

A...kademie der bildenden Künste Wien

Gender Monitoring Bericht 2023

Genehmigt vom Rektorat
der Akademie der bildenden Künste Wien

13. Dezember 2024

Impressum

Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich:

Akademie der bildenden Künste Wien

Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, Ingrid Schacherl

www.akbild.ac.at

Inhalt

Danksagung	4
Stichtage und Datenquellen	4
Zusammenfassung	5
Einleitung.....	6
Beitrag Rektorat	9
Non-Binary University	11
Gesamtübersicht.....	12
Mitarbeiter_innen.....	14
Glasdeckenindex.....	14
Gender Pay Gap	15
Künstlerisch-wissenschaftliches Personal.....	17
Verwaltungspersonal.....	19
Neueinstellungen.....	21
Studierende	22
Geschlechterverteilung nach Studienfächern.....	23
Geschlechterverteilung nach Abschlüssen.....	25
Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen.....	27
Institutsleitungen	27
Leitungsfunktionen Allgemeines Personal	28
Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal.....	28
Mobilitäten	30
Künstlerisch-wissenschaftliches Personal	30
Reisekosten	35
Studierende.....	35
Internationale Mobilitäten.....	37
Förderungen und Stipendien	38
Projektförderung.....	38
Förderungsstipendium.....	38
Arbeitsstipendium	39
Leistungsstipendium.....	40
Sozialstipendien	40
Stipendien und Förderungen für Doktorand_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen	41
Förderung von Publikationen	41
Auszeichnungen und Preise	42
Abbildungsverzeichnis	43
Tabellenverzeichnis	43
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	44

Danksagung

Die Verfasserin möchte 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 Sabine Deutsch-Peschak (Personalcontrolling), Stefanie Gutschi, Martina Huber (Büro des Rektors), Christine Rogi, (Referentin des Rektors), Elisabeth Jäger, Daniela Jungmann-Masilko, Bianca Tálos-Zaki (Vize rektorat für Kunst | Lehre), Michaela Pail (Rechts- und Personalabteilung), Alexander Stumbea (Finanzwesen), Astrid Fingerlos (Qualitätsentwicklung), Angelina Kratschanova, Stefanie Stern (International Office), Marianne Maljkovic (Studien- und Prüfungsabteilung), Michaela Glanz, Paul Reiter (Kunst | Forschung | Support), Eleonora Ciani, Antje Lehn (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) und Christina Fasching (Student Welcome Center).

Stichtage und Datenquellen

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

Mitarbeiter_innen:

Datenquelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag: 31.12.2023

uni:data: Stichtag: 31.12.2023

Studierende:

Datenquelle: uni:data: Stichtag: 28.2. des jeweiligen Jahres

Datenexport aus AkademieOnline, die jeweiligen Stichtage sind angegeben.

Projektförderung und Sozialstipendien: VR Kunst | Lehre, Studienjahr 2022/23.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich, wie auch in den Vorjahren, ein positives Resümee in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen an der Akademie der bildenden Künste Wien ziehen. Der Frauenanteil liegt in beinahe allen Organisationseinheiten über 50 Prozent, teilweise mit einem Frauenanteil von über 60 Prozent. Die Anzahl der Studentinnen (mit dem höchsten Frauenanteil von 68 Prozent) bleibt steigend, ebenso die Anzahl der künstlerisch-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Frauenanteil von 65,6 Prozent), der Professorinnen (Frauenanteil 64 Prozent) und der Mitarbeiterinnen in der Administration (Frauenanteil von 66,5 Prozent).

Im Bereich einiger weniger Abteilungen der Universitätsverwaltung mögen sich noch tradierte Rollenverständnisse reproduzieren, die historisch gewachsen und strukturell verankert sind (z.B. Technik und Informatik). Insgesamt wurden die Entwicklungen an allen Instituten, Abteilungen und Organisationseinheiten in Richtung ausgewogener binärer Geschlechterverhältnisse z.B. im Hinblick auf Glasdeckenindex, Gender Pay Gap und die Besetzung von Leitungspositionen weiter gestärkt. Von insgesamt 14 Abteilungen (inkl. der Kunstsammlungen) wurden neun von Frauen und fünf von Männern geleitet. Dies ergibt einen Frauenanteil auf der Leitungsebene in der Verwaltung von 64 Prozent. Hervorzuheben ist, dass 2023 die Institutsleitungen ausschließlich von Frauen übernommen wurden. Erstmals spiegelt sich der hohe Frauenanteil bei den Professuren auf der Ebene der Institutsleitungen wider.

In sämtlichen Leitungsorganen der Akademie der bildenden Künste Wien (Universitätsrat, Rektorat, Senat) ist die Frauenquote laut Universitätsgesetz erfüllt. Vielfach liegt der Frauenanteil in den genannten Kategorien an der Akademie über 50 Prozent, wie beispielsweise im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Bei den Studienfächern liegt der Frauenanteil bei allen Fächern über der 50 Prozentmarke. Im Bachelor Studium Architektur ist der Frauenanteil auf über 58,6 Prozent angestiegen. Die Studienfächern Konservierung und Restaurierung sowie künstlerisches Lehramt weisen einen Anteil von über 80 Prozent Studentinnen aus. In den Doktoratsstudien Philosophie und PhD in Practice ist der Frauenanteil bei weit über der 50 Prozentmarke festzustellen. Im Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften (Architektur) zeigt sich eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern. Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil in allen Fächern über der 50 Prozentmarke und bewegt sich - mehr oder weniger - im Bereich des Frauenanteils im jeweiligen Studienfach.

Bei allen Stipendien und Preisen sind Studentinnen mit mindestens 50 Prozent vertreten.

Einleitung

Die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität erstellt mittlerweile alle zwei Jahre den vorliegenden Bericht. Die gesetzliche Grundlage dafür wurde mit Einsetzung des UG 2002 (§19) geschaffen: Alle Universitäten wurden zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung in die Satzung verpflichtet sowie mit der Aufnahme von Frauenförderplänen. 2015 kamen die Gleichstellungspläne dazu. Mit der Einrichtung des Netzwerks für Frauenförderung 2009 wurde diese Organisationseinheit an der Akademie der bildenden Künste Wien implementiert. Zuvor erfolgten beginnend mit 2005 bis 2010 [Datenerhebungen zu den Frauenquoten bzw. zur Geschlechterverteilung](#).

Ein erster umfassender Frauenbericht wurde für den Zeitraum 2012 und 2013 vom Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung des Netzwerks Frauenförderung verfasst. Die Berichterlegung erfolgte die ersten fünf Jahre in einem jährlichen Rhythmus. Sie wurde 2017 auf eine zweijährige Auswertung der Daten zur Geschlechterverteilung umgestellt. Zeitgleich erfolgte die Umbenennung von Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung des Netzwerks Frauenförderung zu Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität.

Wenngleich sich der vorliegende Bericht größtenteils quantitativ mit den binären Geschlechterverhältnissen auseinandersetzt, ist es an der Akademie ein Anliegen, 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 binäre Auswertung die Sichtbarmachung von potentiellen Ungleichheiten, andererseits schreibt sie die Binarität von Frau-Mann fort. Diese Widersprüche gilt es wahrzunehmen und in die Analysen einzubeziehen. 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, um Diskriminierungen entgegen wirken zu können.

Die Bereitstellung bestmöglicher Bedingungen zur Entwicklung und Erschließung der Künste, der Forschung und der künstlerischen Forschung beinhaltet im Verständnis der Akademie auch die Anerkennung der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen, so auch die Anerkennung ihres Identitätsgeschlechts. Die Akademie ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat mit dem Non-Binary University Projekt zahlreiche Entwicklungen angeregt (siehe Kapitel Non-Binary University). 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 Geschlechterzuordnung.

Mit der am 15. Juni 2018 ergangenen Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes wurde die binäre Interpretation des Begriffs „Geschlecht“ im Personenstandregister erweitert. Neben den bis dahin praktizierten Eintragungsmöglichkeiten weiblich und männlich, wurden die Optionen für Geschlechtseinträge für intergeschlechtliche Personen auf inter, divers, offen und keine Angabe erweitert. Mit einem Erlass¹ vom September 2020 wurde die Möglichkeit von Änderungen im Personenstand auf divers, inter oder offen entsprechend neu geregelt. Weitere nicht-binäre Geschlechtsoptionen werden durch dieses Urteil nicht bestätigt. Allerdings haben die Universitäten hier Handlungsspielräume und können interne Regelungen einführen. Wie im Kapitel Non-Binary University zusammengefasst, hat die Akademie zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität beteiligt sich aktiv an allen internen Maßnahmen und externen Initiativen zur Verbreitung der im [Vademekum zu geschlechtergerecht\(er\)en Hochschulen](#) entworfenen Umsetzungspraxen. Ein Beispiel ist die Initiative zur Einrichtung einer Arbeitsgruppe *Geschlechtervielfalt* in der Genderplattform. Die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität war u.a. beteiligt bei der Erarbeitung der „Empfehlungen der Taskforce Gender und Diversität der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko) zur Umsetzung der Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten“².

Seit 2022 bringt die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität ihre Kompetenzen als Mitglied der [Arbeitsgruppe Equity, Diversity and Inclusivity](#) von ELIA – the European League of Institutes of the Arts – in deren Strategieprozess mit ein.

¹ Vgl. Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten: Verwaltungsangelegenheiten - Sonstige; Ergänzung zur DA November 2019 (Zl. BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019) vom 9.9.2020

² <https://uniko.ac.at/positionen/themen/T1/J2022/>

Im vorliegenden Bericht wird die Kategorie Nicht-binär als weitere Geschlechtsoption neben den Kategorien Frauen und Männer verwendet, sofern Daten vorliegen. Diese Kategorie ist als Hilfskonstrukt für einen möglichen Überbegriff zu verstehen, da die Diskussion um weitere Geschlechter-Kategorien noch nicht abgeschlossen ist. Divers wird schon vielfach im alltäglichen Gebrauch verwendet z.B. bei Stellenausschreibungen. Die Bezeichnung *Andere* (Others) wird sehr kritisch bewertet im Kontext von feministischen, queeren und dekolonialen Diskursen. Die Bezeichnung der Anderen (Othering) verweist auf Traditionen von Ausgrenzungsmechanismen. Auch nicht-binär bietet noch keine zufriedenstellende Lösung, da es an die englische Wortwahl anknüpft und ebenfalls über das verwendete Präfix eine ausschließende Konnotation beinhaltet.

Im Bereich der Abteilungen der Universitätsverwaltung mögen sich tradierte Rollenverständnisse reproduzieren, die historisch gewachsen und strukturell verankert sind (z.B. Technik und Informatik), die Akademie der bildenden Künste Wien versucht in allen Personalaufnahmeverfahren Geschlechterstereotypisierungen entgegen zu wirken, was vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hauptverantwortlich eingebracht wird. Die dafür erarbeiteten Grundlagen sind in der [Satzung](#)³ verankert. Die Verantwortung zur Umsetzung liegt letztendlich bei allen beteiligten Akteur_innen.

Sowohl Frauenförderplan, der die Grundlage für diesen Bericht darstellt, als auch Gleichstellungsplan verfolgen das Ziel, Bedingungen zu gewährleisten, um Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen an der Akademie nachhaltig abzubauen. Zur kontinuierlichen Begleitung des Prozesses der Umsetzung dieser Aufgaben wurde ein Gleichstellungsrat eingerichtet. Das Gremium setzt sich aus je einer Vertretung - und nach Möglichkeit einer Ersatzperson - aus dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, der Österreichischen Hochschüler_innenschaft, dem Rektorat und dem Senat zusammen und tagt einmal pro Semester. Alle vier Jahre erfolgt eine Evaluierung des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans, um die Realisierbarkeit der gesetzten Ziele zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren. Dieser Prozess wurde 2024 eingeleitet.

Zentrale aus der Frauen- und Geschlechterforschung definierte Ungleichheitslagen wie beispielsweise ungleiche Bezahlung (Gender Pay Gap), Schieflagen im Zugang zu Machtpositionen und damit verbundene Beteiligungen an symbolischen und materiellen Ressourcen gilt es – wie die Analysen von Diskriminierungspraxen zeigen – vermehrt aus intersektionaler Perspektive zu betrachten.

³ Siehe dazu die Satzungsteile Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan und Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen

Beitrag Rektorat

Seit nunmehr vier Jahren sind der Frauenförderungsplans (FFP) und der Gleichstellungsplan (GSP) in der Umsetzung unter Begleitung des Gleichstellungsrats. Das Rektorat ist an diesen Prozessen aktiv beteiligt. 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 (Stichwort Intersektionalität) ebenso in den Blick zu nehmen wie jegliche Formen von Belästigungen. Als über den gesetzlichen Rahmen hinausgehendes Handlungsfeld setzt sich die Akademie mit dem Themenfeld „Klasse“ als sozialer Ausschlussmechanismus auseinander. Chancengleichheit soll für alle Universitätsangehörigen und Bewerber_innen unabhängig von ihrem Bildungs-, sozialen und/oder ökonomischen Hintergrund gewährleistet sein.

Die angesprochenen Themenfelder machen deutlich, dass hier Weiterentwicklungen des bestehenden Gender Monitorings gefordert sind. In diesem Kontext wäre eine Weiterentwicklung hin zu einem intersektionalen Gleichstellungs-Monitoring ein optionaler nächster Schritt.

Als inklusive und diverse Universität sieht die Akademie sich als Vorreiterin und bringt sich mit ihrer Expertise in diesem Bereich weiterhin als „best-practice“-Beispiel und Vorbild für andere Institutionen aktiv in Netzwerke ein. Zur gemeinsamen Verbesserung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion wird der Austausch mit anderen Institutionen verstärkt. Zu den Schwerpunkten zählen Barrierefreiheit ([Projekt Kiosk - Plattform Vielfalt](#)) sowie die intensivierete Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus und damit ein nachdrücklicher Fokus auf die Beziehungen zwischen verschiedenen Formen struktureller Benachteiligung und Diskriminierung.⁴ Eine Akademie übergreifende wissenschaftlich und künstlerische Auseinandersetzung findet z.B. im Rahmen von Muslim* Contemporary, der Veranstaltungsreihe zu strukturellen Diskriminierungen der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität u.a.m. statt.

⁴ vgl. Leistungsvereinbarung Kapitel A2.2.1. Vorhaben zu allgemeinen gesellschaftlichen Zielsetzungen. Gender Monitoring Bericht 2023 Akademie der bildenden Künste Wien

Aktuell erfolgt die erste Evaluierung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übernimmt hauptverantwortlich die Überarbeitung der beiden Dokumente. In zahlreichen Workshops und Diskussionsrunden wurden gemeinsam mit dem Rektorat und der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität die aktualisierten Versionen dieser Satzungsteile erarbeitet. Sie werden im Herbst 2024 im Senat zur Abstimmung gebracht.

Zudem ist der Akademie die kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft, Pflegeverantwortung und Studium bzw. Beruf ein zentrales Anliegen. Im Rahmen des kürzlich lancierten Academy Care werden unter anderem breitgefächerte psychologische Beratungsformate für chronisch Kranke und pflegende Angehörige angeboten. Im Bereich der Kinderbetreuung konnten aufgrund der organisatorischen Zusammenführung der beiden Kindergruppen die Kapazitäten erhöht werden.

Im Entwicklungsplan 2025-2030 ist das Themenfeld Gleichstellung, Diversität und Inklusion als eine der fünf strategischen Entwicklungsrichtungen verankert. Auf Basis der bisherigen Initiativen, Projekte und Errungenschaften in den Bereichen der Gleichstellung, Diversität und Inklusion bildet die Weiterführung der Umsetzung für eine inklusive und diverse Universität einen zentralen Schwerpunkt der Akademie, mit der sie ihr gesellschaftliches Wirken betont.

Mit der Gastprofessur Gender & Space wurde ein Lehrangebot etabliert, das offen für alle Studienrichtungen ist und Raumordnungen (die immer auch Geschlechterordnungen sind) thematisiert.

Das interdisziplinäre für alle Studierenden offene Lehrangebot der Gender Queer Decolonial Studies Kunst wurde von 12 auf 16 Semesterwochenstunden mit Lehrangeboten der Dis_ability Studies und Critical Race Studies erweitert. Dieses Lehrangebot der Akademie kann auch von Studierenden der Universität für angewandte Kunst Wien und der mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien besucht werden.

Johan Hartle – Ingeborg Erhart – Werner Skvara

Non-Binary-University

Das erklärte Ziel der Akademie der bildenden Künste Wien ist die geschlechtliche Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen im Studien- und Arbeitsalltag anzuerkennen. Für dieses Engagement erhielt die Akademie 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 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 Folge zu beseitigen. Die Ergebnisse wurden in zwei Publikationen veröffentlicht. Das [„Non-Binary-Universities - Vademekum zu geschlechtergerecht\(er\)en Hochschulen“](#) (2019, in englischer Übersetzung 2020).

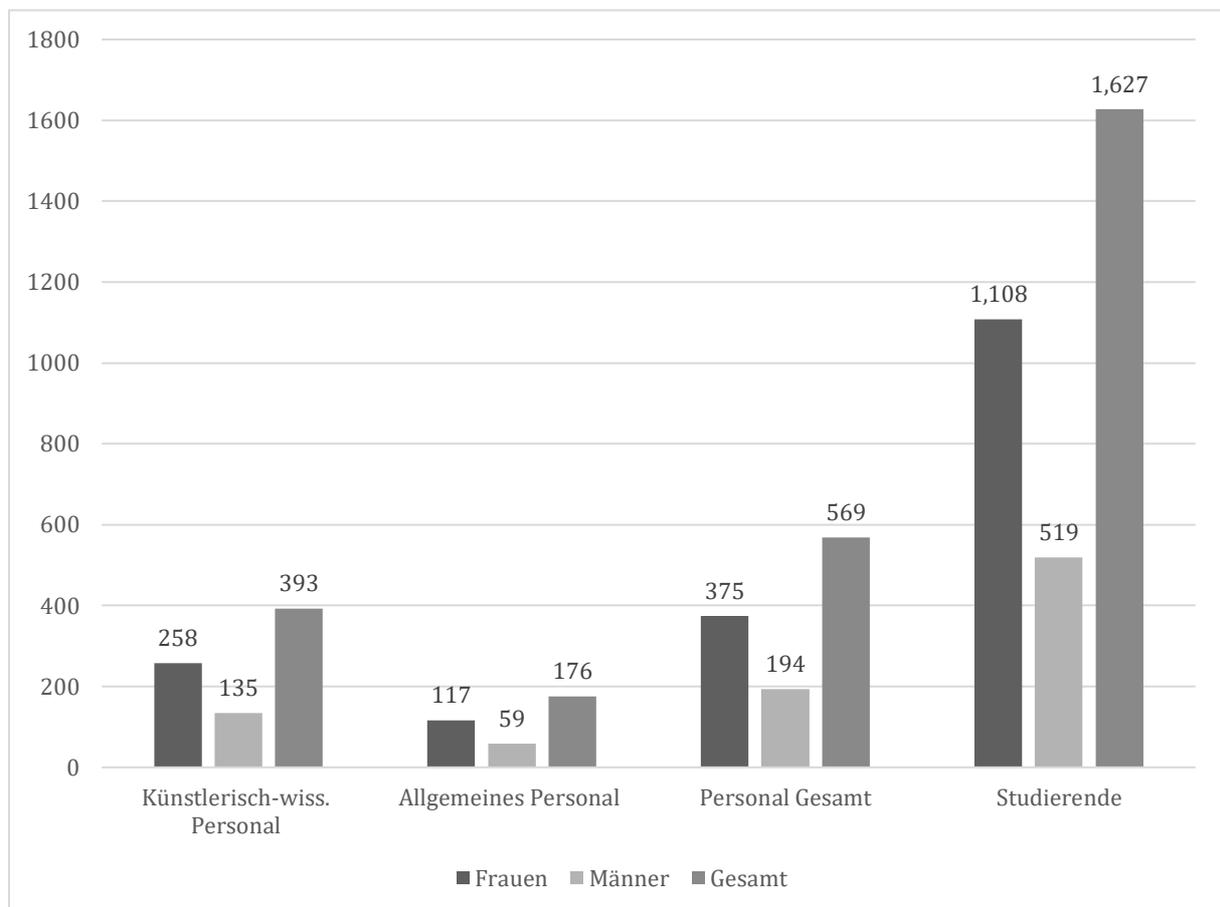
Maßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik werden in der anschaulich gestalteten Broschüre [„trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“](#) (2019) den Lehrenden zur Verfügung gestellt. *„Vieles ist getan, vieles noch zu tun“*, lautet ein erstes Resümee nach fünf Jahren. Umfassende strukturelle Veränderungen in Organisationen benötigen für die geforderte Implementierung neben dem Engagement der beteiligten Akteur_innen auch Wissensbildung und Ressourcen. Die Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtervielfalt an der Akademie werden kontinuierlich 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. Im Zuge der Restaurierung des Schillerplatzes wurden All-Gender-Sanitarräume eingerichtet. In allen Standorten, mit Ausnahme des Atelierhauses, stehen mittlerweile All-Gender-Sanitarräume zur Verfügung. Im Weiterbildungsprogramm für die Beschäftigten gibt es regelmäßig Angebote zu geschlechterreflektierender Lehre sowie zu geschlechtersensibler Kommunikation.

Manche administrativen Umstellungsprozesse erweisen sich als komplex und dauern länger als dies für die Alltagspraxis wünschenswert wäre. Dies zeigte sich beispielsweise bei den digitalen Systemen, was von betroffenen Studierenden wiederholt kritisiert wird. Am Beispiel von AkademieOnline - das an der Akademie verwendete digitale Verwaltungssystem - zeigen sich bei der Neuprogrammierung der erweiterten Geschlechtsoptionen vielfältige Barrieren. Sie verweisen darauf, wie tief sich das binäre System in die Strukturen und Prozesse auch digitaler Systeme eingeknistert hat.

Gesamtübersicht

Die nachstehende Abbildung veranschaulicht die an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2023 tätigen Personen differenziert in künstlerisch-wissenschaftliches Personal, allgemeines Universitätspersonal und Studierende.

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie 2023 (Personen)



Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2023; Stichtag Studierende: 28.02.2024.

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 2.196 Personen als Akademieangehörige für das Jahr 2023 anzusehen. Sie setzen sich aus an der Akademie der bildenden Künste Wien tätigem Personal und Studierenden zusammen. Insgesamt ist bei den Studierenden im Vergleich zu 2021 ein Anstieg von 84 Personen (82 Frauen und zwei Männer) zu verzeichnen. Beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal lässt sich eine Steigerung von 23 Personen (neunzehn Frauen und vier Männer) feststellen, beim allgemeinen Universitätspersonal ist ein Anstieg von fünf Personen (drei Frauen und zwei Männer) zu verzeichnen.

Aktuell beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten an der Akademie 65,9 Prozent (Personen) bzw. 65,7 Prozent (Vollzeitäquivalente). Gegenüber dem Berichtsjahr 2021 hat sich der Frauenanteil bei den beschäftigten Personen um 0,7 Prozent und bei den Vollzeitäquivalenten um 2,5 Prozent erhöht.

Der niedrigere Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten, im Vergleich zur Gesamtzahl der 2023 erfassten Personen, macht die höhere Anzahl von Teilzeitbeschäftigungen sowohl beim künstlerisch-wissenschaftlichen als auch beim allgemeinen Personal deutlich.

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2023

2023 Personen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	258	135	393	65,6%
Allgemeines Personal	117	59	176	66,5%
Personal Gesamt	375	194	569	65,9%
Studierende	1.108	519	1.627	68,1%
Personal/Studierende Gesamt	1.433	708	2.141	66,9%
2023 VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	130,4	64,6	195	66,9%
Allgemeines Personal	96	53,4	149,4	64,3%
Personal Gesamt	226,4	118	344,4	65,7%

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2023; Stichtag Studierende: 28.02.2024

Tabelle 2: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2021

Personen 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	239	131	370	64,6%
Allgemeines Personal	114	57	171	66,7%
Personal Gesamt	353	188	541	65,2%
Studierende	1.026	517	1.543	66,5%
Personal/Studierende Gesamt	1.379	705	2.084	66,2%
Vollzeitäquivalente 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	115,5	69,7	185,2	62,4%
Allgemeines Personal	96,8	53,7	150,5	64,3%
Personal Gesamt	212,3	123,4	335,7	63,2%

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2021; Stichtag Studierende: 28.02.2022.

Mitarbeiter_innen

Eine differenzierte Betrachtung nach künstlerisch-wissenschaftlichem Personal und allgemeinem Universitätspersonal zeigt, dass die Administration wie an den meisten Universitäten ein feminisierter Arbeitsbereich ist. Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe 64,3 Prozent (Vollzeitäquivalente -VZÄ) bzw. 66,5 Prozent (Personen).

Auch beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal an der Akademie ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2023 lag der Anteil von Frauen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal bei 66,9 Prozent (VZÄ) bzw. bei 65,6 Prozent gezählt nach Personen. Der Frauenanteil bei Professuren hat 2023 mit 64,1 Prozent einen neuen Höchststand erreicht. Ein ausgewogenes binäres Geschlechterverhältnis war bei der Gruppe der Professor_innen 2009 erstmalig zu verzeichnen.

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.

An der Akademie wurde der Wert 1 im Jahr 2006 erstmals erreicht und hat diesen Wert auch in den vergangenen vier Jahren nicht unterschritten.

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 3 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 zustande 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 3: Glasdeckenindex und Anteil Professorinnen Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für angewandte Kunst Wien, Kunstuniversität Linz

	2019	2021	2023
Akademie der bildenden Künste Wien	1,03	1,08	1,01
Universität für angewandte Kunst Wien	1,08	1,08	1,06
Kunstuniversität Linz	1,16	1,03	1,05
Professorinnenanteil			
Akademie der bildenden Künste Wien	58,0%	55,9%	64,1%
Universität für angewandte Kunst Wien	46,7%	52,6%	55,6%
Kunstuniversität Linz	47,4%	52,8%	51,2%

Quelle: uni:data, Stichtag: jeweils 31.12. des Jahres

Der Glasdeckenindex (GDI) der drei abgebildeten Kunstuniversitäten zeigt, dass es hier gelungen ist, die gläserne Decke zu durchbrechen. Alle drei Universitäten mit bildender und angewandter künstlerischer Ausrichtung zeichnen sich durch gute Aufstiegschancen für Frauen aus. Die Universität für angewandte Kunst Wien und die Kunstuniversität Linz haben ihren Abstand zur Akademie in dieser Hinsicht aufgeholt. Die genannten drei Kunstuniversitäten leisten einen aktiven Beitrag, die gläserne Decke zu durchbrechen.

Der Professorinnenanteil an der Universität für angewandte Kunst Wien liegt seit 2020 über der 50 Prozentmarke. Im gleichen Jahr wurde an der Kunstuniversität Linz bei den Professorinnen die 50 Prozentmarke erreicht. Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil aller österreichischer Universitäten 2023 bei 31,54 Prozent und der GDI bei 1,37.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap veranschaulicht Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Er wird aus der Differenz zwischen Medianwert der Jahres-Bruttogehälter der Männer und dem Medianwert der Jahres-Bruttogehälter der Frauen errechnet. Der Medianwert ist der mittlere Wert der jeweiligen Untersuchungsgruppe, das bedeutet, dass 50 Prozent der Fälle oberhalb und 50 Prozent der Fälle unterhalb des Medianwerts liegen. 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: Laut den Berechnungen der Statistik Austria betrug in Österreich der Gender Pay Gap 18,4 Prozent im Jahr 2022. Als Erklärung dafür werden Unterschiede unter anderem auf die Branche, Beruf, Bildungsstand, Alter, Voll-/Teilzeit, Unterbrechungen, Region bzw. Unternehmensgröße herangezogen. Die Datengrundlage der Statistik Austria sind die Stundenverdienste der Beschäftigten im privaten Sektor.

Eine WIFO-Analyse bezieht zu den Beschäftigten des privaten Sektors die Beschäftigten des öffentlichen Sektors ein. Daraus ergibt sich ein Gender Pay Gap von 11,3 Prozent (vgl. Böheim et al. 2023 zitiert in: Bundeskanzleramt (Hg.): Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten. Wien 2024, S.123).

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

Insgesamt umfasst die nachfolgende Gehalts-Analyse (für das Jahr 2023) des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals (ohne Professor_innen) und der Verwaltung 381 Personen. 251 Personen werden der Kategorie „Frauen“ zugerechnet (65,9 Prozent) und 130 Personen der Kategorie „Männer“ (34,1 Prozent).

Um für eine Vergleichbarkeit des Gender Pay Gaps zu sorgen, wurden die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigte und jene von unterjährig eingegangenen 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 darstellen.

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, Reisekostenzuschuss, Auslagenersatz und Übersiedlungspauschale.

Seit 2015 wird 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 im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal (exkl. Professor_innen) sowie im allgemeinen Universitätspersonal das Ergebnis gebracht, dass die Gehälter zwischen den beiden Geschlechtskategorien zum größten Teil ausgeglichen sind unter Berücksichtigung der genannten einkommensrelevanten Faktoren.

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 Männern (Gender Pay Gap) nur anhand der Personalkategorie der Professor_innen ausgewiesen. Die Löhne der Frauen entsprechen 2023 zu 98,7 Prozent den Gehältern der Männer. Das macht einen Gender Pay Gap von -1,3 Prozent aus (vgl. Wissensbilanz 2023, S.21).

Das künstlerisch-wissenschaftliche Personal (ohne Professuren) teilt sich in Beamt_innen, Vertragsbedienstete sowie Angestellte nach dem Kollektivvertrag (KV) auf. Angestellte mit der Bezeichnung KV_a bezeichnet Personen mit unbefristeten Verträgen, Angestellte KV_b stellt die befristeten Stellen dieser Kategorie dar. Die Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten wird zunehmend ein Auslaufmodell und lässt sich aufgrund der geringen Datenlage nicht mehr abbilden, ist aber in die Gesamtsumme einbezogen. In der folgenden Darstellung nicht miteinberechnet sind Lektor_innen sowie studentische Mitarbeiter_innen.

Wie in den nachstehenden Tabellen ersichtlich, gleicht sich der Gender Pay Gap bei den Angestellten nach Kollektivvertrag im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal insgesamt weiter an. Gehaltsunterschiede können unter anderem auf die Anzahl der Dienstjahre und der damit verbundenen höheren Besoldung zurück zu führen sein. Neueinstellungen können die Datenlage in beide Richtungen verändern.

Tabelle 4: Gender Pay Gap küwi Personal (ohne Professuren) 2023

2023	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Personengruppe					
Gesamt	207	133	74	98,3%	100,0%
Angestellte KV	201	129	72	98,4%	100,0%
darin: Angestellte KV_a	152	94	58	97,8%	100,0%
darin: Angestellte KV_b	49	35	14	103,4%	118,2%

Quelle: Personalcontrolling

Tabelle 5: Gender Pay Gap küwi Personal (ohne Professuren) 2021

2021 Personengruppe	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Gesamt	203	128	75	97,3%	100,0%
Angestellte KV	195	124	71	99,4%	89,3%
davon: Angestellte KV_a	146	81	57	98,2%	100,0%
davon: Angestellte KV_b	57	43	14	109,6%	118,1%

Quelle: Personalcontrolling

Bei den Angestellten nach KV_b handelt es sich um befristete Stellen im Bereich von Kunst-Forschungsprojekten. Hier gibt es keinen Gender Pay Gap in der Vergütung. Im Zweijahresvergleich zeigt sich, dass 2023 um acht Frauen weniger in Kunstforschungsprojekten tätig waren. Die Anzahl der beteiligten Männer ist demgegenüber gleichgeblieben.

Für 2023 zeigt sich in der Gruppe der kollektivvertraglichen dauerhaft angestellten Personengruppe (= KV a) im Vergleich zu 2021, dass sich der Gender Pay Gap etwas erhöht hat. Hier ist zu beachten, dass 13 Frauen dazugekommen sind und ein Mann weniger geworden ist. Da Einstiegsgehälter niedriger ausfallen, kann sich dies negativ auf den Gender Pay Gap auswirken.

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.

In den nachstehenden Tabellen werden Personalkategorien aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen, deren Personenzahl unter vier liegt. Mit den Pensionierungen ist zu erwarten, dass die Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten auslaufend sein wird. In der Kategorie Verwaltung Gesamt sind die Gehälter aller Personalkategorien inkludiert. In der Verwaltung befinden sich aufgrund ihres insgesamt hohen Anteils viele Frauen auch in Führungspositionen und gehobenen Positionen, die im Detail nicht abgebildet werden können. Dies erklärt das überdurchschnittlich gute Abschneiden der Frauengehälter im Vergleich zu jenen der Männer für die gesamte Verwaltung.

Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2023

2023	Personen			Gender Pay Gap	
Personalkategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	174	118	56	105,3%	111,8%
Ang KV – VwGr I	25	8	17	99,2%	99,9%
Ang KV – VwGr IIIa	22	18	4	93,1%	93,8%
Ang KV – VwGr IIIb	25	19	6	99,8%	95,7%
Ang KV – VwGr IVa	34	24	10	96,5%	91,7%
Ang KV – VwGr V	10	6	4	88,0%	87,6%

Quelle: Personalcontrolling

Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2021

2021	Personen			Gender Pay Gap	
Personalkategorie	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Verwaltung Gesamt	165	110	55	105,7%	115,24%
Ang KV – VwGr I	24	9	15	93,08%	94,06%
Ang KV – VwGr IIIa	21	17	4	93,09%	92,92%
Ang KV – VwGr IIIb	22	15	7	99,09%	93,08%
Ang KV – VwGr IVa	27	19	8	101,99%	99,27%
Ang KV – VwGr V	10	6	4	97,94%	96,50%

Quelle: Personalcontrolling

Die Entwicklung der letzten zwei Jahre zeigt eine Erhöhung im Verwaltungspersonal insgesamt um 9 Personen. Die höchste Zunahme erfolgte in der mittleren Gruppen VWGr IVa (Frauenanteil 70%) der kollektivvertraglichen Angestellten.

In Personalkategorie VwGr I liegt der Frauenanteil bei 32 Prozent nur bei einem knappen Drittel und hat sich in den letzten zwei Jahren kaum verändert. Wie schon 2021 resultiert die Differenz in der VwGr I aus der deutlich höheren Anzahl der Dienstjahre in der Gruppe der Männer, deren Anteil in dieser Personalkategorie mit 68 Prozent für 2023 insgesamt hoch ist. Es ist die einzige Personalkategorie in der Verwaltung, in der der Männeranteil über dem Frauenanteil liegt. In dieser Gruppe gibt es eine weibliche Person weniger und zwei männliche Personen sind dazugekommen. Insgesamt haben sich die Gehälter angenähert und liegen im Vergleich zu 2021 nicht mehr so weit auseinander. Diese Entwicklung geht mit Pensionierungen bzw. Neueinstellungen einher.

In der Gruppe VwGr IIIa mit dem höchsten Frauenanteil von 82 Prozent ist ein Gender Pay Gap sichtbar. Hier zeigt sich im Vergleich zu 2021 kaum eine Veränderung. In der VwGr V, die allerdings insgesamt sehr klein ist und einem Frauenanteil von 60 Prozent aufweist, ist der Gehaltsunterschied im Vergleich am höchsten. Ebenso hat sich der Gender Pay Gap in der VwGr VIa verschlechtert im Vergleich zu 2021. Hier zeigt die detaillierte Analyse, dass diese Verschiebungen mit Personalwechsel bzw. Neueinstellungen in Verbindung stehen.

Die Abweichung des Medians vom Mittelwert innerhalb einer Gruppe lässt darauf schließen, dass es bei den Frauen eine größere Bandbreite an Gehältern gibt als dies bei den Männern der Fall ist.

Neueinstellungen

Ein neues Kapitel in diesem Bericht stellen die personellen Neueinstellungen dar, die ergänzend zu den bisherigen Datenerhebung und -analysen aufgenommen werden. Diese Auswertungen einzubeziehen, kann wichtige Hinweise bei der Reflexion von zukünftigen Personalentscheidungen geben. Eine detaillierte Aufstellung ist aufgrund der geringen Fallzahlen sowohl beim Allgemeinen Universitätspersonal als auch bei den Neueinstellungen beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal nicht möglich. Jedoch kann der Frauenanteil in einzelnen Gruppen einen Hinweis geben, ob die gesetzlichen Quoten ausreichend berücksichtigt werden.

Beim Allgemeinen Universitätspersonal wurden insgesamt 22 Personen - 16 Frauen (72 Prozent) und 6 Männer - neu eingestellt, die sich auf alle Besoldungsgruppen inklusive Lehrlinge verteilen.

Beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal wurden 38 Personen - 27 Frauen (71 Prozent) und 11 Männer - in ein Vertragsverhältnis übernommen, ebenfalls in allen Personalkategorien. Werden studentische Mitarbeiter_innen und Lektor_innen mitgezählt gab es 149 Neueinstellungen mit einem Frauenanteil von 69,8 Prozent.

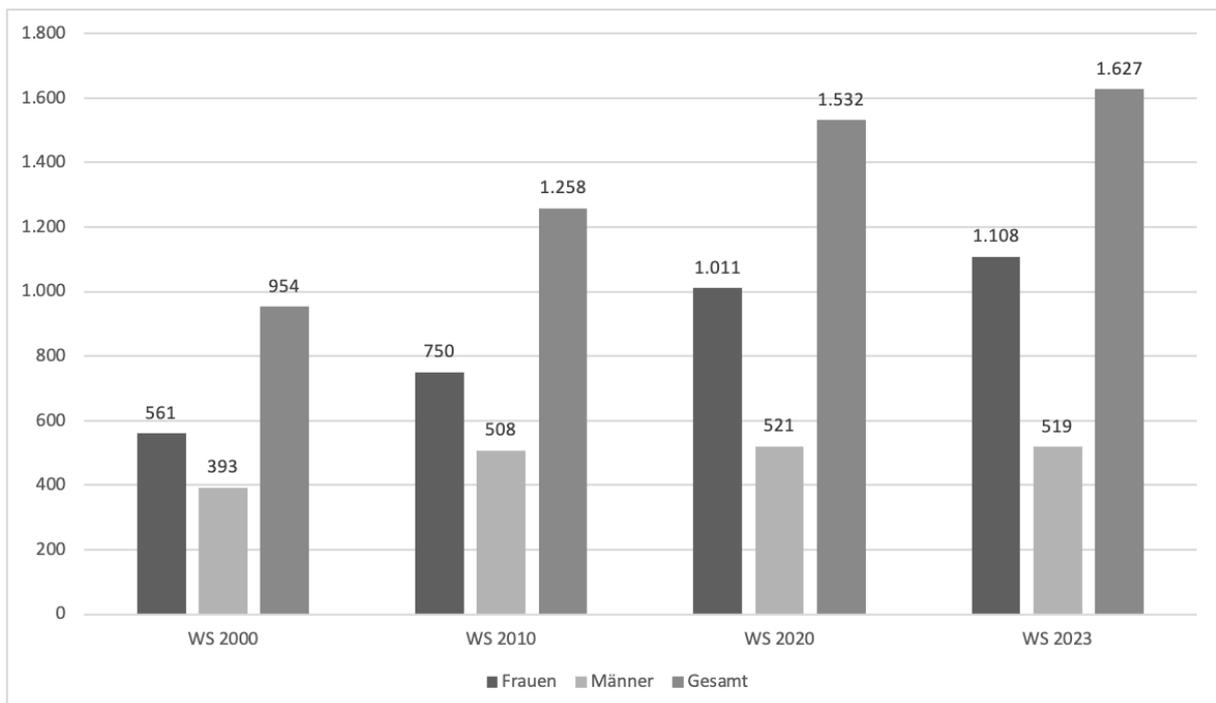
Beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal wurde die 50 Prozentquote nur in der Gruppe der Universitätsprofessuren mit einem Frauenanteil von 44 Prozent unterboten. Das hat allerdings aktuell keine Auswirkungen auf die insgesamt hohe Frauenquote bei den Professuren, die aktuell bei 64 Prozent liegt.

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 zwanzig Jahren kontinuierlich erhöht. Bei den Studierenden gab es einen Anstieg von 1.532 Personen (WS 2020) auf 1.627 Personen (WS 2023). Nach Geschlecht differenziert ist die Anzahl der Frauen im Vergleich zu den Männern stärker angestiegen.

Der Frauenanteil unter den Studierenden stieg seit dem Wintersemester 2000 von 59 Prozent um 9 Prozentpunkte auf 68 Prozent im Wintersemester 2023. Bei den männlichen Studierenden gab es ebenfalls einen Anstieg, der aber im Vergleich zu den Frauen nicht so dynamisch war und sich seit 2020 eingependelt hat.

Abbildung 2: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2023 in zehnjahres Schritten



Quelle: uni:data, Stichtage jeweils der 28.02. des Jahres

Geschlechterverteilung nach Studienfächern

Bei den Studienfächern liegt der Frauenanteil bei allen Fächern über der 50 Prozentmarke. Auch im Bachelor Studium Architektur hat sich der Frauenanteil auf 58,6 Prozent erhöht im Vergleich zum Studienjahr 2020/21. Demgegenüber zeichnen sich die Studien Konservierung und Restaurierung sowie das künstlerische Lehramt durch einen Anteil von über 80 Prozent Studentinnen aus. Das Studienangebot Künstlerisches Lehramt wurde mittlerweile vom Diplomstudium auf Bachelor und Master umgestellt und hat sich insgesamt auf 495 Studierende eingependelt. Die höchste Zunahme an Studierenden ist im Studienfach Bildende Kunst mit 52 Personen zu beobachten. Diese Gruppe unterteilt sich in 41 Frauen und 11 Männer. Zu beobachten ist auch die Steigerung um sieben Personen auf 38 Studierende im Studienfach Bühnengestaltung. Bemerkenswert ist diese Entwicklung, weil in den letzten acht Jahren die Studienplätze auf rund 30 Studierende verteilt waren.

Tabelle 8: Belegte Studien im Wintersemester 2023/24, Anzahl der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor Architektur	51	36	87	58,6%
Master Architektur	49	39	88	55,7%
Bildende Kunst	423	280	703	60,2%
Bühnengestaltung	23	15	38	60,5%
Konservierung und Restaurierung	64	10	74	86,5%
Bachelor Künstlerisches Lehramt	346	63	409	84,6%
Master Künstlerisches Lehramt	71	15	86	82,6%
Master Critical Studies	47	19	66	71,2%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 25.02.2024.

Tabelle 9: Belegte Studien im Wintersemester 2020/21, Anzahl der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor Architektur	45	49	94	47,9%
Master Architektur	39	36	75	52,0%
Bildende Kunst	382	269	651	58,7%
Bühnengestaltung	20	11	31	64,5%
Konservierung und Restaurierung	61	14	75	81,3%
Bachelor Künstlerisches Lehramt	363	87	450	80,7%
Master Künstlerisches Lehramt	39	4	43	90,7%
Master Critical Studies	48	16	64	75,0%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 28.02.2021.

In den Doktoratsstudien Philosophie und PhD in Practice ist ebenfalls der Frauenanteil bei weit über der 50 Prozentmarke festzustellen. In den Doktoratsstudien der technischen und naturwissenschaftlichen Wissenschaften zeigt sich eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern. Sie werden aufgrund der geringen Anzahl zusammengefasst dargestellt.

Das Doktoratsstudium Philosophie unterteilt sich in die Bereiche Pädagogik sowie Kunst und kulturwissenschaftliche Studien und wird zusammengefasst dargestellt. Insgesamt zeigt die Entwicklung eine Zunahme bei den Doktoratsstudien auf mittlerweile 235 Studierenden.

Tabelle 10: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2023/24, Anzahl der Frauen und Männer

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	167	68	235	71,1%
PhD in Practice	28	10	38	73,7%
Doktoratsstudium tech-natwi Wissenschaften	8	8	16	50,0%
Doktoratsstudium Philosophie	131	50	181	72,4%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 25.02.2024.

Tabelle 11: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	154	58	212	72,6%
PhD in Practice	25	7	32	78,13%
Doktoratsstudium tech-natwi Wissenschaften	7	7	14	50,00%
Doktoratsstudium Philosophie	122	44	166	73,49%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 28.02.2021.

Geschlechterverteilung nach Abschlüssen

Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil in allen Fächern über der 50 Prozentmarke. In den bereits erwähnten feminisierten Studiengängen setzt sich der hohe Frauenanteil bei den Absolvent_innen fort. In der Bühnengestaltung gab es 2022/23 einen Abschluss (2021/22 fünf Abschlüsse). Das Diplomstudium Künstlerisches Lehramt ist mittlerweile ausgelaufen.

Bei den Doktoratsstudien lässt sich insgesamt ein Anstieg beobachten. Die Datenlage ist nach wie vor nicht sehr hoch. Die Doktoratsstudien werden deshalb zusammengefasst dargestellt. Auch im Master in Critical Studies gibt es 2023 wieder mehr als fünf Absolvent_innen.

Tabelle 12: Abschlüsse im Studienjahr 2023, Anzahl der Frauen, Männer und Frauenanteil

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor Architektur	12	11	23	52,17%
Master Architektur	14	4	19	73,68%
Bildende Kunst	35	25	60	58,33%
Konservierung und Restaurierung	8	1	9	88,89%
Bachelor künstlerisches Lehramt	27	5	32	84,38%
Master Künstlerisches Lehramt	7	0	7	100,00%
Master Critical Studies	10	2	12	83,33%
Doktoratsstudien gesamt	14	4	18	77,78%
Abschlüsse gesamt	132	53	185	71,35%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 30.09.2023.

Tabelle 13: Abschlüsse im Studienjahr 2021, Anzahl der Frauen, Männer und Frauenanteil

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bachelor Architektur	10	10	20	50,00%
Master Architektur	8	7	15	53,33%
Bildende Kunst	70	27	97	72,16%
Konservierung und Restaurierung	8	0	8	100,00%
Diplom künstlerisches Lehramt	13	7	20	65,00%
Bachelor Künstlerisches Lehramt	18	5	23	78,26%
Doktoratsstudien gesamt	6	2	8	75,00%
Abschlüsse gesamt	150	61	211	71,09%

Quelle: AkademieOnline Stichtag 30.09.2021.

In einigen Fächern haben unter fünf Personen abgeschlossen. Sie werden deshalb nicht in den Tabellen dargestellt und sind in die Gesamtdarstellung einbezogen.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Jahr 2023 nur minimal gestiegen im Vergleich zu 2021. Im Diplomstudium Bildende Kunst ist die Zahl der Absolventinnen im Vergleich zu 2021 gesunken. Die Zahl der Absolventen hat sich kaum verringert. Dadurch ist der Frauenanteil um 14 Prozentpunkte gesunken. Im Fach Konservierung und Restaurierung waren in den beiden untersuchten Jahren acht Frauen bei den Erstabschlüssen vertreten.

Beim künstlerischen Lehramt wird das Diplomstudium vom Bachelor- und Masterstudium abgelöst. Die Bachelorabschlüsse im künstlerischen Lehramt steigen bei den Frauen und Männern. Einen Master im künstlerischen Lehramt haben zum Erhebungszeitraum sieben Frauen abgeschlossen.

Beim Bachelor Architektur ist im Vergleich zu 2021 ein Anstieg von drei Personen zu vermerken. Dabei ist im Vergleich 2021 eine leichte Steigerung bei den Absolventinnen festzustellen. Mit dem Master Architektur haben 2023 deutlich mehr Frauen abgeschlossen als 2021.

Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen

In § 20a UG 2002 ist festgelegt, dass jedem Kollegialorgan mindestens 50 Prozent Frauen angehören müssen. Bei Kollegialorganen mit ungerader Anzahl an Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist. Die Daten zur Geschlechterverteilung in Gremien und Kommissionen werden mittlerweile von der Abteilung Qualitätsentwicklung an der Akademie im Rahmen der Wissensbilanz⁵ erhoben und wurden daraus übernommen (vgl. Wissensbilanz 2023, S.18).

In sämtlichen Leitungsorganen der Akademie der bildenden Künste Wien (Universitätsrat, Rektorat, Senat) ist die Frauenquote laut Universitätsgesetz erfüllt. Dies gilt für alle seit März 2015 eingesetzten Organe. Im Universitätsrat hat im Jahr 2023 ein Mann den Vorsitz und eine Frau den stellvertretenden Vorsitz übernommen. Mit drei Frauen und zwei Männern als Mitglieder wird 2023 die Frauenquote erfüllt. Im Senat hatte für die Funktionsperiode 2023 ein Mann den Vorsitz. Das Rektorat der Akademie setzt sich 2023 aus einem Rektor, einer Vizerektorin und einem Vizerektor zusammen. In allen Kommissionen liegt 2023 der Frauenanteil über 50 Prozent.

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

Institutsleitungen

Zum Stichtag 31.12.2023 werden alle Institute an der Akademie der bildenden Künste Wien von Frauen geleitet. Der Frauenanteil liegt bei 100 Prozent, was eine überaus positive Entwicklung zu 2021 (16,7 Prozent) darstellt. Bei den stellvertretenden Institutsleitungen gibt es vier weibliche und fünf männliche Personen. Hier hat sich der Frauenanteil von 87,5 Prozent auf 44,4 Prozent verringert. Werden die Leitungen und die Stellvertretungen addiert, beträgt der Frauenanteil 66 Prozent und hat sich um neun Prozentpunkte erhöht im Vergleich zu 2021. Die aktuelle Besetzung der Institutsleitungen verweisen auf die gewachsene Repräsentanz von Frauen auf der Eben der Professuren (25 Frauen, 14 Männer), die sich mit 2023 auch in der Besetzung von Institutsleitungen widerspiegelt. Anzumerken ist, dass die Institutsleitungen alle vier Jahre neu besetzt werden.

⁵ Quelle: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2023: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen/wissensbilanz-2023.pdf> (Zugriff 25.06.2024)

Leitungsfunktionen Allgemeines Personal

Im Unterschied zu den Institutsleitungen, die alle vier Jahre wechseln, werden die Leitungspositionen beim allgemeinen Universitätspersonal über Personalauswahlverfahren bestellt. Eine Veränderung ist hier nur im Rahmen von neuen Besetzungen möglich, weil Personen altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheiden.

Im Berichtszeitraum 2023 wurden von insgesamt 14 Abteilungen (inkl. Kunstsammlungen) neun von Frauen und fünf von Männern geleitet. Dies ergibt einen Frauenanteil auf der Leitungsebene in der Verwaltung von 64 Prozent. Hier zeigt sich im Vergleich zu 2021 keine Veränderung.

Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

Nachfolgend erfolgt die Darstellung der Entwicklung beim allgemeinen Universitätspersonal im Zeitraum von 2015 bis 2021, da sich so längerfristige Entwicklungen deutlicher abbilden lassen. Daran anschließend werden die Daten von 2023 ergänzt.

Tabelle 14: Allgemeines Universitätspersonal nach Personen der Jahre 2015, 2021, 2023

Personen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2023	117	59	164	66,50%
2021	114	57	171	66,67%
2015	95	54	149	63,76%

Quelle: Personalabteilung

Insgesamt zeigt sich seit 2015 ein kontinuierlicher Anstieg beim allgemeinen Universitätspersonal, der in der Gruppe der Frauen in einem größeren Ausmaß erfolgt ist.

Tabelle 15: Allgemeines Universitätspersonal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015, 2021, 2023

VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2023	96,00	53,40	149,40	64,30%
2021	96,80	53,70	150,50	64,32%
2015	79,91	50,83	130,74	61,12%

Quelle: Personalabteilung

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil nach Personen betrachtet mittlerweile bei 66,5 Prozent, bei den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bei 64,3 Prozent. In dieser Gruppe sind im Zeitraum von 2015 bis 2023 insgesamt 22 Frauen und fünf Männer dazu gekommen. Bezogen auf die Personenzahlen ist der Frauenanteil seit 2015 um 2,74 Prozent angestiegen und hat sich seit 2021 minimal verändert. In Vollzeitäquivalenten gab es einen Zuwachs des Frauenanteils von 3,2 Prozent im gleichen Zeitraum, der sich ebenfalls in den letzten zwei Jahre kaum verändert hat.

Die meisten der administrativen Bereiche erweisen sich für Frauen als attraktive Tätigkeiten: Hier treffen tradierte feminisierte Arbeitsfelder mit der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung zusammen.

Die Auflistung nach Verwendungsgruppe zeigt für 2023: Der höchste Frauenanteil findet sich in den Verwendungsgruppen IIIa mit einer Frauenquote von 81,8 Prozent. In der Verwendungsgruppe I sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, in allen anderen Gruppen überrepräsentiert. Dies wird in den nachfolgenden Tabellen veranschaulicht. Nicht aufgenommen ist die Gruppe der Beamt_innen, Vertragsbediensteten und der Lehrlinge. Diese werden aufgrund der geringen Personenanzahl (<5) nicht dargestellt.

Tabelle 16: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2023

Personen 2023	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allgemeines Personal Gesamt	118	56	174	67,82%
Ang KV – VwGr I	8	17	25	32,00%
Ang KV – VwGr IIIa	18	4	22	81,82%
Ang KV – VwGr IIIb	19	6	25	76,00%
Ang KV – VwGr IVa	24	10	34	70,59%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 17: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2021

Personen 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allgemeines Personal Gesamt	110	55	165	66,7%
Ang KV – VwGr I	9	15	24	37,5%
Ang KV – VwGr IIIa	17	4	21	81,0%
Ang KV – VwGr IIIb	15	7	22	68,2%
Ang KV – VwGr IVa	19	8	27	70,4%

Quelle: Personalabteilung

Die Vertragsarten geben einen ungefähren Richtwert über die Einstufung 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.

Mobilitäten

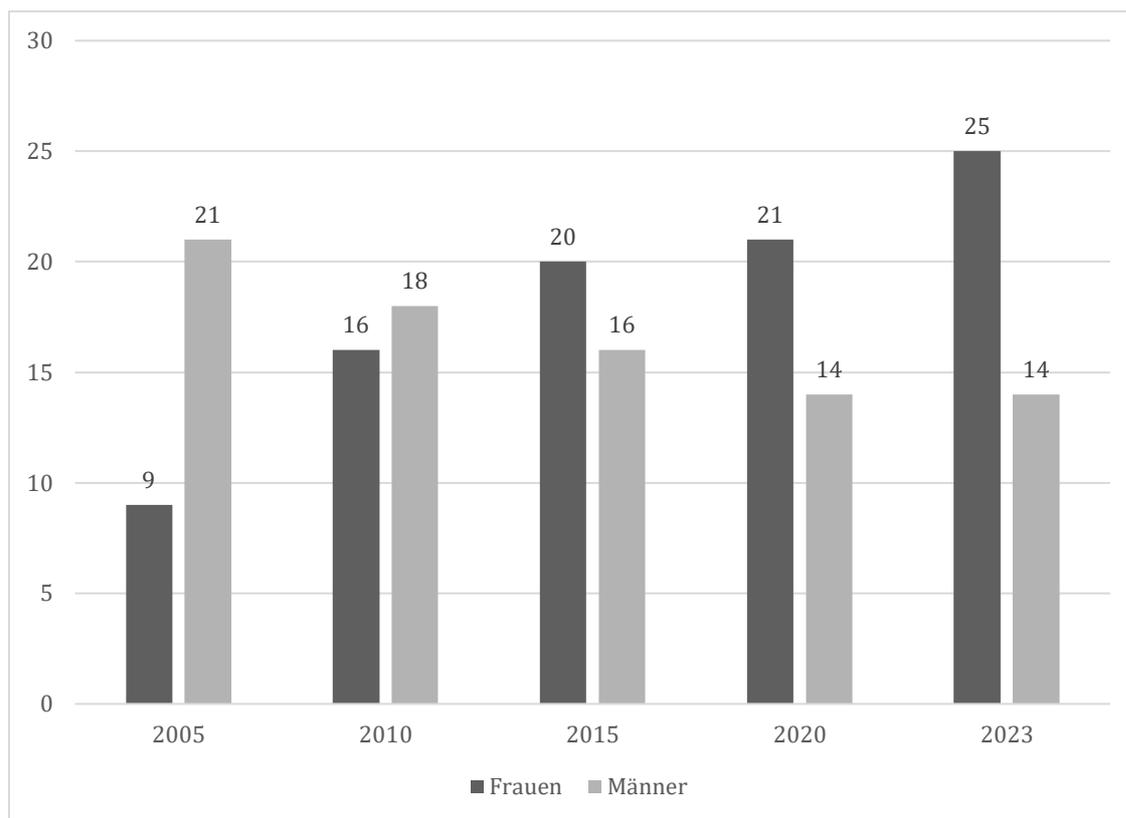
Im Bereich der Mobilitäten sind mehr Frauen als Männer vertreten. Im Jahr 2023 nahmen von allen Beschäftigten 32 Frauen (78 Prozent) und 9 Männer am ERASMUS+-Programm (Outgoings) teil. Im Bereich Incomings Staff waren 30 Frauen (62 Prozent) und 18 Männer zu einem Gastaufenthalt an der Akademie.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

In den vorhergehenden Berichten zur Geschlechterverteilung wurden die Institute einzeln analysiert, nun folgt in diesem Bereich eine allgemeine Analyse des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals analog zu jener des allgemeinen Universitätspersonal über den Zeitraum von 2015 bis 2023. Dadurch sind mittelfristige Entwicklungen besser ablesbar als dies nach zwei Jahren möglich wäre.

Bei den Professor_innen wird der Zeitraum ab 2005 in Fünfjahresschritten dargestellt. Diese Gruppe verzeichnet kontinuierliche Zuwächse und ist seit 2005 von 30 Personen auf 39 Personen im Jahr 2023 angestiegen. Konstant bleibt der Frauenanteil ab 2015 über der 50 Prozentmarke und liegt aktuell bei 64 Prozent.

Abbildung 3: Anteil Professor_innen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2005-2023



Quelle: uni:data. Stichtag: jeweils 31.12.des Jahres

In den nachstehenden Tabellen wird die Entwicklung des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals ohne die Gruppe der Professor_innen in den letzten acht Jahren dargestellt.

Das künstlerisch-wissenschaftliche Personal setzt sich aus dem sogenannten Stammpersonal (Senior Artists / Scientists, Senior Lecturer) zusammen, mit meist unbefristeten Stellen. Dazu kommen die befristeten Stellen. Dazu zählen die Lektor_innen, studentischen Mitarbeiter_innen, künstlerisch-wissenschaftlichen Projektstellen. Die Universitätsassistent_innen können befristet oder unbefristet beschäftigt sein.

Wie in den nachstehenden Tabellen abgebildet, hat sich die Anzahl der Personen in der Gruppe des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals insgesamt erhöht. In der Gruppe der beschäftigten Frauen erfolgte eine Erhöhung um 79 Prozent im Vergleich zu 2015, die Gruppe der Männer ist um 24 Prozent angestiegen. Der wesentlich höhere Anstieg in der Gruppe der Frauen hat eine Steigerung des Frauenanteils auf 65,6 Prozent ermöglicht.

Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) nach Personen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2023

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2023	258	135	393	65,6%
2015	144	102	246	58,8%

Quelle: unidata, Stichtag jeweils 31.12.des Jahres

Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) nach Vollzeitäquivalenten an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2023

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2023	130,4	64,6	195	66,9%
2015	61,2	40,5	101,6	60,2%

Quelle: unidata, Stichtag jeweils 31.12.des Jahres

In den folgenden Tabellen wird die genannte Entwicklung anhand ausgewählter Personalkategorien zwischen den Jahren 2015 und 2023 verglichen. Die künstlerisch-wissenschaftlichen Projektstellen (§§ 26, 27 UG 2002) werden aus Forschungsaufträgen Dritter, aus Mitteln der Forschungsförderung oder aus anderen Zuwendungen Dritter finanziert. Sie leisten einen Beitrag zur universitären Forschung bzw. zur wissenschaftlichen Entwicklung und Erschließung der Künste an der Akademie. In dieser Gruppe hat sich die Anzahl der Frauen mehr als verdoppelt, die Anzahl der Männer ist fast gleichgeblieben. Dadurch hat sich der Frauenanteil von 53 Prozent auf 75 Prozent erhöht.

Bei den Lektor_innen sind acht Frauen dazu gekommen. Hier gab es bei den Männern einen Rückgang um fünf Personen. Das hat zu einer Veränderung des Frauenanteils auf 65,9 Prozent geführt.

In der Gruppe der Senior Artists / Scientists hat sich die Anzahl der Frauen um sechs Personen erhöht, die Gruppe der Männer hat sich um eine Person verringert. Das hat zur Steigerung des Frauenanteils auf 62 Prozent beigetragen.

Bei den studentischen Mitarbeiter_innen lässt sich ebenfalls ein kontinuierlicher Anstieg in beiden Personengruppen beobachten. Die Anzahl der Frauen hat sich verdoppelt, die Anzahl der Männer ist um 75 Prozent gestiegen.

In der Gruppe Universitätsassistent_innen haben die Männer mehr aufgeholt. Die Anzahl der Frauen ist seit 2015 von 16 auf 25 Personen angestiegen, die Anzahl der Männer hat sich von vier auf neun Personen mehr als verdoppelt.

Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2023

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Kü.wi. Projektstellen	39	13	52	75,0%
Lektor_in	60	31	91	65,9%
Sen. Artist/Scientist	36	22	58	62,1%
Sen. Lecturer	31	25	56	55,4%
Stud. Mitarbeit	35	18	53	66,0%
Universitätsassistent_innen	25	9	34	73,5%

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2023

Tabelle 21: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015

Personalkategorien	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Kü.wi. Projektstellen	15	13	28	53,6%
Lektor_in	52	36	88	59,1%
Sen. Artist/ Scientist	30	23	53	56,6%
Sen. Lecturer	14	19	33	42,4%
Stud. Mitarbeit	17	7	24	70,8%
Universitätsassistent_innen	16	4	20	80,0%

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2015

Tabelle 22: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2023

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Kü.wi. Projektstellen	22,7	6,2	28,9	78,5%
Lektor_in	7,2	3,9	11,1	64,9%
Sen. Artist/ Scientist	29,7	15,8	45,5	65,3%
Sen. Lecturer	11,1	12,5	23,6	47,0%
Stud. Mitarbeit	5,9	2,8	8,7	67,8%
Universitätsassistent_innen	18	6,5	24,5	73,5%

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2023

Tabelle 23: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Kü.wi. Projektstellen	8,93	5,98	14,91	59,9%
Lektor_in	8,99	5,61	14,60	61,6%
Sen. Artist/ Scientist	23,72	17,98	41,70	56,9%
Sen. Lecturer	5,25	7,00	12,25	42,9%
Stud. Mitarbeit	2,76	1,14	3,90	70,8%
Universitätsassistent_innen	11,50	2,75	14,25	80,7%

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2015

Die niedrigeren Werte bei den Vollzeitäquivalenten sind im Vergleich zu den Personen auf Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen. Das zeigt sich beispielsweise an der Gruppe der Lektor_innen deutlich. Die Lehrtätigkeit wird nach Stundenmaß abgegolten. Diese Anstellung kann außerdem einer sehr hohen Fluktuation unterliegen: Die Lehrtätigkeit kann auf ein Studienjahr oder Studiensemester befristet sein, wie das z.B. bei den Gender Queer Decolonial Studies Kunst der Fall ist.

Die Verträge für studentische Mitarbeiter_innen sind mit einem bestimmten Stundenausmaß festgelegt. Auch hier gibt es eine große Fluktuation aufgrund der Rahmenbedingungen. Diese Beschäftigungsmöglichkeit endet mit dem Studienabschluss.

Reisekosten Mitarbeiter_innen

Die Reisekosten für Dienstreisen sowie Reisekostenzuschüsse werden zum einen Teil aus dem Globalbudget und zum anderen Teil aus dem Drittmittelbudget finanziert.

Durch COVID-19 Regelungen war die Mobilität im Jahr 2021 stark eingeschränkt, was anhand der nachstehenden Daten sichtbar wird. Ein direkter Vergleich der Reisetätigkeit in den Jahren 2021 und 2023 ist daher nur bedingt möglich.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 90 Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse bewilligt, davon wurden 61 von Frauen (67,8 Prozent) und 29 von Männern (32,2 Prozent) durchgeführt. Die durchschnittlichen Kosten betragen 2021 bei Frauen 462,47 Euro, bei Männern 395,64 Euro. Das ist ein Fünftel des Antragsvolumens im Vergleich zu 2023.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 419 Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse bewilligt. Davon wurden 310 Reisen von Frauen (74 Prozent) und 109 Reisen von Männern (26 Prozent) durchgeführt. Bei den Frauen lagen die Kosten bei den Reisen bei durchschnittlich 579,67 Euro, bei den Männern bei durchschnittlich 507,03 Euro. Das ist eine deutliche Kostensteigerung, die mit den inflationären Teuerungen und damit verbundenen steigenden Reisekosten nach der Pandemie zusammenhängen kann.

Im Hinblick auf die Reiseziele erfolgten 2023 bei den Frauen 121 Reisen im Inland (28,9 Prozent) und 189 im Ausland (45,1 Prozent). Bei den Männern fanden 39 Reisen im Inland (9,3 Prozent) und 70 im Ausland (16,7 Prozent) statt.

Im Jahr 2021 erfolgten bei den Frauen 21 Reisen im Inland (23,3 Prozent) und 40 Reisen im Ausland (44,4 Prozent). Bei den Männern wurden 15 Reisen im Inland (16,7 Prozent) und 14 Reisen im Ausland (15,6 Prozent). Die durchschnittlichen Kosten für Auslandsreisen sind bei den Frauen um rund 8 Prozent und bei den Männern um rund 31 Prozent im Vergleich zu 2021 gestiegen.

Reisen Drittmittelprojekte

Aus dem Drittmittelbudget 2021 wurden 22 Dienstreisen von Frauen (78,6 Prozent) und sechs von Männern (21,4 Prozent) finanziert. Die durchschnittlichen Reisekosten betragen bei Frauen 569,40 Euro, bei den Männern 742,68 Euro.

Im Jahr 2023 wurden 134 Dienstreisen von Frauen (79,8 Prozent) und 34 von Männern (20,2 Prozent) aus Drittmittel durchgeführt. Die durchschnittlichen Reisekosten waren bei Frauen 667,15 Euro, bei den Männern waren es 643,58 Euro.

Reisen Globalbudget

Aus dem Globalbudget 2021 wurden 23 Dienstreisen von Frauen (60,5 Prozent) und 15 von Männern (39,5 Prozent) unternommen. Die durchschnittlichen Kosten lagen bei den Frauen bei 336,59 Euro und bei den Männern bei 285,07 Euro.

Im Jahr 2023 wurden 123 Dienstreisen von Frauen (65,1 Prozent) und 66 von Männern (34,9 Prozent) durchgeführt. Die durchschnittlichen Reisekosten betragen bei den Frauen 546,53 Euro. Bei den Männern waren es 429,75 Euro.

Im Jahr 2021 bekamen 16 Anträge von Frauen (66,7 Prozent) und 8 Anträge von Männern (33,3 Prozent) einen Reisekostenzuschuss aus dem Globalbudget. Die durchschnittlichen Reisekosten betragen hier bei den Frauen 496,39 Euro. Bei den Männern waren es 342,68 Euro.

Im Jahr 2023 erhielten 53 Dienstreisen von Frauen (85,5 Prozent) und neun von Männern (14,5 Prozent) einen Reisekostenzuschuss. Die durchschnittlichen Kosten lagen hier bei den Frauen bei 435,38 Euro und bei den Männern bei 557,95 Euro.

Studierende

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

Internationale Mobilitäten

Es zeigt sich im Bereich der Mobilitätsprogramme für Studierende, dass sowohl bei Outgoings aber auch bei Incomings die Mobilität auf die Zeit vor der Pandemie anknüpft und sich stark erhöht hat. Es hat den Anschein, als hätte es hier einen Nachholbedarf gegeben. Ob diese Vermutung zutrifft, lässt sich erst im Vergleich zu kommenden Entwicklungen überprüfen.

In den Jahren der Pandemie ist die Anzahl der beteiligten Studentinnen mehr zurück gegangen sowohl bei Incoming- als auch bei den Outgoing-Studierenden im Vergleich zu den männlichen Studierenden. Im Gegensatz dazu hat sich die Anzahl der männlichen Personen in beiden Gruppen erhöht. Insgesamt liegt der Frauenanteil in beiden Gruppen unter dem Prozentsatz vor der Pandemie.

Tabelle 24: Incoming-Studierende in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studienjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2022/23	78	40	118	66,1%
2020/21	54	28	82	65,9%
2018/19	62	25	87	71,3%

Quelle: uni:data, Stichtage jeweils 28.2.d.J.

Tabelle 25: Outgoing-Studierende in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studienjahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2022/23	83	46	129	64,3%
2020/21	34	24	58	58,6%
2018/19	60	18	88	68,2%

Quelle: uni:data, Stichtage jeweils 28.2.d.J.

Förderungen und Stipendien

Im folgenden Kapitel werden die an Studierenden vergebene Förderungen und Stipendien in den vergangenen vier Studienjahren in Zweijahresschritten analysiert.

Projektförderung

Die Anträge für die Projektförderung werden jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Rund 65 Prozent der Anträge wurden von Frauen, 30,5 Prozent von Männern und 4,5 Prozent von nicht-binären Personen eingereicht

Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2022/23 Frauen im Vergleich zu den Männern eine höhere Genehmigungsquote hatten. Im Vergleich hat sich die Anzahl der Bewerbungen von 132 im Studienjahr 2018/19 auf 88 Anträge im Studienjahr 2022/23 um 34 Prozent verringert. Die Bewerbungen von nicht-binären Personen sind auf vier Einreichungen um 50 Prozent zurückgegangen.

Tabelle 26: Genehmigungsquoten für Projektförderungen 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studienjahr	Frauen	Männer	Nicht-binär
2022/23	62,5%	50%	75%
2020/21	66%	59%	50%
2018/19	76%	64%	100%

Quelle: Vizerektorat für Kunst | Lehre

Im Studienjahr 2022/23 wurden insgesamt 31.190 Euro an Projektförderung von der Akademie an Studierende vergeben, die nach den Kategorien Frauen, Männer und Nicht-binär vergeben wurden.

Förderungsstipendium

Die Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von ordentlichen Studierenden an der Akademie und werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 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. Insgesamt wurde eine Fördersumme von 21.120 Euro ausgegeben. Die Höhe der Stipendien wurde nicht geschlechtsdifferenziert ausgewertet.

Tabelle 27: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studien-jahr	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2022/23	11	55%	8	50%	66,7%	80%
2020/21	15	73%	15	73%	100%	100%
2018/19	12	75%	10	89%	88,9%	66,6%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Im Studienjahr 2022/23 wurden 11 Anträge für Förderstipendien eingebracht, sechs von Frauen und 5 von Männern. Es gab keine Einreichungen von nicht-binären Personen. Von den eingereichten Anträgen wurden acht genehmigt. Vier Förderstipendien ergingen an Frauen und vier an Männer. Allerdings ist die Genehmigungsquote bei den Frauen niedriger im Vergleich zu den Männern. Die Antragstellung ist insgesamt zurückgegangen und liegt leicht unter dem Niveau von vor vier Jahren.

Arbeitsstipendium

Die Akademie der bildenden Künste Wien vergibt zwei 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 Euro pro Monat dotiert. Insgesamt wurde im Studienjahr 2022/23 eine Summe von 15.600 Euro vergeben.

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 28: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studien-jahr	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2022/23	8	62,5%	2	50%	20%	33%
2020/21	14	93%	2	100%	15%	4%
2018/19	5	80,0%	2	50%	25,0%	100,0%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Im Studienjahr 2022/23 wurden die zwei Arbeitsstipendien auf eine Frau und einen Mann verteilt. Bei den Antragsteller_innen ist die Beteiligung von fünf Frauen im Studienjahr 2022/23 um zwei Personen höher als bei den Männern. Die Genehmigungsquote ist entsprechend niedriger bei den Frauen im Vergleich zu den Männern.

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. Im Studienjahr 2022/23 wurden erstmals nicht-binäre Personen erfasst.

Tabelle 29: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23

Studien-jahr	Antragsteller_innen			Empfänger_innen			Genehmigungsquoten		
	Gesamt	Frauen	Nicht binär	Gesamt	Frauen	Nicht binär	Frauen	Männer	Nicht binär
2022/23	50	56,0%	6%	16	50%	6,25%	28,6%	36,8%	33,3%
2020/21	66	65,2%		10	90%		20%	4,30%	
2018/19	47	65,9%		9	89%		25,8%	6,3%	

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Die Entwicklung der untersuchten Studienjahre zeigt bis zum Studienjahr 2020/21 eine deutliche Steigerung bei den Frauen als Antragsteller_innen und Empfänger_innen. Im Studienjahr 2022/23 erfüllten 16 Anträge die Leistungsnorm. Davon sind acht Stipendien an Frauen, sieben Stipendien an Männer und ein Stipendium ist an eine nicht-binäre Person gegangen.

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 2022/23 bezogen 523 Personen das Sozialstipendium. Darin sind 333 Frauen (63,7 Prozent), 148 Männer (28,3 Prozent) und 42 nicht-binäre Personen (8 Prozent) enthalten. Insgesamt wurde die Summe von 280.776 Euro ausgeschüttet.

Stipendien und Förderungen für Doktorand_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen

Insgesamt gibt es sechs unterschiedliche Möglichkeiten der Förderung für Doktorand_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen. Bei den Stipendien für Dissertationen in der Abschlussphase, den Learning-on-the-Job Stipendien und den Early-Postdoc-Stipendien ist die Stipendienhöhe für alle Anträge gleich. Die Stipendien für kurzfristige Forschungsaufenthalte variieren nach Dauer und unterliegen einem Maximalbetrag. Ebenso variieren Zuschüsse für Reisekosten sowie Konferenzgebühren und sind auf einen Höchstbetrag festgelegt.

Insgesamt wurden für die einzelnen Förderungen 32 Anträge gestellt. Der Frauenanteil betrug bei den Einreichungen 65,6 Prozent, der Männeranteil 28,1 Prozent und der Anteil der nicht-binären Anträge belief sich auf 6,3 Prozent. Die Anzahl der Bewilligungen umfasst 22 Personen. Frauen waren in dieser Gruppe mit 68,2 Prozent, Nichtbinäre mit 4,5 Prozent und Männer mit 27,3 Prozent vertreten.

Die Akademie vergibt jährlich Dissertationsstipendien für die Abschlussphase. Acht Anträge wurden 2023 eingereicht mit einem Frauenanteil von 62,5 Prozent und einem Männeranteil von 37,5 Prozent. Vier Stipendien wurden mit einem Frauenanteil von 50 Prozent vergeben.

Für die Learning-on-the-Job Stipendien wurden drei Anträge gestellt und bewilligt mit einem Frauen-, einem Männer- und einem Nichtbinärenanteil von je 33,3 Prozent.

Bei den Anträgen für kurzfristige Forschungsaufenthalte gab es sieben Bewerbungen mit einem Frauenanteil von 71,4 Prozent, einem Männeranteil von 14,3 Prozent und einem Nichtbinärenanteil von 14,3 Prozent. Bewilligt wurden fünf Anträge mit einem Frauenanteil von 80 Prozent und Männeranteil von 20 Prozent.

Für das Early-Postdoc-Stipendium gab es einen Antrag, der bewilligt wurde, und an eine Frau erging. Für die Zuschüsse für Konferenzgebühren wurde ein Antrag von einer Frau eingereicht und bewilligt.

Zwölf Anträge wurden für Reisekostenzuschüsse von Doktorand_innen (Frauenanteil 66,6 Prozent, Männeranteil 33,3 Prozent) eingereicht. Bei den acht bewilligten Zuschüssen belief sich der Frauenanteil auf 75 Prozent.

Förderung von Publikationen

Für die Open-Access-Publikationsförderung gab es zwei Anträge von Frauen, die bewilligt wurden.

Die Akademie fördert außerdem die Gestaltung der eigenen Publikationsreihe „Fine Companions“. Für die Ausschreibung 2023 bewarben sich acht Frauen (80 Prozent) und zwei Männer. Die Förderung haben zwei Frauen erhalten.

Auszeichnungen und Preise

Für den Birgit Jürgensen Preis⁶ gab es 64 Einreichungen, darunter waren 36 weibliche (56 Prozent), 26 männliche (41 Prozent) und zwei nicht-binäre Personen (3 Prozent). Die Auszeichnung erhielt eine Frau.

Für den Cathrin Pichler Preis gab es 22 Bewerbungen, darunter 16 weibliche (73 Prozent), fünf männliche (23 Prozent) Personen und eine nicht-binäre Person (4 Prozent). Der Preis erging an einen Mann.

Für den Ernst A. Plischke Studienpreis haben sich 5 Personen (mit einem Frauenanteil von 40 Prozent) beworben. Die Auszeichnung bekam ein Mann.

Für den Gustav Peichl Preis (2024) haben sich 14 Personen (mit einem Frauenanteil von 57 Prozent) beworben. Den Preis teilen sich eine Frau und ein Mann.

Weiters gibt es einen Preis für wissenschaftliche Abschlussarbeiten sowie einen Würdigungspreis für wissenschaftliche Abschlussarbeiten. Dafür haben sich sechs weibliche (60 Prozent), drei männliche (30 Prozent) Personen und eine nichtbinäre Person (10 Prozent) beworben. Die Preise erhielten zwei Frauen.

Zu den jährlich 12 Preisen für künstlerische Abschlussarbeiten (10 Würdigungspreise, ein Preis der Freunde der bildenden Kunst, ein Preis der Akademie) und der Fügen Preis (für Handzeichnungen) stehen keine geschlechtsdifferenzierten Daten zur Verfügung.

Für den Preis der Kunsthalle Wien 2023 gab es 47 Einreichungen, darunter waren 28 weibliche (60 Prozent), 17 männliche (36 Prozent) und zwei nicht-binäre Personen (4 Prozent). Der Preis wurde an einen Mann vergeben, zwei Frauen und zwei Männer wurden als weitere als Ausstellungsteilnehmer_innen ausgezeichnet.

⁶ Die Akademie verleiht jährlich den Birgit Jürgensen Preis und den Cathrin Pichler Preis. Der Gustav Peichl Preis wird alle zwei Jahre - in Abwechslung mit dem Ernst A. Plischke Studienpreis - verliehen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie 2023 (Personen)	12
Abbildung 2: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2023 in zehnjahres Schritten	22
Abbildung 3: Anteil Professor_innen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2005-2023	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2023.....	13
Tabelle 2: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2021.....	13
Tabelle 3: Glasdeckenindex und Anteil Professorinnen Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für angewandte Kunst Wien, Kunstuniversität Linz	15
Tabelle 4: Gender Pay Gap küwi Personal (ohne Professuren) 2023.....	17
Tabelle 5: Gender Pay Gap küwi Personal (ohne Professuren) 2021	18
Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2023	19
Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2021	19
Tabelle 8: Belegte Studien im Wintersemester 2022/23, Anzahl der Frauen und Männer	23
Tabelle 9: Belegte Studien im Wintersemester 2020/21, Anzahl der Frauen und Männer	23
Tabelle 10: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2023/24, Anzahl der Frauen und Männer ..	24
Tabelle 11: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer ..	24
Tabelle 12: Abschlüsse im Studienjahr 2023, Anzahl der Frauen, Männer und Frauenanteil	25
Tabelle 13: Abschlüsse im Studienjahr 2021, Anzahl der Frauen, Männer und Frauenanteil	25
Tabelle 14: Allgemeines Universitätspersonal nach Personen der Jahre 2015, 2021, 2023.....	28
Tabelle 15: Allgemeines Universitätspersonal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015, 2021, 2023	28
Tabelle 16: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2023	29
Tabelle 17: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2021	30
Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) nach Personen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2023.....	32
Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) nach Vollzeitäquivalenten an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2023	32
Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2023	33
Tabelle 21: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015	33
Tabelle 22: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2023	33
Tabelle 23: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015	33
Tabelle 24: Incoming-Studierende in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23	37
Tabelle 25: Outgoing-Studierende in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23	37
Tabelle 26: Genehmigungsquoten für Projektförderungen 2018/19, 2020/21, 2022/23	38
Tabelle 27: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23	39
Tabelle 28: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23	39
Tabelle 29: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2018/19, 2020/21, 2022/23	40

Literatur- und Quellenverzeichnis

Akademie der bildenden Künste Wien: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2023: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen/wissensbilanz-2023.pdf>, Zugriff vom 25.06.2024

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 25.06.2024

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 25.06.2024

Akademie der bildenden Künste Wien, Universität, Geschichte, Online: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/geschichte>, Zugriff vom 25.06.2024

Akademie der bildenden Künste Wien: Universitätsarchiv, Archivist's Choice: Frauen an der Akademie - die ersten 100 Jahre, Online: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/universitaetsarchiv/archivists-choice>, Zugriff vom 25.06.2024

Akademie der bildenden Künste Wien: Geschlechterverteilung. Gender Monitoring Berichte. Online: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/geschlechterverteilung>, Zugriff vom 28.08.2024

Akademie der bildenden Künste Wien: Satzung. Online: https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt/akademie_konsolidierte_fassung_satzung_2024_10_14.pdf, Zugriff vom 06.11.2024

Böheim, René / Fink, Marian / Zulehner, Christine: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2005 bis 2021. In: WIFO Research Briefs, 2023, Heft 4 zitiert in: Bundeskanzleramt (Hg.): Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten. Wien 2024

Statistik Austria: Gender Pay Gap: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>, Zugriff vom 25.06.2024

uniko - Österreichische Universitätenkonferenz: Empfehlungen der Taskforce Gender und Diversität zur Umsetzung der Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten“ vom 27. Juni 2022. Online: <https://uniko.ac.at/positionen/themen/T1/J2022/>, Zugriff vom 28.08.2024