Studierenden eine Gruppe von 1948 Personen, welche sich in 1257 Frauen und 691 Männer aufteilt. Interessant ist, dass an der Akademie angestellte Männer häufiger im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal beschäftigt sind. Insgesamt weisen die Personaldaten aus, dass 479 Personen ein Beschäftigungsverhältnis an der Akademie der bildenden Künste Wien haben, wobei dies 294,8 Vollzeitäquivalenten entspricht. Das Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien wird seit Oktober 2011 von drei Frauen geleitet.

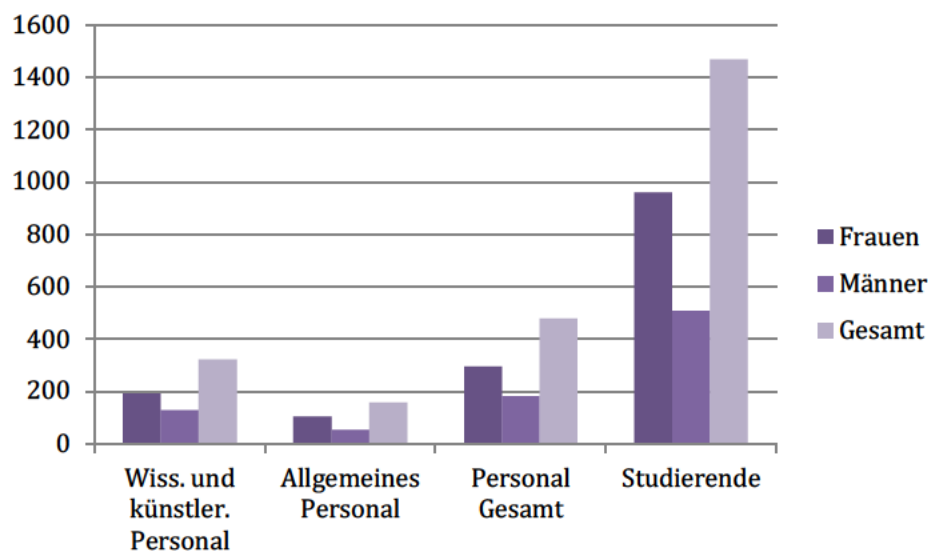


Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 (Kopfzahlen)

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2017; Stichtag Studierende: 28.02.2018.

Anmerkung: Trotz der unterschiedlichen Stichtage werden die Daten des Personals und der Studierenden in der Abbildung gemeinsam dargestellt, um die Relation deutlich zu machen.

	Köpfe			Vollzeitäquivalente		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftlich-künstlerisches Personal	193	129	322	92,6	65,3	157,9
Allgemeines Personal	103	54	157	85,9	51,1	137,0
Personal Gesamt	296	183	479	178,5	116,4	294,8
Studierende	961	508	1469			
Personal + Studierende Insgesamt	1257	691	1948			

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2017
 Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2017; Stichtag Studierende: 28.02.2018.

Insgesamt besteht an der Akademie der bildenden Künste Wien bei den Beschäftigten nach Köpfen ein Frauenanteil von 61,80 Prozent, das ist gegenüber dem Berichtsjahr 2015 ein Anstieg um rund 2,7 Prozentpunkte.

2.1 Mitarbeiter_innen

Eine differenzierte Betrachtung nach wissenschaftlich-künstlerischem Personal und allgemeinem Personal zeigt, dass die Administration wie an den meisten Universitäten ein feminisierter Arbeitsbereich ist.

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal an der Akademie der bildenden Künste in Wien in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Im Betrachtungszeitraum lag der Anteil von Frauen im wissenschaftlich-künstlerischen Personal bei 57,4 Prozent (VZÄ²) bzw. bei 59,9 Prozent gezählt nach Köpfen³. Der Frauenanteil bei den Professor_innen liegt mit 57,1% (VZÄ) ebenfalls über der 50% Marke. Die Akademie der bildenden Künste in Wien ist die einzige Universität in Österreich, die auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im wissenschaftlich-künstlerischen Personal verweisen kann. Seit vielen Jahren wird hier eine geschlechterparitätische Kultur gelebt. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Sinne der Frauenförderung/Gleichbehandlung kontinuierlich geprüft, damit es keine rückläufigen Entwicklungen gibt.

² Vollzeit-Äquivalente

³ Datengrundlage siehe Wissensbilanz 2017, S. 20.

2.2 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. Je geringer der Wert des Quotienten ist, desto „dicker“ ist die Decke, mit der Frauen in ihrem beruflichen Werdegang konfrontiert sind.

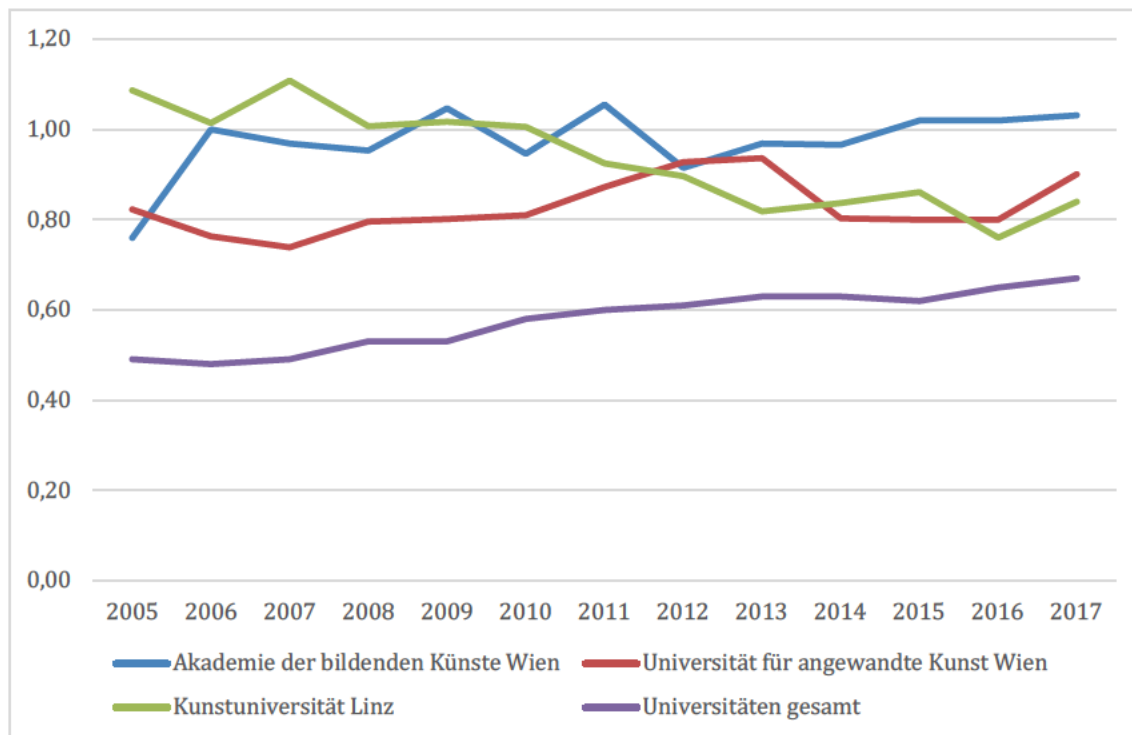


Abbildung 2: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten

Quelle: uni:data,

An der Akademie der bildenden Künste Wien verzeichnet der Glasdeckenindex mit 1,03 für das Jahr 2017 einen außergewöhnlich positiven Wert. Diese hat sich seit dem Jahr 2015 von 0,97% um 0,06 Prozentpunkte verbessert. Über alle Universitäten hinweg beläuft er sich lediglich auf 0,67. Da der Glasdeckenindex eine Verhältniszahl ist, die den Anteil der Professorinnen in Relation zum Frauenanteil des künstlerisch-wissenschaftlichen Personal setzt, wird in der kommenden 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, auch durch einen gleichen, aber niedrigen Frauenanteil in beiden Gruppen zustanden kommen. Deswegen ist es unabdingbar, auch den jeweiligen Anteil der Professorinnen zu beachten.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Akademie der bildenden Künste Wien	0,76	1,00	0,97	0,95	1,05	0,94	1,05	0,91	0,97	0,97	1,02	1,02	1,03
Universität für angewandte Kunst Wien	0,82	0,76	0,74	0,80	0,80	0,81	0,87	0,93	0,94	0,80	0,80	0,80	0,90
Kunstuniversität Linz	1,09	1,01	1,11	1,01	1,02	1,01	0,92	0,90	0,82	0,84	0,86	0,76	0,84
Universitäten gesamt	0,49	0,48	0,49	0,53	0,53	0,58	0,60	0,61	0,63	0,63	0,62	0,65	0,67
Professorinnenanteil Akademie	30,0%	49,1%	54,5%	49,1%	54,2%	48,1%	55,9%	47,8%	51,4%	52,8%	55,60%	57,10%	57,10%
Professorinnenanteil Angewandte	32,8%	30,8%	30,3%	32,3%	32,8%	34,8%	39,1%	42,7%	39,4%	39,4%	38,9%	40,5%	47,2%
Professorinnenanteil Kunstuni Linz	43,0%	40,8%	43,0%	45,9%	45,9%	44,1%	41,9%	42,4%	41,7%	39,3%	40,6%	38,7%	41,9%
Professorinnenanteil Universitäten gesamt	14,3%	14,7%	15,3%	16,1%	17,7%	19,6%	20,6%	21,5%	22,2%	22,6%	22,7%	23,9%	24,4%

Tabelle 2: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil an ausgewählten Universitäten

Quelle: uni:data

Der Wert von 1,03 Prozent zeigt, dass die Aufstiegschancen für Frauen an der Akademie im Vergleich zu jenen der Männer gleich sind. Im Vergleich zu den anderen Universitäten in Österreich liegt dieser Wert 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 haben ebenfalls im Vergleich zum Durchschnitt aller Universitäten einen hohen Wert.

2.3 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap veranschaulicht Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er wird aus der Differenz zwischen dem Mittelwert bzw. Medianwert der Jahres-Bruttogehälter der Männer und dem Mittelwert bzw. 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.

Der Mittelwert, auch als Durchschnitt bezeichnet, ist das arithmetische Mittel aller Fälle der untersuchten Kategorie. Alle auf Vollzeit hochgerechneten Gehälter der jeweiligen Personengruppe werden zusammengerechnet und durch die Anzahl der Personen geteilt. Der Medianwert hingegen ist der mittlere Wert der jeweiligen Untersuchungsgruppe, das bedeutet, dass 50% der Fälle oberhalb und 50% der Fälle unterhalb des Medianwerts liegen.

Der Gender Pay Gap ist also eine Verhältniszahl, welche die durchschnittlichen Frauengehältern in Relation mit den durchschnittlichen Männergehältern in der jeweiligen Verwendungsgruppe setzt, wobei die Bezugsgröße das männliche Einkommen ist. In Österreich betrug im Jahr 2016 der Gender Pay Gap der Bruttojahreseinkommen unselbstständig beschäftigter Personen 37,9%⁴. Laut Statistik Austria haben Frauen durchschnittlich rund 20.700 Euro weniger verdient als Männer.

Für die Akademie waren bis zum Frauenbericht 2015 nur jene Daten für den Gender Pay Gap vorhanden, die für die Wissensbilanz erhoben werden: In der jährlich zu erstellenden Wissensbilanz werden alle Universitäten aufgefordert, ihren Gender Pay Gap darzustellen, allerdings wird das Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männer (vgl. Wissensbilanz 2017) nur anhand der Personalkategorie der Professor_innen ausgewiesen. Wie in der Einleitung ausgeführt, wird der Frauenbericht nur mehr zweijährlich erstellt und im Zwischenjahr die Analyse eines bestimmten Themas durchgeführt. 2017 war jenes der Gender Pay Gap an der Akademie über alle Personalkategorien hinweg.

Insgesamt umfasst die nachfolgende Gehalts-Analyse (für das Jahr 2016) des Mittelbaus und der Verwaltung 292 Personen. 177 Personen werden der Kategorie „Frauen“ zugerechnet (60,62%) und 115 Personen der Kategorie „Männer“ (39,38%). Für das Jahr 2017 waren es 302 Personen (185 in der Kategorie „Frau“ und 117 in der Kategorie „Mann“). Die Universität ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter_innen bei der Datenaufnahme einer der beiden Kategorien zuzuteilen; dabei orientiert sich die Akademie an den im Pass enthaltenen Angaben, die den Angaben im Personenstandsregister entsprechen. Die dortige Regelung ist (derzeit noch) binär gehalten, deswegen werden auch Personen in eine der beiden Kategorien zugeteilt, die sich der anderen Kategorie zugehörig fühlen, die sich keiner der beiden Kategorien zugehörig fühlen und/oder lieber eine weitere Option der Einordnung hätten. Im Folgenden werden die Angaben „Frauen“ und „Männer“ somit als juristische Kategorien im Zuge der binären Datenerhebung verstanden und sagen nicht zwingend etwas über das gelebte Geschlecht der darin eingeordneten Personen aus. Der Stichtag für die Erhebung ist der 31.12.2016 bzw. 31.12.2017.

Um für eine Vergleichbarkeit des Gender Pay Gaps zu sorgen, wurden die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigte und jene von unterjährig Beschäftigungen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Das heißt, dass die zur Berechnung verwendeten Jahres-

⁴ Die Daten für das Jahr 2017 waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenberichts noch nicht verfügbar.

Bruttoentgelte jeweils die auf eine Jahres-Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttogehälter aller Mitarbeiter_innen der jeweiligen Verwendungsgruppe im Analysezeitraum 2016 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 Sonder- und 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 einkommensrelevanten 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.

2.3.1 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 2016) nur anhand der Personalkategorie der Professor_innen ausgewiesen.

Für die Akademie der bildenden Künste Wien kann in drei Personalkategorien der Professor_innen der Gender Pay Gap (Medianwert) berechnet werden:

Personalkategorie	2016				2017			
	Gesamt	F	M	Median	Gesamt	F	M	Median
Universitätsprofessur (§98) ⁵	27	16	11	94,1 %	29	17	12	96,9%
Universitätsprofessur (§99a) ⁶	7	3	4	105,5%	8	4	4	99,6%
Universitätsprofessur (§99b) ⁷	34	19	15	104,0%	37	21	16	97,6%

Tabelle 3: Gender Pay Gap der Professor_innen der Akademie der bildenden Künste Wien

Quelle: Wissensbilanz 2016 und Wissensbilanz 2017

⁵ § 98 UG 2002, unbefristet.

⁶ § 99 Abs. 1 UG 2002, bis fünf Jahre befristet.

⁷ § 99 Abs. 3 UG 2002, bis sechs Jahre befristet, Verlängerung nach Qualifikationsprüfung möglich.

Der Mittelbau bezeichnet das künstlerisch-wissenschaftliche Personal ohne die Professor_innen. In der folgenden Darstellung nicht miteinberechnet sind Lektor_innen sowie Studienassistent_innen. Beide Gruppen sind im Hinblick auf das Einkommen im Wesentlichen festgelegt und es gibt hier keinen nennenswerten Unterschied zwischen den abgeschlossenen Verträgen, somit gibt es hier keine Abweichung zwischen den Gehältern der beiden verwendeten Geschlechtskategorien.

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. 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 vor allem in Bezug auf die höhere Anzahl der Dienstjahre bei den männlichen Beschäftigten und der damit verbundenen höheren Besoldung zurückzuführen.

Personengruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Mittelbau Gesamt	148	82	66	95,81	97,49
Beamt_innen und Vertragsbedienstete	14	5	9	86,76	85,31
Angestellte KV	134	77	57	100,93	100,00

Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2016

Personengruppe	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

Tabelle 5: Gender Pay Gap des Mittelbaus der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2017

Der Unterschied bei den Gehältern in der Kategorie „Mittelbau Gesamt“ im Jahr 2016 ergibt sich aus den Gehaltsunterschieden in der Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten, die wie bereits erwähnt auf die höhere Anzahl an Dienstjahren und die daraus resultierende höhere Besoldung bei den männlichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Kollektivvertragsbereich sind die Gehälter zwischen den beiden Geschlechtskategorien im Jahr 2016 ausgeglichen, 2017 verdienen die Frauen etwas besser. Das führt dazu, dass in der Kategorie „Mittelbau Gesamt“ im Jahr 2017 der Wert ausgeglichener ist.

2.3.2 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.

Personengruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	144	95	49	116,71	122,13
Ang KV – VwGr I	20	6	14	93,54	100,00
Ang KV – VwGr IIIa	18	13	5	99,35	100,00
Ang KV – VwGr IIIb	11	8	3	104,26	104,21
Ang KV – VwGr IVa	21	13	8	100,20	91,55

Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien der Akademie der bildenden Künste Wien 2016

Personengruppe	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	149	99	50	115,58	117,74
Ang KV – VwGr I	21	7	14	94,29	98,30
Ang KV – VwGr IIIa	19	14	5	98,73	88,05
Ang KV – VwGr IIIb	13	8	5	105,01	113,70
Ang KV – VwGr IVa	22	15	7	97,42	94,79

Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

Aus Datenschutzgründen ist eine detailliertere Aufgliederung in weitere Verwendungsgruppen nicht möglich, da im überwiegenden Teil der Personalkategorien die Fallzahl zu gering ist. Nur die vier Verwendungsgruppen konnten dargestellt werden und zeigen auf, dass auch in den einzelnen Verwendungsgruppen die Gehälter relativ ausgeglichen sind. Der Mittelwert von 93,54% bzw. 94,29% 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 im Bereich der Verwaltung.

2.3.3 Conclusio

Im Kollektivvertragsbereich sind die Gehälter zwischen den beiden Kategorien Frauen und Männern im Großen und Ganzen an der Akademie der bildenden Künste Wien ausgeglichen. Im Bereich des Allgemeinen Personals fallen die Gehälter der Frauen durchschnittlich höher aus als die ihrer männliche Kollegen: Der Mittelwert beträgt dort 116,71 % bzw. 115, 58% (der Medianwert 122,13 % bzw. 117,74%). Die Abweichungen im künstlerisch-wissenschaftlichen Bereich sind vor allem durch die Gruppen der Vertragsbediensteten und Beamt_innen bedingt. Bei diesen beiden Personengruppen ist maßgeblich die Anzahl der Dienstjahre, und somit die Höhe der Gehaltszahlung, ausschlaggebend für den Gender Pay Gap.

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 ein erfreuliches Ergebnis gebracht: die Gehälter sind zum größten Teil zwischen den beiden Geschlechtskategorien ausgeglichen.

2.4 Studierende

Bei den Studierenden weist die Akademie der bildenden Künste Wien ebenfalls einen hohen Frauenanteil auf. Dieser ist in den letzten drei Jahren kontinuierlich leicht angestiegen von 62,7% im Wintersemester 2015/16 auf 64,9 Prozent im Wintersemester 2016/17. Dementsprechend sank der Männeranteil unter den Studierenden und lag im Wintersemester 2016/17 bei 35,1 Prozent.

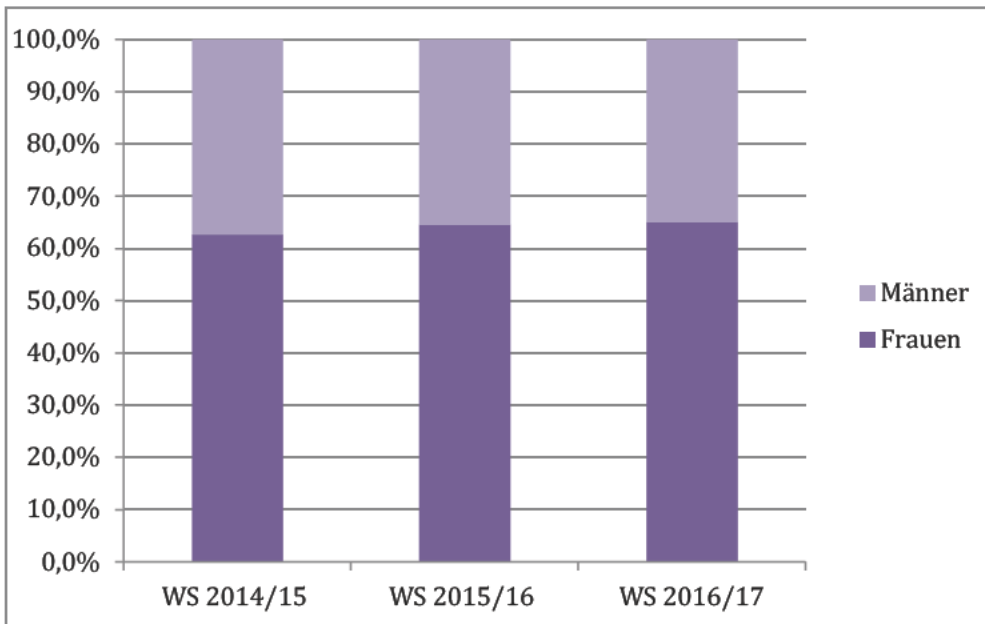


Abbildung 3: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2014/15, 2015/16 und 2016/17
 Quelle: uni:data, Stichtage jeweils der 28.02.2015, 2016 und 2017.

Wie in Abbildung 4 dargestellt, lag bei den einzelnen Diplom-, Bachelor- und Masterstudien der Frauenanteil, mit Ausnahme der Masterstudien Architektur, über 50 Prozent. Nur im Masterstudium Architektur lag der Frauenanteil unter 50%. Im Wintersemester 2016/17 studierten 29 Frauen (43,3%) und 38 Männer (56,7%) im Masterstudium Architektur.

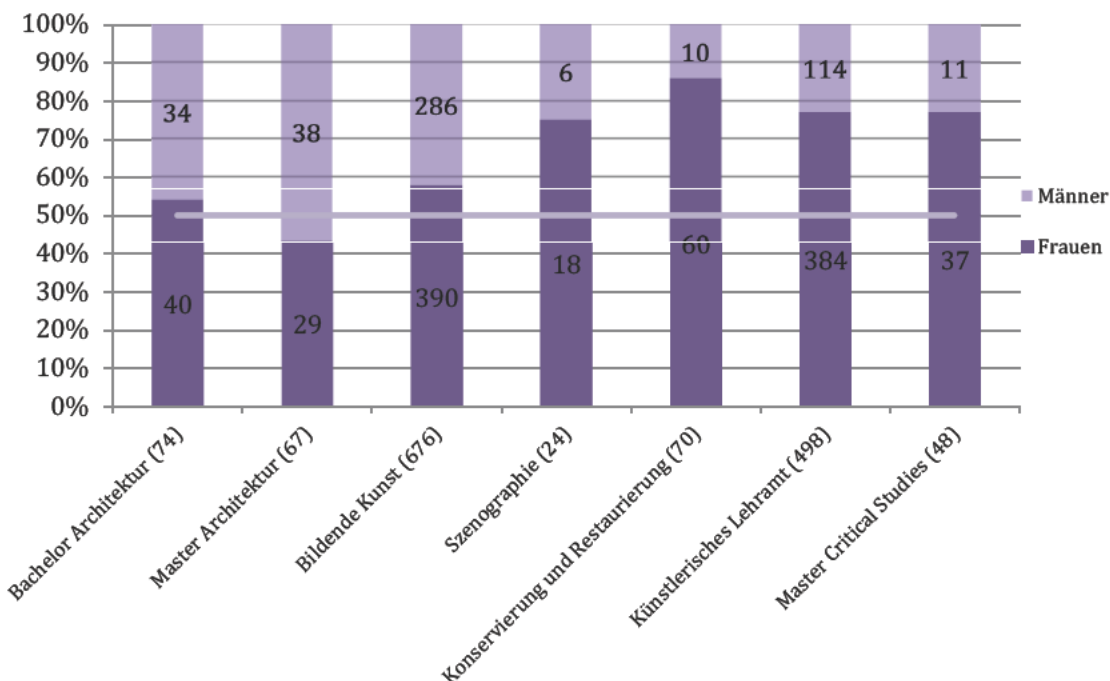


Abbildung 4: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester 2016/17

Quelle: uni:data, Stichtag 28.02.2017

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

3 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen

Sämtliche Leitungsorgane der Akademie der bildenden Künste Wien (Universitätsrat, Rektorat, Senat) verzeichnen eine Frauenquote von mindestens 50 Prozent. Diese gilt für alle seit März 2015 eingesetzten Organe. Das Universitätsgesetz 2002 setzt in Paragraf 20a fest, 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. Im Universitätsrat ist ebenso wie im Senat der Vorsitzende männlich. Das Rektorat ist wiederum ausschließlich mit Frauen besetzt.

Monitoring-Kategorie	Kopfzahlen			Anteile in %		Frauenquoten-Erfüllungsgrad Organe mit erfüllter Quote/Organe gesamt
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
UNIVERSITÄTSRAT	2	3	5	40%	60%	1/1
Vorsitzende_r des Universitätsrates	0	1	1	0%	100%	
Mitglieder des Universitätsrates	2	2	4	50%	50%	
REKTORAT	3	0	3	100%	0%	1/1
Rektor_in	1	0	1	100%	0%	
Vizerektor_innen	2	0	2	100%	0%	
SENAT	17	8	26	65,4%	34,6%	1/1
Vorsitzende_r des Senats	0	1	1	0%	100%	
Mitglieder des Senats	17	8	25	68 %	32%	
HABILITATIONSKOMMISSIONEN	4	2	6	66,7%	33,3%	1/1
BERUFUNGSKOMMISSIONEN	14	13	27	51,9%	48,1 %	3/3
CURRICULARKOMMISSIONEN	50	31	81	61,7%	38,3%	8/8
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	12	0	12	100%	0%	1/1
Vorsitzende_r des AfG	1	0	1	100%	0%	
Mitglieder des AfG	11	0	11	100%	0 %	

Tabelle 8: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen

Quelle: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2017, S. 27; Quelle zu Berufungskommissionen: Büro des Senats

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. Sechs Professuren wurden im Jahr 2017 neu besetzt⁸. Für zwei Verfahren (§98 Professuren: Epistemologie und Methodologie künstlerischer Produktion sowie Graphik und druckgraphische Techniken) wurden Berufungskommissionen eingesetzt. Beide Kommissionen erfüllten die Frauenquote von 50 Prozent.

3.1 Institutsleitungen

Zum Stichtag 31.12.2017 werden fünf Institute an der Akademie der bildenden Künste Wien von fünf Männern und ein Institut wird von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil liegt hier bei 17

⁸ Vgl. Wissensbilanz 2017, S. 23

Prozent. Insgesamt gibt es sechs weibliche und zwei männliche Stellvertreter_innen der Institutsleitungen an der Akademie der bildenden Künste Wien. Werden die Leitungen und die Stellvertretungen addiert, ergibt sich eine 50-prozentige Aufteilung zwischen den Geschlechtern.

3.2 Leitungsfunktionen Allgemeines Personal

Im Berichtszeitraum 2017 wurden elf Abteilungen (inkl. Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett) von Frauen geleitet und drei Abteilungen von Männern. Dies ergibt einen Frauenanteil von rund 79 Prozent.

4 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal





	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2015	95	54	63,76%		79,91	50,83	61,12%	
2017	101	54	65,16%		83,90	51,08	62,16%	

Tabelle 9: Allgemeines Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien im Vergleich des Jahre 2015 und 2017

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil wie auch in den Vorjahren hoch. Das allgemeine Personal ist um sechs Frauen gewachsen, in Vollzeitäquivalenten gab es einen Zuwachs bei den Frauen von 3,99 Prozent.

Auch in den einzelnen Organisationseinheiten ist der Frauenanteil konstant hoch, mit Ausnahme der Abteilungen Gebäude I Technik I Beschaffung, des Kupferstichkabinetts und dem Zentralen Informatikdienst. Im Blick auf die Vollzeitäquivalente wird deutlich, dass Frauen durchschnittlich mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß als Männer angestellt sind.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
Allgemeines Personal gesamt	101	54	155	65,16%		83,900	51,075	134,975	62,16%	
Bibliothek und Archiv	12	5	17	70,59%		11,500	5,000	16,500	69,70%	
Büro Arbeitskreis	1	0	1	100,00%		0,500	0,000	0,500	100,00%	
Büro für Internationale Beziehungen	3	0	3	100,00%		3,000	0,000	3,000	100,00%	
Büro Rektorat	13	3	16	81,25%		8,125	2,600	10,725	75,76%	
Büro Senat	2	0	2	100,00%		1,750	0,000	1,750	100,00%	
Büro Universitätsrat	1	0	1	100,00%		0,500	0,000	0,500	100,00%	
Controlling	1	0	1	100,00%		1,000	0,000	1,000	100,00%	
Gebäude, Technik und Beschaffung	10	21	31	32,26%		8,250	20,375	28,625	28,82%	
Gemäldegalerie	12	5	17	70,59%		10,600	5,000	15,600	67,95%	
Institute - Office Management	13	4	17	76,47%		10,125	2,600	12,725	79,57%	
Kupferstichkabinett	2	4	6	33,33%		1,250	3,500	4,750	26,32%	
Koordinationsstelle Frauenförderung Diversität	1	0	1	100,00%		0,500	0,000	0,500	100,00%	
Kunst Forschung Support	3	1	4	75,00%		2,300	1,000	3,300	69,70%	
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	6	0	6	100,00%		5,750	0,000	5,750	100,00%	
Qualitätsmanagement	1	0	1	100,00%		1,000	0,000	1,000	100,00%	
Rechnungswesen	6	1	7	85,71%		5,500	1,000	6,500	84,62%	
Rechts- u. Personalabteilung	5	1	6	83,33%		4,425	1,000	5,425	81,57%	
Studien-u. Prüfungsabteilung	5	0	5	100,00%		3,950	0,000	3,950	100,00%	
ZID&Kommunikation	4	9	13	30,77%		3,875	9,000	12,875	30,10%	

Tabelle 10: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2017

	Personen		Vollzeitäquivalente							
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
Allgemeines Personal	101	54	155	65,16%		83,900	51,075	134,975	62,16%	
Angestellte KV	65	37	102	63,73%		52,525	34,075	86,600	60,65%	
I	7	14	21	33,33%		5,750	13,375	19,125	30,07%	
IIa	1	2	3	33,33%		1,000	1,100	2,100	47,62%	
IIb	10	1	11	90,91%		8,100	1,000	9,100	89,01%	
IIIa	14	5	19	73,68%		11,375	4,500	15,875	71,65%	
IIIb	8	5	13	61,54%		7,125	4,600	11,725	60,77%	
IVa	15	7	22	68,18%		10,625	6,500	17,125	62,04%	
IVb	4	1	5	80,00%		3,250	1,000	4,250	76,47%	
V	5	1	6	83,33%		5,000	1,000	6,000	83,33%	
§27Ang. Nichtw	1	1	2	50,00%		0,300	1,000	1,300	23,08%	
Ausbildungsverh.	1	3	4	25,00%		1,000	3,000	4,000	25,00%	

Tabelle 11: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

Die Auflistung nach Vertragsarten zeigt im Jahresvergleich 2017, dass es zu einem geringen Anstieg des Frauenanteils an der gesamten Belegschaft kam. Generell wird auch hier wieder der hohe Anteil von Frauen am allgemeinen Personal deutlich. Die Vertragsarten geben nur einen ungefähren Richtwert vor, sagen aber nur wenig über die tatsächliche Entlohnung der Personen aus. Aufgrund von Gehaltsverhandlungen können zwischen den Personen in derselben Vertragsart unterschiedliche Entlohnungen bestehen. Nachfolgend die Tabelle über Neueinstellungen im Allgemeinen Personal:

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Neueinstellungen Allg. Pers.	17	7	24	70,83%	11,025	6,600	17,625	62,55%
I	3	2	5	60,00%	1,750	2,000	3,750	46,67%
IIb	3	0	3	100,00%	1,600	0,000	1,600	100,00%
IIIa	1	1	2	50,00%	0,875	1,000	1,875	46,67%
IIIb	2	2	4	50,00%	1,500	1,600	3,100	48,39%
IVa	4	1	5	80,00%	2,000	1,000	3,000	66,67%
IVb	1	0	1	100,00%	1,000	0,000	1,000	100,00%
V	1	1	2	50,00%	1,000	1,000	2,000	50,00%
§27Ang. Nichtw	1	0	1	100,00%	0,300	0,000	0,300	100,00%
Lehrling KV	1	0	1	100,00%	1,000	0,000	1,000	100,00%

Tabelle 12: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

4.1 Mobilitäten

Vom allgemeinen Universitätspersonal nahmen im Jahr 2017 ausschließlich Frauen (n=2) am ERASMUS+-Programm teil.

5 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.



	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2017	175	116	60,14%		76,66	52,31	59,44%	

Tabelle 13: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

Nachfolgende Tabellen stellen die Verteilung der Personen auf die Kategorien „Frauen“ und „Männer“ nach den einzelnen Instituten sowie nach Vertragsarten dar:

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi gesamt	175	116	291	60,14%		76,66	52,31	128,97	59,44%	
Büro Rektorat	0	1	1	0,00%		0,000	0,750	0,750	0,00%	
Institut für das künstlerische Lehramt	46	21	67	68,66%		17,825	9,478	27,303	65,29%	
Institut für Konservierung & Restaurierung	23	9	32	71,88%		8,999	1,323	10,322	87,18%	
Institut für Naturwissenschaft & Technologie	10	5	15	66,67%		4,080	1,970	6,050	67,44%	
Institut für Kunst- u. Kulturwissenschaften	27	10	37	72,97%		14,315	4,913	19,228	74,45%	
Institut für Bildende Kunst	45	39	84	53,57%		21,821	24,441	46,261	47,17%	
Institut für Kunst und Architektur	17	19	36	47,22%		6,905	6,498	13,403	51,52%	
Öffentlichkeitsarbeit & Ausstellungsmanagement	0	2	2	0,00%		0,000	0,663	0,663	0,00%	
ÖH	2	0	2	100,00%		0,325	0,000	0,325	100,00%	
Szenographie	5	10	15	33,33%		2,391	2,275	4,665	51,24%	

Tabelle 14: Künstlerisch-Wissenschaftliche Personal nach Instituten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
Küwi. Personal	175	116	291	60,14%		76,659	52,310	128,969	59,44%	
Angestellte KV	165	106	271	60,89%		66,909	42,310	109,219	61,26%	
§26 Ang. Wissen	13	3	16	81,25%		8,275	0,892	9,167	90,27%	
§27 Ang. Wissen	6	4	10	60,00%		3,450	2,550	6,000	57,50%	
Anfinn TutorInnen	2	0	2	100,00%		0,325	0,000	0,325	100,00%	
AssozProf	0	1	1	0,00%		0,000	1,000	1,000	0,00%	
Lektor_in	60	33	93	64,52%		10,856	5,789	16,645	65,22%	
Sen. Artist	18	14	32	56,25%		14,800	11,875	26,675	55,48%	
Sen. Lecturer	18	20	38	47,37%		7,219	7,250	14,469	49,89%	
Sen. Scientist	15	10	25	60,00%		9,866	6,510	16,376	60,24%	
Stud.Mitarbeit.	22	15	37	59,46%		3,619	2,694	6,313	57,33%	
UniAss (KV)	11	6	17	64,71%		8,500	3,750	12,250	69,39%	

Tabelle 15: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Neueinstellungen nach Geschlechterkategorien:

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil		Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Neueinstellungen KüW. Personal	111	63	174	63,79%		31,662	16,000	47,662	66,43%	
§26 Ang. Wissen	7	2	9	77,78%		4,925	0,517	5,442	90,50%	
§27 Ang. Wissen	5	3	8	62,50%		2,725	1,800	4,525	60,22%	
Anfinn TutorInnen	2	0	2	100,00%		0,325	0,000	0,325	100,00%	
AssozProf	0	1	1	0,00%		0,000	1,000	1,000	0,00%	
Lektor_in	60	32	92	65,22%		10,856	5,585	16,441	66,03%	
Sen. Artist	3	1	4	75,00%		2,250	0,750	3,000	75,00%	
Sen. Lecturer	5	4	9	55,56%		2,563	1,000	3,563	71,93%	
Sen. Scientist	3	2	5	60,00%		1,400	1,154	2,554	54,82%	
Stud.Mitarbeit.	22	15	37	59,46%		3,619	2,694	6,313	57,33%	
UniAss (KV)	4	3	7	57,14%		3,000	1,500	4,500	66,67%	

Tabelle 16: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017

6 Mitarbeiter_innen – Reisekosten

Die Ausgaben für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse korrespondieren auch im Jahr 2017 mit dem hohen Frauenanteil unter allen Beschäftigten. Männer stellten insgesamt 42 Anträge für Dienstreisen und auf Reisekostenzuschuss, Frauen hingegen ganze 220.

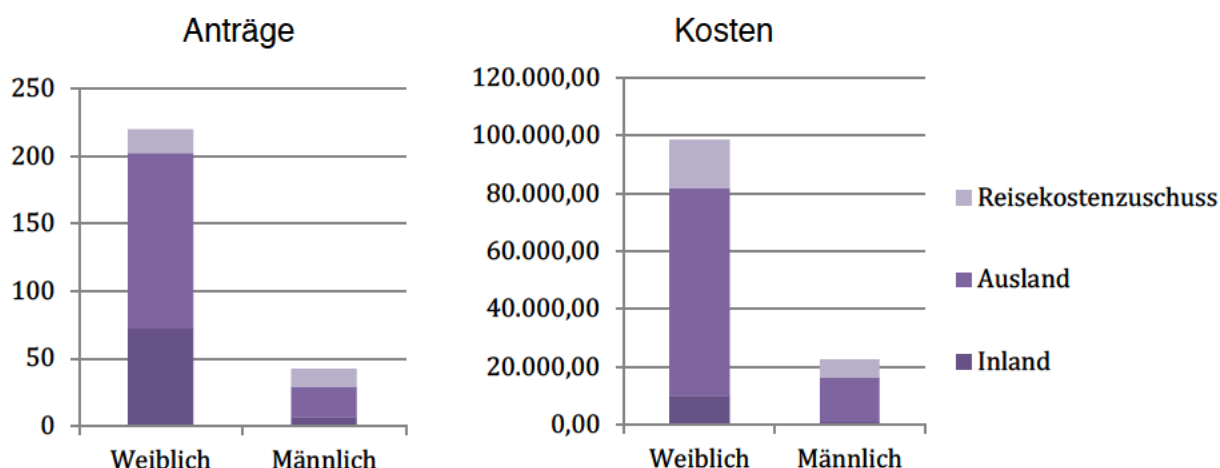


Abbildung 5: Anzahl der Anträge und Kosten (in Euro) bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2017
Quelle: Personalabteilung

Während rund 1/3 aller Anträge bei Frauen auf Dienstreisen im Inland entfielen und rund 2/3 auf Anträge für Dienstreisen ins Ausland (18 entfielen auf Reisekostenzuschüsse), stellten Männer rund 4/5 aller Anträge für Dienstreisen ins Ausland (13 entfielen auf Reisekostenzuschüsse). Dass mehr Anträge bei Männern für Dienstreisen ins Ausland abgerechnet wurden, schlägt sich auch auf die durchschnittlichen Kosten für Dienstreisen (inkl. Reisekostenzuschuss) aus: Während die Kosten im Jahr 2015/16 beinahe ausgeglichen waren, unterscheiden Sie sich im Jahr 2017 um € 88,72 Euro. Bei Frauen lagen sie bei durchschnittlich € 448,80, bei Männern bei € 537,53. Im Vergleich zum Jahr 2015/16 lässt sich aber festhalten, dass die durchschnittlichen Ausgaben für Männer und Frauen für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse zurück gegangen sind (2015/16: Frauen € 584,17, Männer: € 587,75).

7 Studierende

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

7.1 Internationale Mobilitäten

Es zeigt sich im Bereich der Mobilitätsprogramme für Studierende, dass die Studentinnen im Studienjahr 2016/17 bei den Incomings mit 69 Prozent als auch bei den Outgoings mit 66 Prozent beteiligt sind. Bei den Incomings hat sich der Frauenanteil von 59 auf 69 Prozent erhöht, bei den Outgoings ist der Frauenanteil von 75 Prozent auf 66 Prozent zurückgegangen.

7.2 Förderungen und Stipendien

Im folgenden Kapitel werden die an Studierenden vergebene Förderungen und Stipendien im Jahr 2016/17 analysiert.

7.2.1 Projektförderung

Im Zuge der Projektförderung wurden folgende Mittel von der Akademie der bildenden Künste Wien im Studienjahr 2016/17 vergeben:

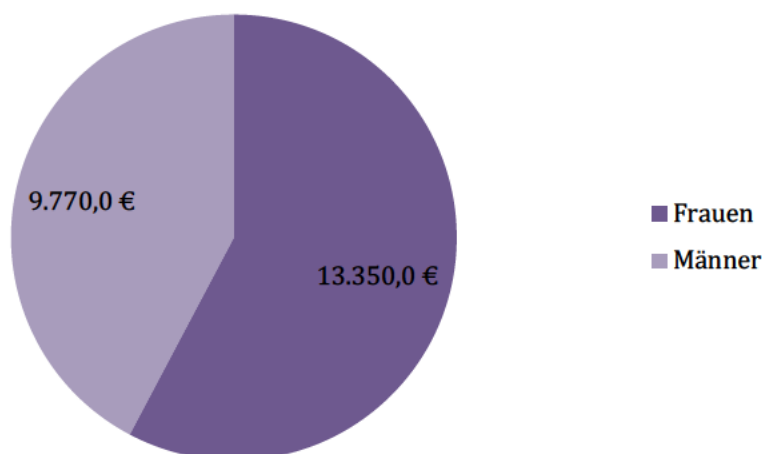


Abbildung 6: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2016/17 in den Kategorien Frauen und Männer
Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

Seit dem Jahr 2014/15 werden die Anträge für die Projektförderung jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Insgesamt wurden im Studienjahr 2016/17 € 23.620.- an Projektförderung vergeben, davon gingen rund 55 Prozent der Mittel an Frauen, rund 64 % der Anträge wurden von Frauen eingereicht. Ein Gruppenprojekt, welches nicht im Tortendiagramm abgebildet wird, erhielt € 500.- Projektförderung. Im Studienjahr 2016/17 hat keine Person von der Geschlechtsangabe „transgender“ Gebrauch gemacht. Zusätzlich gab es € 1.660.- aus der Hochschulstipendienstiftung, welche an zwei Bewerberinnen und einen Bewerber vergeben wurden.

	Frauen	Männer	transgender
2015/16	84,48%	79,17%	n/a
2016/17	92,98 %	87,10%	n/a

Tabelle 17: Genehmigungquoten Projektförderung 2015/16 und 2016/17

Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2016/17 Frauen weiterhin eine leicht höhere Genehmigungsquote hatten, was im Sinne der Frauenförderung zu begrüßen ist.

7.2.2 Förderungsstipendium

Die Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von ordentlichen Studierenden an der Akademie der bildenden Künste Wien und werden aus Mitteln Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)⁹ bedient. Ein Förderungsstipendium darf für ein Studienjahr 750 Euro nicht unterschreiten und 3.600 Euro nicht überschreiten. Es kann für eine noch nicht abgeschlossene wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit, wie Diplom-, Master-, Projektarbeit sowie Dissertation eingereicht werden.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2015/16	10	80,0 %	8	85,5 %	87,5 %	50,0 %
2016/17	20	55,0 %	11	54,5 %	54,5 %	55,6 %

Tabelle 18: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

⁹ Seit 1.1.2018 lautet die Bezeichnung Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Im Studienjahr 2016/17 haben sich deutlich mehr Personen der Kategorie „Männer“ für ein Förderungsstipendium beworben. Der Frauenanteil (in Prozent) unter den Antragsteller_innen und den Empfänger_innen im Jahr 2016/17 ist beinahe gleich, Frauen haben eine leicht erhöhte Genehmigungsquote.

7.2.3 Arbeitsstipendium

Die Akademie der bildenden Künste Wien vergibt Arbeitsstipendien aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWF)¹⁰ zur Förderung von Absolvent_innen eines Diplom-oder Masterstudiums mit Auszeichnung. Die Stipendien sind für maximal zwölf Monate mit einer Summe von 650 Euro pro Monat dotiert.

Die Vergabe des Arbeitsstipendiums dient Absolvent_innen künstlerischer Universitäten zur Förderung eines mit maximal zwölf Monaten begrenzten 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.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2015/16	13	53,8 %	2	50 %	14,3 %	16,7 %
2016/17	7	71,4 %	2	50 %	20,0 %	50,0 %

Tabelle 19: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17
Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Arbeitsstipendien wurden im 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. Ebenso wie im Studienjahr 2015/16 haben sich allerdings auch 2016/17 mehr Frauen für das Arbeitsstipendium beworben als Männer. Da sich generell aber weniger Frauen als im vorherigen Studienjahr beworben haben, die Vergabeanzahl mit einem Arbeitsstipendium aber gleich geblieben ist, stieg die Genehmigungsquote leicht an.

¹⁰ Seit 1.1.2018 lautet die Bezeichnung Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

7.2.4 Leistungsstipendium

Die Leistungsstipendien dienen der Anerkennung hervorragender Studienleistungen im jeweils vergangenen Studienjahr. Die Mittel wurden durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)¹¹ bereitgestellt und vom Vizerektorat für Lehre I Nachwuchsförderung vergeben. Die Reihung der Bewerber_innen erfolgt aufgrund des Notendurchschnittes sowie aufgrund der Anzahl der absolvierten Semesterstunden.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2015/16	43	69,8 %	9	44,4 %	13,3 %	38,5 %
2016/17	60	68,3 %	6	83,3 %	12,2 %	5,3 %

Tabelle 20: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Im Studienjahr 2016/17 waren wie im vorhergehenden Studienjahr rund 70 Prozent der Antragsteller_innen der Kategorie „Frauen“ zugeordnet. Von den einreichenden Personen der Kategorie „Männer“ hat nur eine Person das Leistungsstipendium 2016/17 erhalten.

7.2.5 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 2016/17 bekamen 271 Personen das Sozialstipendium, der Frauenanteil betrug rund 66 Prozent bei einer Gesamtsumme von rund € 125.000.

Im Studienjahr 2015/16 bezogen 218 Personen das Sozialstipendium. Ebenso wie im Jahr davor betrug der Frauenanteil rund 68 Prozent. Insgesamt wurde die Summe von rund € 98.000 ausgeschüttet.

¹¹ Seit 1.1.2018 lautet die Bezeichnung Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2017 (Kopfzahlen).....	12
Abbildung 2: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten.....	14
Abbildung 3: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2014/15, 2015/16 und 2016/17.....	21
Abbildung 4: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester 2016/17.....	21
Abbildung 5: Anzahl der Anträge und Kosten (in Euro) bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2017....	27
Abbildung 6: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2016/17 in den Kategorien Frauen und Männer.....	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2017.....	13
Tabelle 2: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil an ausgewählten Universitäten.....	15
Tabelle 3: Gender Pay Gap der Professor_innen der Akademie der bildenden Künste Wien.....	17
Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2017.....	18
Tabelle 5: Gender Pay Gap des Mittelbaus der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2017.....	18
Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	19
Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	19
Tabelle 8: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen.....	22
Tabelle 9: Allgemeines Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien im Vergleich des Jahre 2015 und 2017.....	23
Tabelle 10: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2017.....	24
Tabelle 11: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	24
Tabelle 12: Neueinstellungen Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	25
Tabelle 13: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	25
Tabelle 14: Künstlerisch-Wissenschaftliche Personal nach Instituten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	26
Tabelle 15: Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	26
Tabelle 16: Neueinstellungen Künstlerisch-Wissenschaftliches Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten der Akademie der bildenden Künste Wien 2017.....	26
Tabelle 17: Genehmigungsquoten Projektförderung 2015/16 und 2016/17.....	29
Tabelle 18: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17.....	29
Tabelle 19: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17.....	30
Tabelle 20: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16 und 2016/17.....	31

Literaturverzeichnis

Statistik Austria (2018): Einkommen, Online: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html Zugriff vom 17.07.2018

Wissensbilanz | Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien (2015), Online: https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz_Leistungsbericht2015.pdf , Zugriff vom 22.09.2018

Wissensbilanz | Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien (2016), Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2020201620UR20genehmigt2009.05.2017.pdf> , Zugriff vom 22.09.2018

Wissensbilanz | Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien (2017), Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2017.pdf> , Zugriff vom 22.09.2018