

GENDER PAY GAP AN DER AKADEMIE DER BILDENDEN KÜNSTE WIEN

Voraussichtlich 2018 wird der neue Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien veröffentlicht. Darin festgehalten ist, dass der Frauenbericht zukünftig alle zwei Jahre erscheinen wird. Im Zwischenjahr einigt sich das Rektorat mit der Koordinationsstelle für Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität auf ein genderrelevantes Thema, welches in einem Zwischenbericht analysiert wird. Im Jahr 2017 haben sich das Rektorat und die Koordinationsstelle darauf verständigt, den Gender Pay Gap des Mittelbaus und der Verwaltung einer genaueren Betrachtung zu unterziehen und gegebenenfalls Maßnahmen zu entwickeln, um die Situation zu verbessern.

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

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

Insgesamt umfasst die nachfolgende Gehalts-Analyse des Mittelbaus und der Verwaltung 292 Personen. 177 Personen werden der Kategorie „Frauen“ zugerechnet (60,62%) und 115 Personen der Kategorie „Männer“ (39,38%). Die Universität ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter_innen bei der Datenaufnahme einer der beiden Kategorien zuzuteilen; dabei orientiert sich die Akademie an den im Pass enthaltenen Angaben, die den Angaben im Personenstandsregister entsprechen. Die dortige Regelung ist (derzeit noch) binär gehalten, deswegen werden auch Personen in eine der beiden Kategorien zugeteilt, die sich der anderen Kategorie zugehörig fühlen, die sich keiner der beiden Kategorien zugehörig fühlen und/oder lieber eine weitere Option der Einordnung hätten. Im Folgenden werden die Angaben „Frauen“ und „Männer“ somit als juristische Kategorien im Zuge der binären Datenerhebung verstanden und sagen nicht zwingend etwas über das gelebte Geschlecht der darin eingeordneten Personen aus. Der Stichtag für die Erhebung ist der 31.12.2016¹.

Da diese Daten zum ersten Mal an der Akademie erhoben werden, ist eine Darstellung in Zeitreihen nicht möglich. Allerdings wird der Gender Pay Gap des Mittelbaus sowie der Verwaltung fortan in den zweijährlich erscheinenden Frauenbericht aufgenommen. Somit können Veränderungen verfolgt und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung der Situation getroffen werden.

Um für eine Vergleichbarkeit des Gender Pay Gaps zu sorgen, wurden die Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigte und jene von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Das heißt, dass die zur Berechnung verwendeten Jahres-Bruttoentgelte jeweils die auf eine Jahres-Vollzeitstelle hochgerechneten Bruttogehälter aller Mitarbeiter_innen der jeweiligen Verwendungsgruppe im Analysezeitraum 2016 sind.

Im Jahres-Bruttogehalt enthalten und auf das fiktive Vollzeit-Jahresgehalt hochgerechnet sind: Grundgehalt, Sonderzahlungen, Überzahlung, laufende Zulagen wie z.B. Forschungszulage oder Überstundenpauschale. Nicht enthalten sind Sonder- und

¹ Die Berechnungen wurden gemeinsam von Sabine Deutsch-Peschak (Personalcontrolling), Evelyn Malek (Personalabteilung) und Denise Beer (Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität) durchgeführt. Die Autorin des vorliegenden Berichts ist Denise Beer.

Einmalzahlungen (z.B. Prämien, Boni, Urlaubersatzleistungen). Ebenso nicht in die Berechnungen mit einbezogen wurden Fahrkostenzuschuss, Kinderzulage bzw. –pauschale, Reisekostenzuschuss, Auslagenersatz und Übersiedlungspauschale.

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

KÜNSTLERISCH-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

In der jährlich zu erstellenden Wissensbilanz werden alle Universitäten aufgefordert, ihren Gender Pay Gap darzustellen, allerdings wird das Gehaltsgefälle zwischen Frauen und Männer (Gender Pay Gap) (vgl. Wissensbilanz 2016) nur anhand der Personalkategorie der Professor_innen ausgewiesen.

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

| Personalkategorie | Gesamt | Frauen | Männer | Medianwert |
|---|--------|--------|--------|------------|
| Universitätsprofessor_in (§ 98 UG, KV) | 27 | 16 | 11 | 94,1 % |
| Universitätsprofessor_in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) | 7 | 3 | 4 | 105,5 % |
| Kollektivvertragliche_r Professor_in (§ 98, § 99 Abs 1., § 99 Abs. 3 UG 2002) | 34 | 19 | 15 | 104,0% |

Abb. 1.: Gender Pay Gap der Professor_innen der Akademie der bildenden Künste Wien
Quelle: Wissensbilanz 2016

In der Gruppe der bis auf fünf Jahre befristeten Universitätsprofessor_innen (§ 99 Abs. 1 UG) fallen die weiblichen Einkommen zwar um 5,5 Prozentpunkte höher aus als die männlichen Einkommen. In der Gruppe der kollektivvertraglichen Universitätsprofessor_in gemäß § 98 UG, KV verdienen allerdings Frauen um 5,9 Prozentpunkte weniger als ihre männlichen Kollegen.

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

Das Personal im Mittelbau teilt sich in Beamt_innen, Vertragsbedienstete sowie Angestellte nach dem Kollektivvertrag auf. Beamt_innen und Vertragsbedienstete wurden in einer Kategorie zusammen erfasst, da ihre Fallzahl sonst zu gering wäre, um sie aus datenschutzrechtlichen Gründen anzuzeigen und da durch Ähnlichkeiten im Gehaltsschemata eine gemeinsame Analyse sinnvoll ist. Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich wird, ist der Gender Pay Gap bei den Angestellten nach KV ausgeglichen, die Diskrepanz in der Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten ist vor allem in Bezug auf die höhere Anzahl der Dienstjahre bei den männlichen Beschäftigten und der damit verbundenen höheren Besoldung zurückzuführen.

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

Abb. 2: Gender Pay Gap des Mittelbaus der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2016

In der Abbildung 2 ist ersichtlich, dass die Frauengehälter im Mittelbau 95,81% (Mittelwert) bzw. 97,49% (Medianwert) der Männergehälter entsprechen. Der Unterschied bei den Gehältern in der Kategorie „Mittelbau Gesamt“ ergibt sich aus den Gehaltsunterschieden in der Gruppe der Beamt_innen und Vertragsbediensteten, die wie bereits erwähnt auf die höhere Anzahl an Dienstjahren und die daraus resultierende

höhere Besoldung bei den männlichen Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Kollektivvertragsbereich sind die Gehälter zwischen den beiden Geschlechtskategorien ausgeglichen.

VERWALTUNGSPERSONAL

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

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

Abb. 3: Gender Pay Gap der Verwaltung gesamt sowie einzelner Personalkategorien der Akademie der bildenden Künste Wien des Jahres 2016

Aus Datenschutzgründen ist eine detailliertere Aufgliederung in weitere Verwendungsgruppen nicht möglich, da im überwiegenden Teil der Personalkategorien die Fallzahl zu gering ist. Nur die vier in Abbildung 3 angeführten Verwendungsgruppen konnten dargestellt werden und zeigen auf, dass auch in den einzelnen Verwendungsgruppen die Gehälter relativ ausgeglichen sind. Der Mittelwert von 93,54% in der VwGr I resultiert aus der deutlich höheren Anzahl der Dienstjahre in der Gruppe der Männer. Die Abweichung des Medians- vom Mittelwert in der Gruppe der Angestellten laut Kollektivvertrag VwGr Iva lässt darauf schließen, dass es innerhalb der Gruppe bei den Frauen eine größere Bandbreite der Gehälter gibt als dies bei jenen der Männer der Fall ist.

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

CONCLUSIO

Im Kollektivvertragsbereich sind die Gehälter zwischen den beiden Kategorien Frauen und Männern im Großen und Ganzen an der Akademie der bildenden Künste Wien ausgeglichen. Im Bereich des Allgemeinen Personals fallen die Gehälter der Frauen durchschnittlich höher aus als die ihrer männliche Kollegen: Der Mittelwert beträgt dort 116,71 % (der Medianwert 122,13 %). Im Mittelbau fallen die Einkommen der Frauen im Durchschnitt hingegen um 4,19 Prozentpunkt (Mittelwert) bzw. 2,51 Prozentpunkte (Medianwert) geringer aus als jene der Männer. Diese Abweichungen im künstlerisch-wissenschaftliche Bereich sind vor allem durch die Gruppen der Vertragsbediensteten und Beamt_innen bedingt. Bei diesen beiden Personengruppen ist maßgeblich die Anzahl der Dienstjahre, und somit die Höhe der Gehaltszahlung, ausschlaggebend für den Gender Pay Gap.

Insgesamt hat die Analyse des Gender Pay Gaps an der Akademie der bildenden Künste Wien im künstlerisch-wissenschaftlichen (exkl. Professor_innen) sowie im allgemeinen Personal ein erfreuliches Ergebnis gebracht: die Gehälter sind zum größten Teil zwischen den beiden Geschlechtskategorien ausgeglichen.

QUELLEN

Akademie der bildenden Künste Wien (2017): Wissensbilanz 2016, online unter:
<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/ubersicht/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2020201620UR20genehmigt2009.05.2017.pdf>