

A...kademie der bildenden Künste Wien

Gender Monitoring Bericht 2021

Genehmigt vom Rektorat
der Akademie der bildenden Künste Wien

20. März 2023

Impressum

Herausgeberin und für den Inhalt verantwortlich:

Akademie der bildenden Künste Wien

Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität

www.akbild.ac.at

Inhalt

Danksagung	4
Stichtage und Datenquellen	4
Einleitung	5
Beitrag Rektorat	8
Non-Binary-University	10
Gesamtübersicht	11
Mitarbeiter_innen	13
Glasdeckenindex	13
Gender Pay Gap	14
Künstlerisch-wissenschaftliches Personal	16
Verwaltungspersonal	17
Studierende	19
Geschlechterverteilung nach Studienfächern	20
Geschlechterverteilung nach Erstabschlüssen	21
Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen	23
Institutsleitungen	24
Leitungsfunktionen Allgemeines Personal	24
Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal	24
Mobilitäten	26
Künstlerisch-wissenschaftliches Personal	26
Studierende	30
Internationale Mobilitäten	30
Förderungen und Stipendien	30
Projektförderung	30
Förderungsstipendium	32
Arbeitsstipendium	32
Leistungsstipendium	33
Sozialstipendien	33
Abbildungsverzeichnis	35
Tabellenverzeichnis	35
Literatur- und Quellenverzeichnis	36

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 Christina Fasching (Student Welcome Center), Gerald Grünzweig, Angelika Tiewald, (Personalabteilung), Sabine Deutsch-Peschak, Martin Leupold (Rektorat), Astrid Fingerlos (Qualitätsentwicklung), Elisabeth Jäger, Daniela Jungmann-Masilko, Bianca Zaki (Vizerektorat für Kunst | Lehre), Angelina Kratschanova (International Office), Marianne Maljkovic (Studien- und Prüfungsabteilung), Eleonora Ciani (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) und Daniel Göschl (Büro des Senats).

Stichtage und Datenquellen

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

Mitarbeiter_innen:

Datenquelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag: 31.12.2021

uni:data: Stichtag: 31.12.2021

Studierende:

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

Datenexport aus AkademieOnline, die jeweiligen Stichtage sind angegeben.

Projektförderung und Sozialstipendien: VR Kunst | Lehre, Studienjahre 2020/21.

Einleitung

Mit Einsetzung des UG 2002 (§19) wurden alle Universitäten zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung in die Satzung verpflichtet. Die Umsetzung an der Akademie der bildenden Künste Wien erfolgte 2009. Die Berichte zur Geschlechterverteilung, die ebenfalls auf die Grundlage dieser UG Novelle zurückzuführen sind, werden seit 2005 an der Akademie veröffentlicht.

Aus einer historischen Sichtweise betrachtet, zeichnet sich die Akademie durch einen langjährigen Ausschluss von Frauen als Studierende (233 Jahre) und Lehrende (257 Jahre) an der Akademie aus. Laut einer Recherche des Archivs der Akademie der bildenden Künste Wien finden sich lediglich drei Frauen in den „Schülerlisten“ der Akademie vor 1850. Die ersten inskribierten Studentinnen wurden im Wintersemester 1920/21 aufgenommen. Als erste Assistentin war seit 1941 Margarethe Poch-Kalous an der Meisterschule für Kunsterziehung tätig. Sie übernahm 1945-47 und von 1957-74 die Leitung der Gemäldegalerie und war ab 1945 auch in der Lehre tätig. Gerda Matejka-Felden war von 1945 bis 1971 als Lehrende für Kunsterziehung tätig. Sie übernahm mit ihrem Eintritt in die Akademie die Leitung der Meisterschule für Kunsterziehung für acht Jahre. 1947 erhielt sie die Anerkennung als Professorin, 1959 als ordentliche Professorin und 1967 als ordentliche Hochschul-Professorin. Damit wurde sie ihren männlichen Kollegen und Lehrstuhlinhabern gleichgestellt. Herta Broneder-Chalusch lehrte 1950 bis 1984 an der Meisterschule für Bühnenbildnerei und Festgestaltung und wurde 1968 zur Professorin ernannt. Es dauerte weitere drei Jahrzehnte bis ein Durchbruch in Richtung Geschlechtergleichstellung in diesen Positionen erfolgte.

Ab Mitte der 1990er Jahre werden Frauen kontinuierlich auf Professuren berufen. Seit dieser Zeit beginnen sich die Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf eine ausgeglichene Verteilung in allen Hierarchieebenen zu verändern. In der jüngsten Vergangenheit hat sich die Akademie der bildenden Künste Wien in eine vorbildliche Universität für Geschlechtergleichstellung, aktive Frauenförderung, Antidiskriminierung und als Vorbild einer Non-Binary-University gewandelt.

Vor allem in der Kategorie der Professor_innen fungiert die Akademie der bildenden Künste Wien als Vorreiterin. In dieser Gruppe liegt der Frauenanteil seit 2009 kontinuierlich über 50 Prozent. Der Glasdeckenindex erreicht 2006 erstmalig den gewünschten Wert 1 und ist seither auf diesem positiven Niveau.

Wenngleich sich der vorliegende Bericht größtenteils quantitativ mit den Geschlechterverhältnissen auseinandersetzt, ist es an der Akademie ein selbstverständliches Ziel, 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 Ungleichheiten, andererseits schreibt sie die Binarität von Frau-Mann fort. Diese Widersprüche gilt es wahrzunehmen und in die Analysen einzubeziehen. Zentrale aus der Frauen- und Geschlechterforschung definierte Ungleichheitslagen wie beispielsweise ungleiche Bezahlung (Gender Pay Gap), Schief lagen im Zugang zu Machtpositionen und damit verbundene Beteiligungen an symbolischen und materiellen Ressourcen gilt es – wie die Analysen von Diskriminierungspraxen zeigen – vermehrt aus intersektionalen Perspektiven zu betrachten.

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 der bildenden Künste Wien auch die Anerkennung der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen, so auch die Anerkennung ihres Identitätsgeschlechts. 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 2020 auf inter, divers, offen und keine Angabe erweitert.

Die Akademie ist sich dieser Verantwortung bewusst und hat mit dem Non-binary University Projekt zahlreiche Entwicklungen angeregt (siehe Kapitel 3). Seit dem Studienjahr 2014/15 werden beispielsweise die Anträge für Projektförderungen jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Auch das Zulassungsverfahren für Studierende (seit 2012) sowie Online-Registrierung für die Bewerbung als zukünftige Mitarbeiter_innen überwinden bereits bei der Registrierung die binäre Einteilung.

Allerdings erweisen sich manche administrative Umstellungsprozesse als komplex und dauern länger als dies für die Alltagspraxis wünschenswert wäre. Am Beispiel von AkademieOnline - das an der Akademie verwendete digitale Verwaltungssystem - zeigen sich bei der Neuprogrammierung der erweiterten Geschlechtsoptionen vielfältige Barrieren.

Zusammenfassend lässt sich, wie auch in den Vorjahren, ein positives Resümee in Bezug auf die Geschlechterverteilung an der Akademie der bildenden Künste Wien ziehen. Der Frauenanteil liegt in beinahe allen Organisationseinheiten über 50 Prozent, teilweise gar über 60 Prozent. Im letzten Bericht wurden einige zusätzliche umfangreiche Erhebungen durchgeführt, die nicht alle zwei Jahre wiederholt werden. Insgesamt zeigen die Entwicklungen an allen Instituten, Abteilungen und Organisationseinheiten einen sehr positiven Trend in Richtung ausgewogener binärer Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf Glasdeckenindex, Gender Pay Gap und die Besetzung von Leitungspositionen.

Beitrag Rektorat

Angestoßen durch eine Änderung des UG 2002 im Jahr 2015, wurden die Universitäten veranlasst, neben den Frauenförderungsplänen zukünftig Gleichstellungspläne in ihre Satzungen aufzunehmen. Mit Antritt des neuen Rektoratsteams wurden der Gleichstellungsplan (GSP) und der Frauenförderungsplans (FFP) am 17.04.2020 veröffentlicht. Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, Bedingungen zu gewährleisten, um Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen an der Akademie der bildenden Künste Wien nachhaltig abzubauen. Dabei sollen gesellschaftlich benachteiligte Gruppen gefördert sowie ein positives Arbeits- und Studenumfeld für alle Akademieangehörigen geschaffen werden. Durch die Konkretisierung von Antidiskriminierungs- und Fördermaßnahmen sowie der Festlegung von Gleichstellungszielen werden Prozesse für eine umfassende Gleichstellung implementiert. Zur Umsetzung dieser Aufgaben wurde ein Gleichstellungsrat eingerichtet. Das Gremium setzt sich aus je einer Vertretung und einer Ersatzperson aus a) dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, b) der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, c) der Österreichischen Hochschüler_innenschaft, d) dem Rektorat und e) dem Senat zusammen. Der Gleichstellungsrat überprüft regelmäßig die Umsetzung der im Gleichstellungsplan definierten Gleichstellungsziele. Er tagt einmal pro Semester, um die Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele zu reflektieren und gegebenenfalls zu adaptieren. Diese Maßnahmen tragen kontinuierlich zu einem zunehmend genderdiversen und geschlechtergerechteren Umfeld an der Akademie bei.

Die Handlungsfelder des Gleichstellungsplans beziehen sich in Anlehnung an das Bundesgleichbehandlungsgesetz auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, der Religion und Weltanschauung, des Alters sowie einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung. Dabei sind Mehrfachdiskriminierungen ebenso in den Blick zu nehmen wie jegliche Formen von Belästigungen. Als über den gesetzlichen Rahmen hinausgehendes Handlungsfeld setzt sich die Akademie der bildenden Künste Wien 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.

Verstärktes Augenmerk wird künftig auch auf Intersektionalität, also auf die Verknüpfung von Geschlecht mit weiteren gesellschaftlichen Strukturkategorien (wie z.B. Alter, sozioökonomischer Status, Dis_abilities) gelegt werden. Zudem ist der Akademie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium bzw. Beruf ein zentrales Anliegen.

Zur Unterstützung der Umsetzung der Non-Binary-University Ergebnisse wurden Frauenförderung, Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit als eine der fünf strategischen Entwicklungsrichtungen im Organisationskonzept und im Entwicklungsplan der Akademie verankert. Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit in der Lehre und künstlerischen Praxisfeldern anzuerkennen, sind zentrale Zielsetzungen in der Weiterbildung der Beschäftigten. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, die zu einem nachhaltigen Kulturwandel hin zu einer gelebten geschlechternvielfältigen und -gerechteren Universität beitragen. Zur Begleitung der Transformationsprozesse und zur Gewährleistung von Gleichstellungsstandards mit Fokus auf Lehre und Kunst/Forschung wurde die Arbeitsgruppe Gender-Equality gegründet. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertreter_innen aller Instituten, einer Vertretung aus dem Rektorat, dem Senat sowie der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität zusammen.

In den nächsten Jahren gilt es an die Zwischenerfolge anzuknüpfen und die Zielsetzungen weiterhin universitätsintern zu verstetigen und zu fördern. Auf Basis der bisherigen Initiativen und Erfolge im Bereich der Frauenförderung, der Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit bildet die Weiterführung der Umsetzung für eine gendergerechtere Universität einen zentralen Schwerpunkt der Akademie, mit der sie ihr gesellschaftliches Wirken betont.

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 und dieser Realität Ausdrucksmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Für dieses Engagement erhielt die Akademie der bildenden Künste Wien den Diversitas Preis 2016 und konnte von 2017 bis Herbst 2019 das Projekt „Non-binary-Universities“ (NBU) an der Akademie umsetzen. Im NBU-Projekt wurden Strategien entwickelt, die für trans, inter* und nicht-binäre Personen einen Raum schaffen, der eine bestmögliche Entfaltung gewährleistet, um beispielsweise mögliche Diskriminierungen zu identifizieren und in der Folge zu beseitigen.

Die Ergebnisse wurden in zwei Publikationen veröffentlicht. 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.

Die Umsetzungsmaßnahmen 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. Beispielsweise wurden im Zuge der Restaurierung des Schillerplatzes All-Gender-Sanitärräume eingerichtet. Im Weiterbildungsprogramm für die Beschäftigten gibt es regelmäßig Angebote zu geschlechterreflektierender Lehre sowie zu geschlechtersensibler Sprache und Kommunikation.

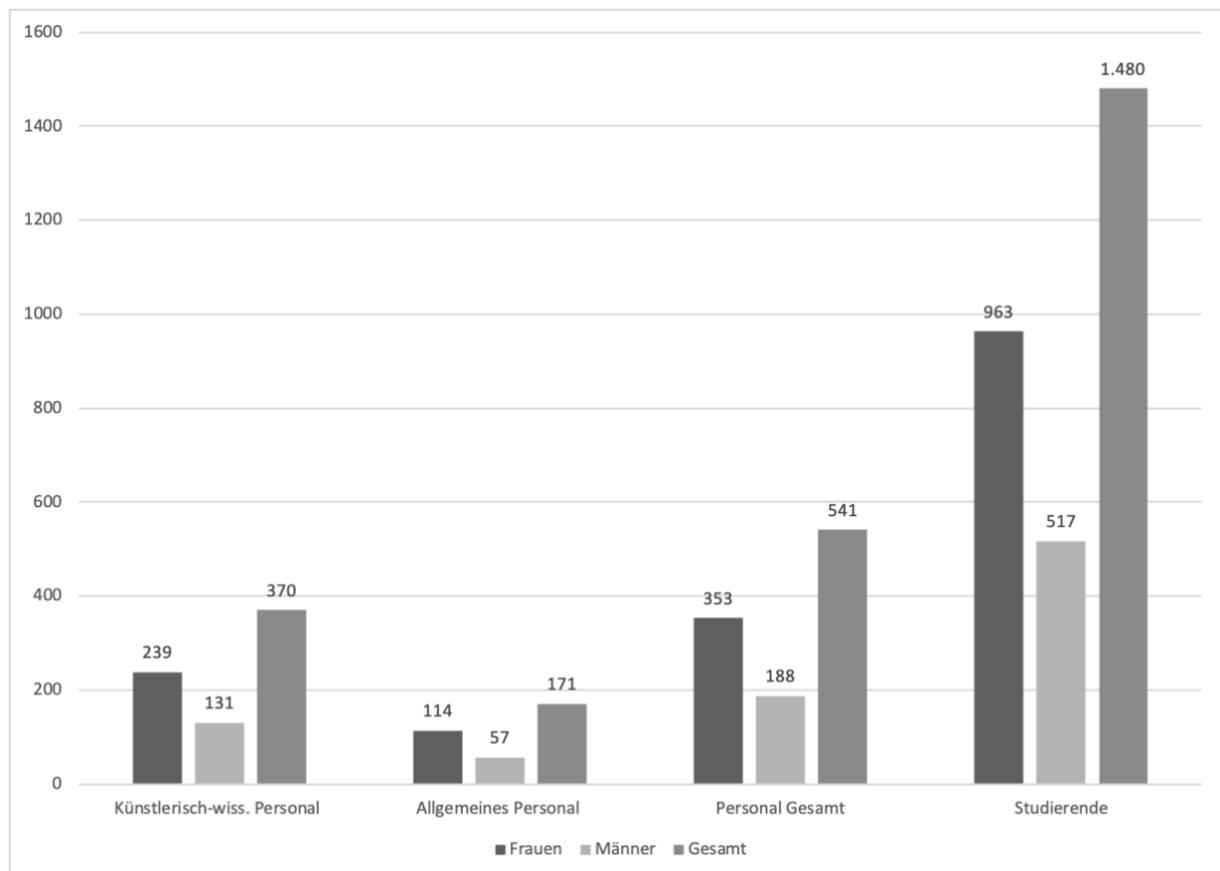
Zur Begleitung der österreichweiten Implementierungsprozesse wurde die Arbeitsgruppe Geschlechtervielfalt innerhalb der Genderplattform gegründet. Außerdem wurden die Ergebnisse in die Empfehlungen der Taskforce Gender und Diversität der Österreichischen Universitätenkonferenz (uniko) zur Umsetzung der Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten integriert¹. Darüber hinaus werden die Ergebnisse laufend bei Fachtagungen präsentiert. Bei der Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) wurde auf Initiative der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität der Akademie der bildenden Künste Wien 2019 ein Open Space zu Geschlechtervielfalt an Hochschulen eingerichtet.

¹ <https://uniko.ac.at/positionen/themen/T1/J2022/>

Gesamtübersicht

Die nachstehende Abbildung veranschaulicht die an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2021 tätigen Personen differenziert in künstlerisch-wissenschaftliches Personal, allgemeines Universitätspersonal und Studierende.

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2021 (Personen)



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

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 2.021 Personen als Akademieangehörige für das Jahr 2021 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 2019 ein Anstieg von 21 Personen (sieben Frauen und 14 Männer) zu verzeichnen. Beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal lässt sich eine Steigerung von neun Personen (acht Frauen und ein Mann) feststellen, beim allgemeinen Universitätspersonal ist der Anstieg mit einer Person gering. Im Vergleich sind beim allgemeinen Universitätspersonal zwei Frauen dazugekommen und ein Mann ist ausgeschieden.

Aktuell beträgt der Frauenanteil unter allen Beschäftigten an der Akademie der bildenden Künste Wien 65,2 Prozent (Personen) bzw. 64,3 Prozent (Vollzeitäquivalente). Gegenüber dem Berichtsjahr 2019 hat sich der Frauenanteil bei den beschäftigten Personen um 0,6 Prozent und bei den Vollzeitäquivalenten um 1,4 Prozent erhöht.

Der niedrigere Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten, im Vergleich zur Gesamtzahl der 2021 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, 2021

Personen 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	239	131	370	64,6
Allgemeines Universitätspersonal	114	57	171	66,7
Personal Gesamt	353	188	541	65,2
Studierende	963	517	1.480	65,1
Personal/Studierende Gesamt	1.316	705	2.021	65,1
Vollzeitäquivalente 2021	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	115,5	69,7	185,2	62,4
Allgemeines Universitätspersonal	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.

Tabelle 2: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	231	130	361	64,0
Allgemeines Universitätspersonal	112	58	170	65,9
Personal Gesamt	343	188	531	64,6
Studierende	956	503	1.459	65,5
Personal/Studierende Gesamt	1.299	691	1.990	65,3
Vollzeitäquivalente 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Künstlerisch-wiss. Personal	106,7	70	176,7	60,4
Allgemeines Universitätspersonal	93,8	53,7	147,5	63,6
Personal Gesamt	200,5	123,7	324,2	61,8

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.12.2019; Stichtag Studierende: 28.02.2020.

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) bzw. 66,7 Prozent (Personen).

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal an der Akademie der bildenden Künste in Wien in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und sich der Administration annähert. Im Jahr 2021 lag der Anteil von Frauen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal bei 62,4 Prozent (VZÄ) bzw. bei 64,6 Prozent gezählt nach Personen. Der Frauenanteil bei Professuren liegt mit 55,6 Prozent ebenfalls über der 50 Prozentmarke. 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 Aufstiegchancen 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 der bildenden Künste Wien wurde der Wert 1 im Jahr 2006 erstmals erreicht und hat diesen Wert 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 Aufstiegchancen 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 Aufstiegchancen 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

Universität	2018	2019	2020	2021
Akademie der bildenden Künste Wien	1,03	1,03	1,00	1,08
Universität für angewandte Kunst Wien	1,20	1,08	0,99	1,08
Kunstuniversität Linz	1,31	1,16	1,08	1,03
Professorinnenanteil				
Akademie der bildenden Künste Wien	58,8%	58,0%	60,6%	55,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	40,7%	46,7%	54,4%	52,6%
Kunstuniversität Linz	44,4%	47,4%	50,0%	52,8%

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

Der Glasdeckenindex der drei abgebildeten Universitäten zeigt, dass es hier gelungen ist, seit 2018 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 künstlerischen Universitäten 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 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz bei den Professorinnen die 50 Prozentmarke erreicht. Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil aller österreichischer Universitäten 2021 bei 28,4 Prozent.

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 18,9 Prozent im Jahr 2020. Als Erklärung dafür werden Unterschiede unter anderem auf die Branche, Beruf, Bildungsstand, Alter, Voll-/Teilzeit, Unterbrechungen, Region bzw. Unternehmensgröße herangezogen.

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 der bildenden Künste Wien im künstlerisch-wissenschaftlichen (exkl. Professor_innen) sowie im allgemeinen Universitätspersonal das Ergebnis gebracht, dass die Gehälter zum größten Teil zwischen den beiden Geschlechtskategorien ausgeglichen sind.

Insgesamt umfasst die nachfolgende Gehalts-Analyse (für das Jahr 2021) des Mittelbaus und der Verwaltung 368 Personen. 238 Personen werden der Kategorie „Frauen“ zugerechnet (64,67 Prozent) und 130 Personen der Kategorie „Männer“ (35,33 Prozent). Für das Jahr 2019 waren es 362 Personen (233 in der Kategorie „Frauen“ und 129 in der Kategorie „Männer“).

Um für eine Vergleichbarkeit des Gender Pay Gaps zu sorgen, wurden die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigte und jene von unterjährig eingegangenen Beschäftigungen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Das heißt, dass die zur Berechnung verwendeten Jahres-Bruttoentgelte jeweils die auf eine Jahres-Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttogehälter aller Mitarbeiter_innen der jeweiligen Verwendungsgruppe im Analysezeitraum 2021 sind.

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

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

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 2021 zu 97,79 Prozent den Gehältern der Männer. Das macht einen Gender Pay Gap von -2,21 Prozent aus (vgl. Wissensbilanz 2021, S.19).

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

Wie in der nachstehenden Tabelle ersichtlich, ist der Gender Pay Gap bei den Angestellten nach Kollektivvertrag im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal fast ausgeglichen. Die Diskrepanz in der Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Die Analyse zeigt, dass die Gehaltsunterschiede unter anderem an der Anzahl der Dienstjahre und der damit verbundenen höheren Besoldung zurück zu führen sind. Im System dieser Besoldungsgruppe zeigen sich deshalb die größten Gehaltsunterschiede. Diese Gruppen werden aufgrund der Pensionierungen in den nächsten Jahren wegfallen.

Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2021

2021 Personengruppe	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Gesamt	203	128	75	97,28	100
Beamt_innen und Vertragsbedienstete	8	4	4	84,14	79,18
Angestellte KV	195	124	71	99,37	89,28
davon: Angestellte KV_a	146	81	57	98,2	100
davon: Angestellte KV_b	57	43	14	109,6	118,08

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 5: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2019

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

Quelle: Personalabteilung

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. Für 2021 zeigt sich in der Gruppe der kollektivvertraglichen dauerhaft angestellten Personengruppe (= KV a) im Vergleich zu 2019, dass sich die Gehälter fast angeglichen haben.

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. Aus Datenschutzgründen ist eine detailliertere Aufgliederung in alle Verwendungsgruppen (VwGr) nicht möglich, da im überwiegenden Teil der Personalkategorien die Fallzahl zu gering ist.

In den nachstehenden Tabellen werden Personalkategorien nicht ausgewiesen, deren Personenzahl unter fünf liegt. Die Kategorie Verwaltung Gesamt umfasst alle Personalkategorien, darin sind Beamt_innen und Vertragsbedienstete inkludiert.

Die Entwicklung der letzten zwei Jahre zeigt einen geringfügigen Rückgang im Verwaltungspersonal insgesamt. Die höchste Zunahme erfolgte in der Gruppe VWGr V der kollektivvertraglichen Angestellten. Diese Personalkategorie hat sich auf zehn Personen erhöht, darin sind sechs Frauen und vier Männer vertreten. Da es sich um die höchste Stufe der Eingruppierung nach Kollektivvertrag an der Akademie handelt, ist diese Entwicklung positiv zu bewerten. Weniger erfreulich ist, dass die Gehälter in dieser Gruppe nicht ganz ausgewogen sind. Die Gründe dafür können in der höheren Anzahl der Dienstjahre bei den Männern liegen.

Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2021

2021 Personalkategorie	Personen			Gender Pay Gap	
	Gesamt	Frauen	Männer	Mittelwert %	Median%
Verwaltung Gesamt	165	110	55	105,69	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	96,5

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelne Personalkategorien 2019

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

Quelle: Personalabteilung

In fast allen dargestellten Verwendungsgruppen - mit Ausnahme der VwGr IVa - zeigen sich Gender Pay Gaps. Eine detaillierte Analyse dieser Personalkategorie zeigt: Die Differenz in der VwGr I resultiert aus der deutlich höheren Anzahl der Dienstjahre in der Gruppe der Männer, deren Anteil in dieser Personalkategorie mit 62,5 Prozent insgesamt hoch ist. Es ist die einzige Personalkategorie in der Verwaltung, in der der Männeranteil über dem Frauenanteil liegt.

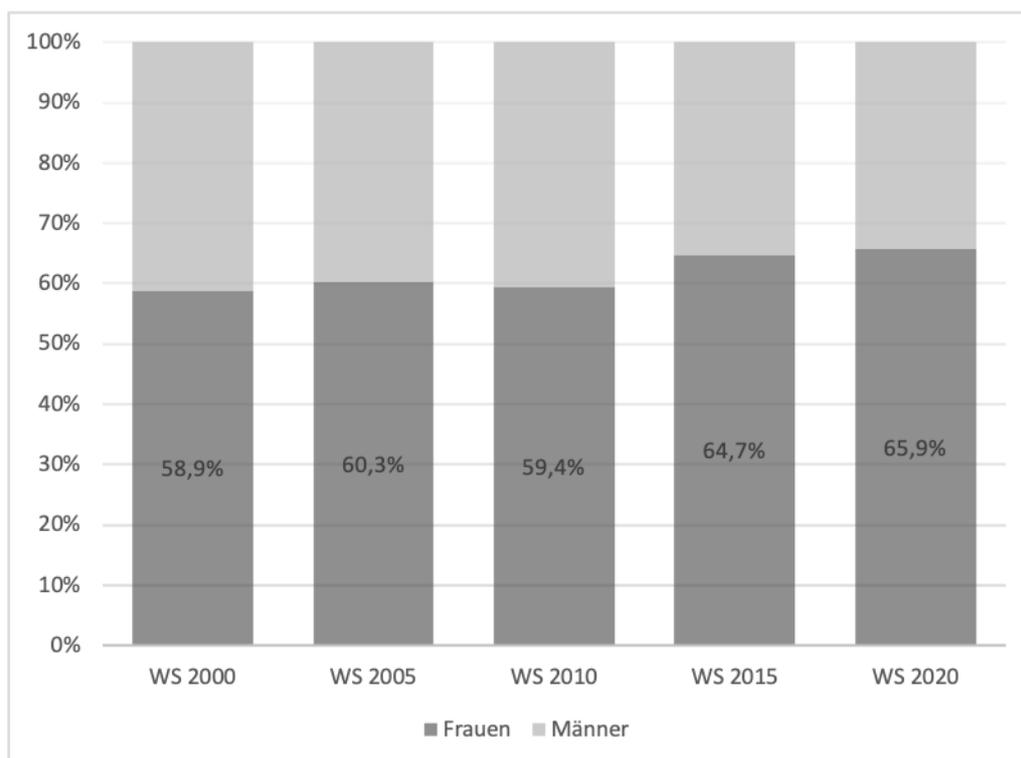
Die Abweichung des Medians vom Mittelwert innerhalb einer Gruppe lässt darauf schließen, dass es bei den Frauen eine größere Bandbreite an Gehältern gibt als dies bei den Männern der Fall ist.

In der Verwaltung befinden sich viele Frauen 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.

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 910 (WS 2000) auf 1.523 Personen (WS 2021). Nach Geschlecht differenziert ist die Anzahl der Frauen im Vergleich zu den Männern stärker angestiegen. Die Studierenden setzen sich im Wintersemester 2000 aus 536 Frauen (59 Prozent) und 374 (41 Prozent) Männern zusammen. Im Wintersemester 2021 hat sich die Anzahl der ordentlichen Studierenden auf 1.523 erhöht. Darunter waren 1.010 Frauen (66,3 Prozent) und 513 (33,7 Prozent) Männer vertreten. Der Frauenanteil hat sich im untersuchten Zeitraum um 17,3 Prozent erhöht.

Abbildung 2: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2020 in fünfjahres Schritten



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

Geschlechterverteilung nach Studienfächern

Bei den Studienfächern liegt der Frauenanteil in fast allen Fächern über der 50 Prozentmarke. Eine Ausnahme bildet aktuell das Bachelor Studium *Architektur* mit einem Frauenanteil von 47,8 Prozent. Hier ist im Vergleich zu 2019 ein Rückgang um fünf Prozent festzustellen. Demgegenüber zeichnen sich die Studien *Konservierung und Restaurierung* sowie das *künstlerische Lehramt* durch einen Anteil von mindestens 80 Prozent Studentinnen aus. Das Studienangebot *Künstlerisches Lehramt* wurde in den letzten Jahren auf Bachelor und Master umgestellt, was in den nachstehenden Tabellen abgebildet wird.

Tabelle 8: Belegte Studien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer

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

Quelle: AkademieOnline Stichtag 28.02.2021.

Tabelle 9: Belegte Studien im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bildende Kunst	374	274	648	57,7
Diplom Künstlerisches Lehramt	145	47	192	75,5
Bachelor Künstlerisches Lehramt	232	51	283	82,0
Master Künstlerisches Lehramt	6	2	8	75,0
Bachelor Architektur	45	40	85	52,9
Master Architektur	40	31	71	56,3
Konservierung und Restaurierung	65	14	79	82,3
Master Critical Studies	36	15	51	70,6
Bühnengestaltung	21	9	30	70,0

Quelle: AkademieOnline Stichtag 24.02.2019.

In den Doktoratsstudien ist ebenfalls der Frauenanteil weit über der 50 Prozentmarke festzustellen. Im Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften (Architektur) zeigt sich eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern. Das Doktoratsstudium Philosophie unterteilt sich in die Bereiche Pädagogik sowie Kunst und kulturwissenschaftliche Studien und wird zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 10: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
PhD in Practice	25	7	32	78,13
Doktoratsstudium technischen Wissenschaften	7	7	14	50,00
Doktoratsstudium Philosophie	122	44	166	73,49

Quelle: AkademieOnline Stichtag 28.02.2021.

Tabelle 11: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
PhD in Practice	26	4	30	86,67
Doktoratsstudium technischen Wissenschaften	6	2	8	75,00
Doktoratsstudium Philosophie	116	50	166	69,88

Quelle: AkademieOnline Stichtag 24.02.2019.

Geschlechterverteilung nach Erstabschlüssen

Bei den Erstabschlüssen liegt der Frauenanteil in allen Fächern über der 50 Prozentmarke. Die Doktoratsstudien werden zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 12: Erstabschlüsse im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
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
Bachelor Architektur	10	10	20	50,00
Master Architektur	8	7	15	53,33
Doktoratsstudien gesamt	6	2	8	75,00
Abschlüsse gesamt	150	61	211	71,09

Quelle: AkademieOnline Stichtag 30.09.2021.

Tabelle 13: Erstabschlüsse im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer

Studienfach	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bildende Kunst	41	35	76	53,95
Konservierung und Restaurierung	11	0	11	100,00
Diplom künstlerisches Lehramt	15	5	20	75,00
Bachelor Künstlerisches Lehramt	7	1	8	87,50
Bachelor Architektur	10	3	13	76,92
Master Architektur	7	7	14	50,00
Doktoratsstudien gesamt	4	1	5	80,00
Abschlüsse gesamt	112	57	169	66,27

Quelle: AkademieOnline Stichtag 30.09.2019.

In einigen Fächern z.B. Master *Critical Studies*, Master *künstlerisches Lehramt* oder Diplomstudium *Bühnengestaltung* 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 2021 gestiegen im Vergleich zu 2019. Im Diplomstudium *Bildende Kunst* zeigt sich eine deutliche Steigerung bei den Absolventinnen gegenüber 2019 im Vergleich zu den Absolventen. Im Fach *Konservierung und Restaurierung* waren in den beiden untersuchten Jahren ausschließlich Frauen bei den Erstabschlüssen vertreten ebenso wie im Fach *Bühnengestaltung*.

Beim *künstlerischen Lehramt* wird das Diplomstudium vom Bachelor abgelöst. Beim auslaufenden Diplomstudium ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2019 zurückgegangen. Die Bachelorabschlüsse im *künstlerischen Lehramt* steigen bei den Frauen und Männern. Der Frauenanteil ist hier im Vergleich zu 2019 zurückgegangen. Allerdings ist ein Vergleich aufgrund der Umstellung nur bedingt aussagekräftig. Die Abschlüsse für den Bachelor *künstlerisches Lehramt* sind aus diesem Grund 2019 noch sehr niedrig.

Beim Bachelor *Architektur* ist im Vergleich zu 2019 ein deutlicher Anstieg bei den Absolventen zu vermerken. Hier ist 2021 ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Absolventinnen und Absolventen festzustellen.

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 Wissensbilanz² erhoben und wurden daraus übernommen (vgl. Wissensbilanz 2021, S.17).

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 ist im Jahr 2021 ein Mann der Vorsitzende. Dies ist das einzige Gremium, indem das Geschlechterverhältnis nicht ausgeglichen ist, jedoch die gesetzliche Vorgabe erfüllt wird. Im Senat hatte für die Funktionsperiode 2021 eine Frau den Vorsitz. Das Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien setzt sich 2021 aus einem Rektor und zwei Vizerektorinnen zusammen. In nahezu allen Kommissionen liegt der Frauenanteil über 50 Prozent. Allein bei der Curricularkommission des Instituts für bildende Kunst wird die Frauenquote (42 Prozent) nicht erfüllt.

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.

² Quelle: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2021: <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen/wissensbilanz-2021.pdf> (Zugriff 21.12.2022)

Institutsleitungen

Zum Stichtag 31.12.2021 werden fünf Institute an der Akademie der bildenden Künste Wien von Männern und ein Institut von einer Frau geleitet. Der Frauenanteil liegt hier mit 16,7 Prozent noch nicht bei dem gewünschten Zielwert von 50 Prozent. Demgegenüber gibt es sieben weibliche Personen eine männliche und eine nichtbinäre Person bei den stellvertretenden Institutsleitungen. Im Vergleich zu 2019 haben sich die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Leitung zum Nachteil der Beteiligung der Frauen entwickelt. Bei den stellvertretenden Leitungen hingegen hat sich der Frauenanteil auf 87,5 Prozent erhöht. Werden die Leitungen und die Stellvertretungen addiert, bleibt der Frauenanteil mit 57 Prozent gleich wie 2019. Hier wäre zum einen zukünftig auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf Leitungsebene zu achten, um nicht tradierte Rollenverteilungen zu reproduzieren. Zum anderen wäre zu prüfen, was die Gründe für die aktuelle Besetzungspolitik ist im Hinblick auf tradierte Vorstellungen von Hierarchie, Repräsentanz oder Aufgabenverteilung.

Leitungsfunktionen Allgemeines Personal

Im Berichtszeitraum 2021 wurden von insgesamt 14 Abteilungen (inkl. Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett) 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 2019 keine Veränderung.

Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

Nachfolgend erfolgt die Darstellung der Entwicklung beim allgemeinen Universitätspersonal im Zeitraum von 2015 zu 2021, da sich so längerfristige Entwicklungen deutlicher abbilden lassen.

Tabelle 14: Allgemeines Universitätspersonal nach Personen der Jahre 2015 und 2021

Personen	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2021	114	57	171	66,67%
2015	95	54	149	63,76%

Quelle: Personalabteilung

Tabelle 15: Allgemeines Universitätspersonal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015 und 2021

VZÄ	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2021	96,8	53,7	150,5	64,32%
2015	79,91	50,83	130,74	61,12%

Quelle: Personalabteilung

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil nach Personen betrachtet mittlerweile über 66 Prozent, bei den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) über 64 Prozent. In dieser Gruppe sind im Zeitraum von 2015 bis 2021 insgesamt 19 Frauen und drei Männer dazu gekommen. Bezogen auf die Personenzahlen ist der Frauenanteil um 2,9 Prozent gestiegen, in Vollzeitäquivalenten gab es einen Zuwachs des Frauenanteils von 3,2 Prozent.

Die sogenannten 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 2021: Der höchste Frauenanteil findet sich in den Verwendungsgruppen IIIa mit einer Frauenquote von 81 Prozent. In der Verwendungsgruppe I sind Frauen 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 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 II a, b	9	6	15	60,0
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

Tabelle 17: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019

Personen 2019	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Allgemeines Personal Gesamt	111	56	167	66,5
Ang KV – VwGr I	8	16	24	33,3
Ang KV – VwGr IIIa	14	5	19	73,7
Ang KV – VwGr IIIb	16	9	25	64,0
Ang KV – VwGr IVa	21	9	30	70,0

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

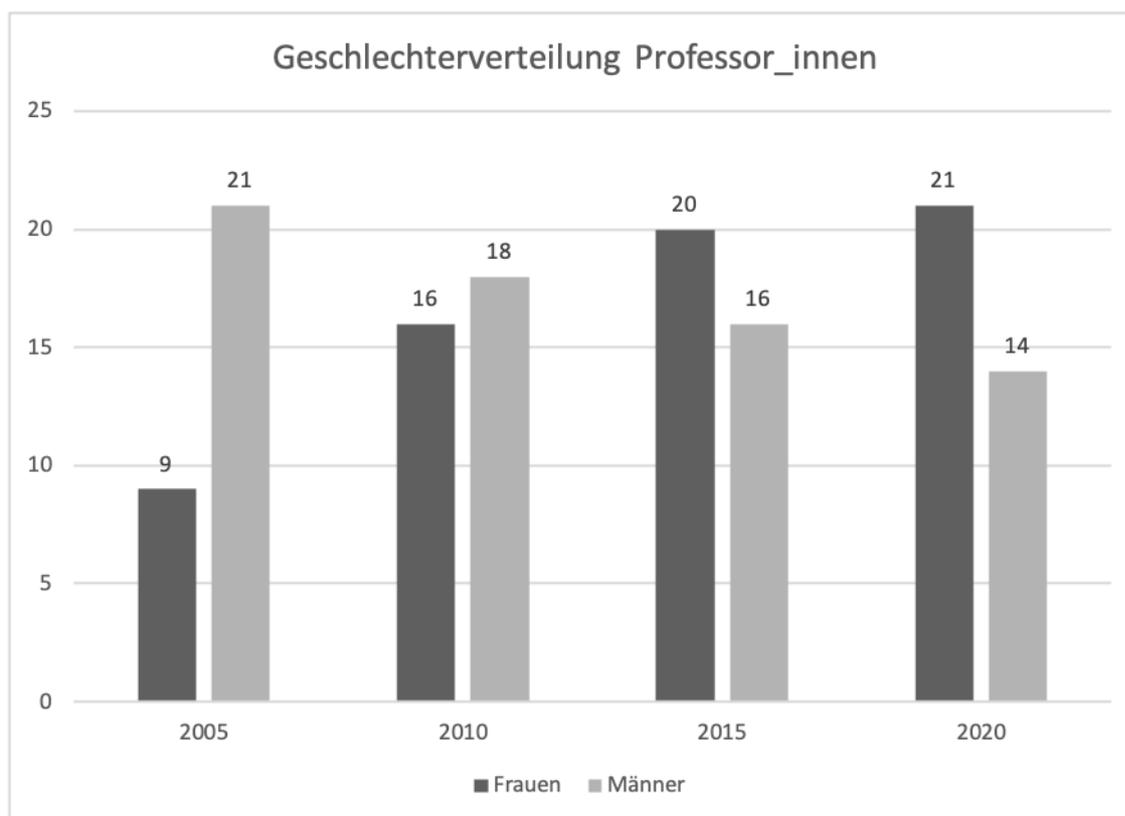
Von allen Beschäftigten nahmen im Jahr 2021 neun Frauen (75 Prozent) und drei Männer am ERASMUS+-Programm (Outgoings) teil. Incomings fielen aufgrund der Pandemie aus.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

In den vorhergehenden Frauenberichten 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 2021. 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 keine allzu großen Zuwächse. Sie ist seit 2005 von 30 Personen auf 35 Personen im Jahr 2020 angestiegen. Konstant bleibt der Frauenanteil ab 2015 über der 50 Prozentmarke.

Abbildung 3: Anteil Professor_innen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2005-2020



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 sechs Jahren dargestellt. Das künstlerisch-wissenschaftliche Personal setzt sich aus dem sogenannten Stammpersonal (Senior Artists/ Scientist, Senior Lecturer) zusammen mit in der Regel unbefristeten Stellen. Dazu kommen die befristeten Stellen. Dazu zählen die Lektor_innen, studentischen Mitarbeiter_innen, künstlerisch-wissenschaftlichen Projektstellen und Universitätsassistent_innen.

Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftlicher Mittelbau nach Personen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2021

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2021	212	110	322	65,8
2015	144	102	246	58,8

Quelle: unidata, Stichtag jeweils 31.12.des Jahres

Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftlicher Mittelbau nach Vollzeitäquivalenten an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2021

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
2021	84,5	47,80	132,3	63,9
2015	61,15	40,46	101,61	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 2021 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 der bildenden Künste Wien.

Bei den Universitätsassistent_innen hat sich die Anzahl der Frauen seit 2015 mehr als verdoppelt. Dementsprechend ist der Frauenanteil von 53,6 Prozent auf 72 Prozent angestiegen. Auch bei den Senior Lecturer sind zehn Frauen dazu gekommen. Das ist doppelt soviel wie der Zuwachs bei den Männern. Der Frauenanteil hat sich hier zwar von 42,4 Prozent auf 48 Prozent erhöht, bleibt aber als einzige Personalkategorie unter der 50 Prozentmarke. Die Anzahl der Frauen bei den Lektor_innen hat um 14 Personen zugenommen. Hier gab es bei den Männern einen Rückgang um acht Personen. Das hat den Frauenanteil um elf Prozent auf 70,8 Prozent erhöht. Bei den Universitätsassistent_innen haben demgegenüber die Männer aufgeholt von 20 Prozent auf 35,7 Prozent. Bei den studentischen Mitarbeiter_innen lässt sich ebenfalls ein kontinuierlicher Anstieg beobachten. Der Frauenanteil lag hier bereits 2015 bei 70 Prozent und hat sich um 1,9 Prozent gesteigert.

Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2021

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	212	110	322	65,8
Kü.wi. Projektstellen	36	14	50	72,0
Lektor*in	68	28	96	70,8
Sen. Artist/Scientist	34	20	54	63,0
Sen. Lecturer	24	26	50	48,0
Stud. Mitarbeit	32	12	44	72,7
Uni. Ass.	18	10	28	64,3

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2021

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

Personalkategorien	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	144	102	246	58,5
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
Uni. Ass.	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 2021

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	84,5	47,8	132,3	63,9
Kü.wi. Projektstellen	21,7	6,6	28,3	76,7
Lektor*in	7,5	4,4	11,9	63,0
Sen. Artist/ Scientist	27,8	15,3	43,1	64,5
Sen. Lecturer	9,5	12,6	22,1	43,0
Stud. Mitarbeit	5,2	1,9	7,1	73,2
Uni. Ass.	12,8	7	19,8	64,6

Quelle: unidata, Stichtag 31.12.2021

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

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Gesamt	61,15	40,46	101,61	60,2
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
Uni. Ass.	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 bei den Lektor_innen auf die Lehrtätigkeit zurückzuführen, die nach Stundenmaß abgegolten wird. Diese Anstellung kann außerdem einer sehr hohen Fluktuation unterliegen: Die Lehrtätigkeit kann auf ein Studienjahr oder Studiensemester befristet sein. 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.

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 insgesamt ein durch die Pandemie bedingter Rückgang vor allem bei den Outgoings. 66 Prozent der Studentinnen waren im Studienjahr 2020/21 bei den Incomings, bei den Outgoings waren es 57 Prozent. Bei den Incomings ist die Beteiligung der Studentinnen um fünf Prozent zurück gegangen, bei den Outgoings hat sich der Frauenanteil um elf Prozent verringert.

Tabelle 24: Incoming-Studierende der Studienjahre 2020/21 und 2018/19

Studienjahr	Frauen	Männer	Frauenanteil
2020/21	54	28	65,85 %
2018/19	62	25	71,26 %

Quelle: Wissensbilanz 2021

Tabelle 25: Outgoing-Studierende der Studienjahre 2020/21 und 2018/19

Studienjahr	Frauen	Männer	Frauenanteil
2020/21	34	24	57,14%
2018/19	60	28	68,54%

Quelle: Wissensbilanz 2021

Förderungen und Stipendien

Im folgenden Kapitel werden die an Studierenden vergebene Förderungen und Stipendien in den vergangenen Studienjahren (2015/16 bis 2020/21) analysiert.

Projektförderung

Die Anträge für die Projektförderung werden jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Im Studienjahr 2020/21 wurden insgesamt 29.998 Euro an Projektförderung vergeben, davon gingen rund 68 Prozent der Mittel an Frauen und 5 Prozent an nicht-binäre Personen. Rund 66 Prozent der Anträge wurden von Frauen eingereicht und 7 Prozent von nicht-binären Personen.

Zusätzlich gab es 940 Euro aus der Hochschulstipendienstiftung, welche an 2 Bewerberinnen vergeben wurden.

Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2020/21 Frauen im Vergleich zu den Männern und zu den Bewerbungen von nicht-binären Personen weiterhin eine leicht höhere Genehmigungsquote hatten. Im Vergleich hat sich die Anzahl der Bewerbungen von 132 im Studienjahr 2018/19 auf 116 Anträge im Studienjahr 2020/21 um 12 Prozent verringert. Die Bewerbungen von nicht-binären Personen haben in diesem Zeitraum zugenommen von drei auf acht Einreichungen.

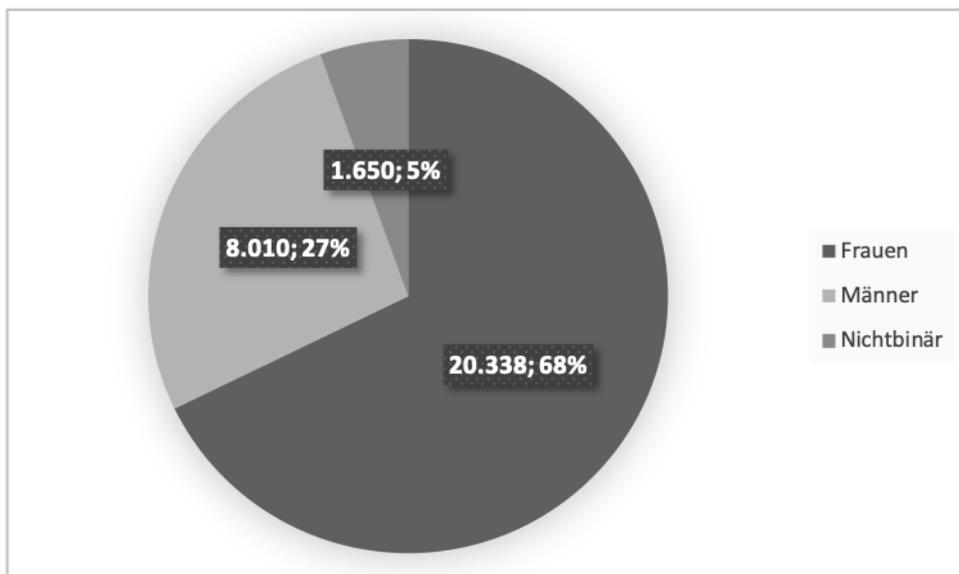
Tabelle 26: Genehmigungsquoten, Projektförderungen 2018/19 und 2020/21

Studienjahr	Frauen	Männer	Nicht-binär
2020/21	66%	59%	50%
2018/19	76%	64%	100%

Quelle: Vizerektorat für Kunst | Lehre

Im Studienjahr 2020/21 wurden 29.998 Euro als Projektförderung von der Akademie der bildenden Künste Wien an Studierende vergeben, die nach den Kategorien Frauen Männer und Nichtbinär vergeben wurden.

Abbildung 4: Bewilligte Mittel, Projektförderungen im Studienjahr 2020/21 in den Kategorien Frauen, Männer, Nichtbinär in Euro



Quelle: Vizerektorat für Kunst | Lehre

Förderungsstipendium

Die Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von ordentlichen Studierenden an der Akademie der bildenden Künste Wien und werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) bedient. Ein Förderungsstipendium darf für ein Studienjahr 750 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.

Tabelle 27: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21

Studien-jahr	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2020/21	15	73%	15	73%	100%	100%
2018/19	12	75%	10	89%	88,9%	66,6%
2015/16	10	80%	8	85%	87,5%	50,0%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Im Studienjahr 2020/21 wurden 15 Anträge für Förderstipendien eingebracht und genehmigt. Die Vergabe hat sich in den letzten zwei Jahren auf 15 Förderstipendien erhöht. Wie im Studienjahr 2018/19 zeigt sich, dass mit elf Anträgen der Anteil der Frauen (73 Prozent) vergleichsweise hoch, jedoch seit dem Studienjahr 2015/16 rückläufig ist.

Arbeitsstipendium

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

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

Tabelle 28: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21

Studien-jahr	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2020/21	14	93%	2	100%	15%	4%
2018/19	5	80,0%	2	50%	25,0%	100,0%
2015/16	13	53,8%	2	50%	14,3%	16,7%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Zwei Arbeitsstipendien wurden im Studienjahr 2020/21 dieses Mal an Frauen vergeben. Bei den Antragsteller_innen ist die Beteiligung von 14 Frauen im Studienjahr 2020/21 ähnlich hoch wie im Studienjahr 2015/16. Demgegenüber stagniert die Beteiligung von Männern bei den Bewerbungen für Arbeitsstipendien in den letzten Jahren.

Leistungsstipendium

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

Tabelle 29: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21

Studien-jahr	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Frauen	Männer
2020/21	66	65,2%	10	90%	20%	4,30%
2018/19	47	65,9%	9	88,8%	25,8%	6,3%
2015/16	43	69,8%	9	44,4%	13,3%	38,5%

Quelle: Studien- und Prüfungsabteilung

Die Entwicklung der untersuchten Studienjahre zeigt eine deutliche Leistungssteigerung der Frauen. Der Anteil der Frauen unter den Empfänger_innen ist auf bessere Studienleistungen zurückzuführen. Im Studienjahr 2020/21 haben 43 Frauen und 23 Männer einen Antrag gestellt. Von den Stipendien, die die Leistungsnorm erfüllten, sind neun an Frauen und eines ist an einen Mann 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 2020/21 bezogen 355 Personen das Sozialstipendium. Darin sind 203 Frauen (57 Prozent) und 12 trans/inter/nichtbinäre Personen (3,4 Prozent) enthalten. 20 Personen (5,6 Prozent) wollten keine Angabe zum Geschlecht machen. Insgesamt wurde die Summe von 256.220 Euro ausgeschüttet.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2021 (Personen)	11
Abbildung 2: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2000 bis 2020 in fünfjahres Schritten	19
Abbildung 3: Anteil Professor_innen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2005-2020	27
Abbildung 4: Bewilligte Mittel, Projektförderungen im Studienjahr 2020/21 in den Kategorien Frauen, Männer, Nichtbinär in Euro.....	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2021.....	12
Tabelle 2: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2019.....	12
Tabelle 3: Glasdeckenindex und Anteil Professorinnen Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für angewandte Kunst Wien, Kunstuniversität Linz	14
Tabelle 4: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2021	16
Tabelle 5: Gender Pay Gap des Mittelbaus 2019.....	17
Tabelle 6: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2021.....	18
Tabelle 7: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien 2019.....	18
Tabelle 8: Belegte Studien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer	20
Tabelle 9: Belegte Studien im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer	20
Tabelle 10: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer ..	21
Tabelle 11: Belegte Doktoratsstudien im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer ..	21
Tabelle 12: Erstabschlüsse im Wintersemester 2020/21, Anteile der Frauen und Männer	21
Tabelle 13: Erstabschlüsse im Wintersemester 2018/19, Anteile der Frauen und Männer	21
Tabelle 12: Allgemeines Universitätspersonal nach Personen der Jahre 2015 und 2021	24
Tabelle 13: Allgemeines Universitätspersonal nach Vollzeitäquivalenten der Jahre 2015 und 2021 ...	25
Tabelle 16: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2021	25
Tabelle 17: Allgemeines Universitätspersonal nach KV-Verwendungsgruppen, Personen 2019.....	26
Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftlicher Mittelbau nach Personen an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2021	27
Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftlicher Mittelbau nach Vollzeitäquivalenten an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 und 2021	28
Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2021	28
Tabelle 21: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach Personen und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015	29
Tabelle 22: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2021	29
Tabelle 23: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal nach VZÄ und ausgewählten Personalkategorien an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015	29
Tabelle 24: Incomings-Studierende der Studienjahre 2020/21 und 2018/19	30
Tabelle 25: Outgoing-Studierende der Studienjahre 2020/21 und 2018/19	30
Tabelle 26: Genehmigungsquoten, Projektförderungen 2018/19 und 2020/21	31
Tabelle 27: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21	32
Tabelle 28: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21	33
Tabelle 29: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2015/16, 2018/19, 2020/21	33

Literatur- und Quellenverzeichnis

Akademie der bildenden Künste Wien: Wissensbilanz 2021, Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen/wissensbilanz-2021.pdf>, Zugriff vom 17.01.2023

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 17.01.2023

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 17.01.2023

Akademie der bildenden Künste Wien, Universität, Geschichte, Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/geschichte>, Zugriff vom 17.01.2023

Akademie der bildenden Künste Wien: 100 Jahre Zulassung von Frauen an der Akademie der bildenden Künste Wien, Online:

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/100-jahre-zulassung-von-frauen-an-der-akademie-der-bildenden-kuenste-wien>, Zugriff vom 17.01.2023

Akademie der bildenden Künste Wien: Universitätsarchiv, Archivist´s Choice: Die erste Professorin an der Akademie der bildenden Künste Wien: Gerda Matjeka-Felden. Online

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/universitaetsarchiv/archivists-choice/die-erste-professorin-an-der-akademie-der-bildenden-kuenste-wien-gerda-matejka-felden>, Zugriff vom 17.01.2023

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 17.01.2023

Statistik Austria: Gender Pay Gap: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen>, Zugriff vom 17.01.2023