

gender_di:'angewandte

Abteilung für Genderangelegenheiten Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

JAHRESBERICHT

LAUT FRAUENFÖRDERUNGSPLAN 2016

Impressum:

Verfasserin

Mag.^a Doris Löffler, MBA

Abteilung für Genderangelegenheiten

www.dieangewandte.at/genderangelegenheiten

Universität für angewandte Kunst

Oskar Kokoschka-Platz 2

1010 Wien

Wien, November 2017

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
2.	Das Personal	5
	Der Personalstand	5
	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	7
	Beschäftigungsausmaß	10
	Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung	15
	Die verschiedenen Personalgruppen	16
	Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung	18
	Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Planung, Service und Verwaltung	21
	Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst	24
	Gender Pay Gap	29
3.	Studierende und Studien.....	31
	Frauenstudien – Männerstudien?.....	31
	Studienverlauf.....	32
4.	Gender Studies	35
	Gender Studies in der Lehre.....	35
	Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht	36
5.	Förderungen	37
	Förderungen und Stipendien für Studierende	37
	Auslandsstipendien für Studierende.....	41
	Förderungen und Zuschüsse für MitarbeiterInnen.....	43
6.	Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis.....	53
	Tabellenverzeichnis.....	53
	Abbildungsverzeichnis.....	55
	Abkürzungsverzeichnis.....	55

1. Einleitung

Im folgenden Jahresbericht werden die Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst analysiert und tabellarisch abgebildet. Der Bericht beschäftigt sich mit dem Kalenderjahr 2016 bzw. dem Studienjahr 2015/16, er nimmt aber auch vergleichend Bezug auf die Zahlen aus dem Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2013. Überall dort wo sinnvoll und übersichtlich möglich, werden ebenso Daten aus den Jahren 2014 und 2015 angeführt.

Auch wenn Geschlecht durch die Genderforschung als soziales Konstrukt entlarvt wurde und intersektionale Ansätze zu Recht auf die Verschränkung von Ungleichheitsdimensionen hinweisen, ist für die Darstellung von Ungleichverteilung die Kategorie Geschlecht unerlässlich. So lange Hierarchien, Repräsentation und Ressourcenverteilung weltweit so eindeutig entlang der Geschlechtergrenze ungleich verlaufen, ist es notwendig Geschlechterverhältnisse darzustellen und Diskriminierung sowie Machtverhältnisse sichtbar zu machen.

Für die Anliegen der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten kommen verschiedene rechtliche Grundlagen zur Anwendung: das Universitätsgesetz, der jeweilige Frauenförderungsplan der Universitäten, welcher auch Teil der Satzung ist, sowie das Bundesgleichbehandlungsgesetz. Diese legen zum Teil unterschiedlich hohe Frauenanteile als Vorgabe fest. Zum Beispiel gibt das Universitätsgesetz einen verpflichtenden Frauenanteil von mindestens 50% bei universitären Kollegialorganen vor, während der Frauenförderungsplan der Universität für angewandte Kunst darüber hinaus eine 50 % Frauenquote in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen festlegt (siehe Kapitel Funktionen und Frauenquoten).

Die vorgestellten Daten in diesem Bericht wurden zu einem großen Teil hausintern erhoben. Darüber hinaus wird häufig die Datenplattform des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (uni:data) als Datenquelle herangezogen. Alle Quellen sind jeweils genau angeführt. Erstens, um die Daten nachvollziehbar zu machen und zweitens, um die geleistete Arbeit jener Personen und Stellen an der Angewandten, die Daten für diesen Bericht geliefert haben, sichtbar zu machen. Diesen Personen gilt besonderer Dank für die äußerst kollegiale Zusammenarbeit!

2. Das Personal

Der Personalstand

Im Dezember 2016 waren an der Universität für angewandte Kunst Wien insgesamt 747 Personen beschäftigt. Die folgende Analyse und deren Auswertung stellt die geschlechtsspezifische Verteilung des Personalstandes an der Universität für angewandte Kunst dar. Die jeweilige Verteilung wird sowohl in Köpfen als auch in Vollzeitäquivalenten dargestellt, wobei ein Vollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle entspricht¹.

Allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	2016					2013					Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	404	54%	343	46%	747	351	51%	337	49%	688	3%
VZÄ	229,2	57%	173,6	43%	402,8	200,7	54%	170,0	46%	370,7	3%
VZÄ pro Person	0,6		0,5		0,5	0,6		0,5		0,5	0%

Tabelle 1: Personalstand insgesamt (allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal) nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Wie aus der Tabelle 1 ersichtlich, sind insgesamt um 8% mehr Frauen als Männer an der Universität für angewandte Kunst beschäftigt. Gegenüber 2013 haben sich die prozentuellen Anteile um weitere 3% zu Gunsten von Frauen verändert.

Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten liegen Frauen mit 57 % über dem Prozentanteil, den die männlichen Beschäftigten erreichen (43 %). Frauen verfügen also – und das verdeutlicht die dritte Zeile in der Tabelle, welche die Vollzeitäquivalente pro Person angibt – durchschnittlich über ein minimal höheres Beschäftigungsausmaß als Männer.

¹ Die Quellen für die Personaldaten sind Großteils Datenexporte der Abteilung Personalverwaltung einerseits und Daten der Datenplattform des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft uni:data andererseits. Für beide Datenquellen gilt der Stichtag 31.12.2016 für die Daten 2016 und der Stichtag 31.12.2013 für die Daten 2013. In den vorgestellten Daten sind die Karenzierungen nicht enthalten. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen wurden nur einmal gezählt und die VZÄ summiert.

Das allgemeine Personal

	2016					2013					Differenz
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauenanteil 2016-2013
Köpfe	151	68%	72	32%	223	135	67%	68	33%	203	1%
VZÄ	110,2	66%	56,8	34%	167,0	100,3	65%	54,5	35%	154,8	1%
VZÄ pro Person	0,7		0,8		0,7	0,7		0,8		0,8	0,0

Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Bei Betrachtung der Tabelle 2, die sich nur auf das allgemeine Personal bezieht, ergibt sich eine relativ große Abweichung zwischen weiblichem und männlichem Beschäftigungsanteil. Mit 68% Frauen gegenüber 32% Männern ist das allgemeine Personal eindeutig weiblich dominiert. Männer verfügen durchschnittlich über ein leicht höheres Beschäftigungsausmaß als Frauen (Frauen: 0,7 VZÄ pro Person, Männer 0,8 VZÄ pro Person).

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

	2016					2013					Differenz
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauenanteil 2016-2013
Köpfe	255	48%	274	52%	529	218	45%	271	55%	489	3%
VZÄ	119,1	50%	116,8	50%	235,8	100,4	47%	115,5	53%	215,9	3%
VZÄ pro Person	0,5		0,4		0,4	0,5		0,4		0,4	0,0

Tabelle 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Bei der Betrachtung der Tabelle 3 zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal zeigt sich, dass Männer im Verhältnis 52% zu Frauen mit 48% einen etwas größeren Anteil unter den Beschäftigten einnehmen. Nach Vollzeitäquivalenten gerechnet sind Frauen und Männer 2016 mit jeweils 50% ausgeglichen. Im Vergleich 2016 zu 2013 ist ein leichter Anstieg des Frauenanteiles um 3% zu verzeichnen. Frauen verfügen im Durchschnitt über ein in geringem Ausmaß höheres Beschäftigungsausmaß als Männer (Frauen: 0,5 VZÄ pro Person, Männer 0,4 VZÄ pro Person).

Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

In der folgenden Abbildung werden die Anstellungsverhältnisse von Frauen und Männern beim allgemeinen und beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach VZÄ zur Ansicht gegenübergestellt.

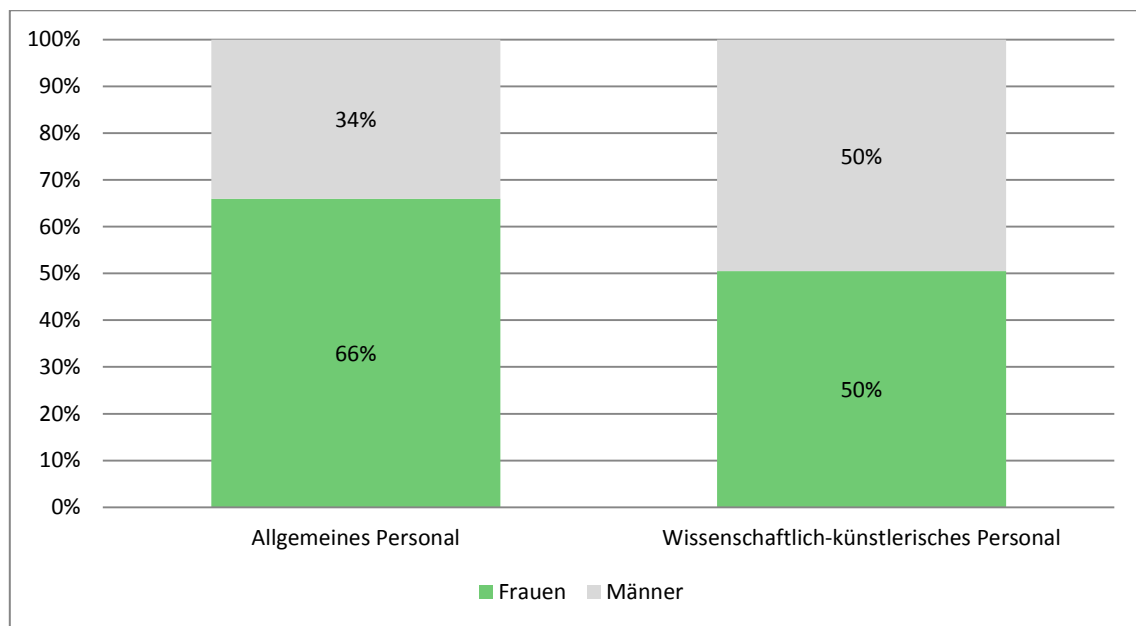


Abbildung 1: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach VZÄ

Quelle: uni:data, vlg. Tabelle 2 und 3

Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Im Verhältnis Frauen zu Männern

In der folgenden Tabelle wird die Geschlechterverteilung bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach VZÄ für die Angestellten nach Kollektivvertrag (KV) gezeigt. BeamtInnen und Vertragsbedienstete wurden von der Analyse ausgenommen, da es keine Möglichkeit gibt, Merkmale dieser Anstellungsarten zu verändern. Die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag hingegen, die ohnehin bereits die Mehrheit der Arbeitsverträge an der Angewandten ausmachen, sind beeinflussbar. Typisch befristete Stellen wurden in der folgenden Analyse ebenfalls ausgenommen.²

² Typisch befristete Stellen wie LektorInnen, studentische MitarbeiterInnen und kurzfristig Angestellte (hier handelt es sich um projektbezogene kurzfristige Neben- oder Gelegenheitstätigkeiten zum Stichtag jeweils 31.12.) wurden von der Analyse ausgenommen. Ebenso Dienstverhältnisse mit Beschäftigungsausmaß 0 (Karenzierungen).

	2016						2013						Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	%	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	%	
Befristet	39,2	60%	26,2	40%	65,4	100%	25,8	52%	24,0	48%	49,8	100%	8%
Unbefristet	101,1	54%	85,2	46%	186,3	100%	78,2	51%	73,6	49%	151,8	100%	3%
Gesamt	140,3	56%	111,4	44%	251,7	100%	104,0	52%	97,6	48%	201,6	100%	4%

Tabelle 4: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV im Verhältnis Frauen zu Männern nach VZÄ

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Der Anteil von 60% Frauen an den befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist etwas höher als der Frauenanteil von 56% an allen Dienstverträgen.

Im Verhältnis befristet zu unbefristet

In der folgenden Tabelle und den dazugehörigen Abbildungen werden die befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen und des wissenschaftlich-künstlerischen Personals nach KV im Verhältnis zu einander dargestellt. Typisch befristete Stellen wurden auch in dieser Analyse ausgenommen.

	2016						2013						Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	%	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	%	
Allgemeines Personal befristet	9,1	14%	2,4	6%	11,5	11%	5,0	9%	2,4	6%	7,4	8%	5%
Allgemeines Personal unbefristet	56,1	86%	37,1	94%	93,2	89%	48,2	91%	35,9	94%	84,1	92%	-5%
Gesamt	65,2	100%	39,5	100%	104,7	100%	53,2	100%	38,3	100%	91,5	100%	
Wissenschaftlich-künstl. Personal befristet	30,1	40%	23,8	33%	53,9	37%	20,8	41%	21,6	36%	42,4	39%	-1%
Wissenschaftlich-künstl. Personal unbefristet	45,0	60%	48,1	67%	93,1	63%	30,0	59%	37,7	64%	67,7	61%	1%
Gesamt	75,1	100%	71,9	100%	147,0	100%	50,8	100%	59,3	100%	110,1	100%	

Tabelle 5: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV und nach VZÄ im Verhältnis zueinander

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Allgemeines Personal befristet und unbefristet nach VZÄ

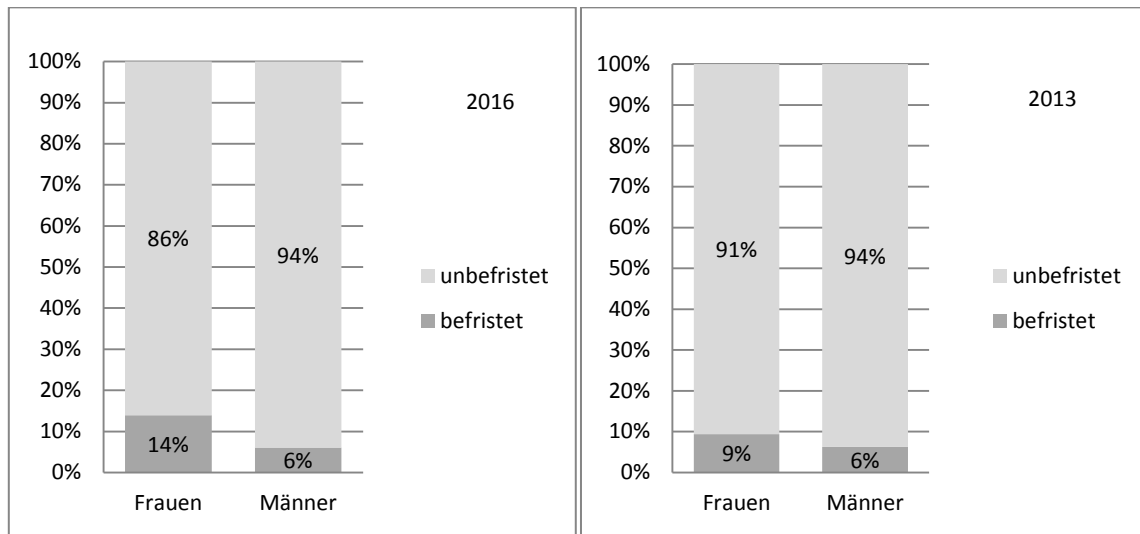


Abbildung 2: Allgemeines Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2016 und 2013

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 5

Aus der Abbildung 2 ist ersichtlich, dass der Großteil des allgemeinen Personales an der Angewandten unbefristet beschäftigt ist. Die Gruppe der Frauen (nach VZÄ) 2016 arbeitet zu 86% in unbefristeten Dienstverhältnissen. Die Gruppe der Männer 2016 (nach VZÄ) enthält 94% unbefristete Beschäftigungen.

Wissenschaftlich-künstlerisches Personal befristet und unbefristet in VZÄ

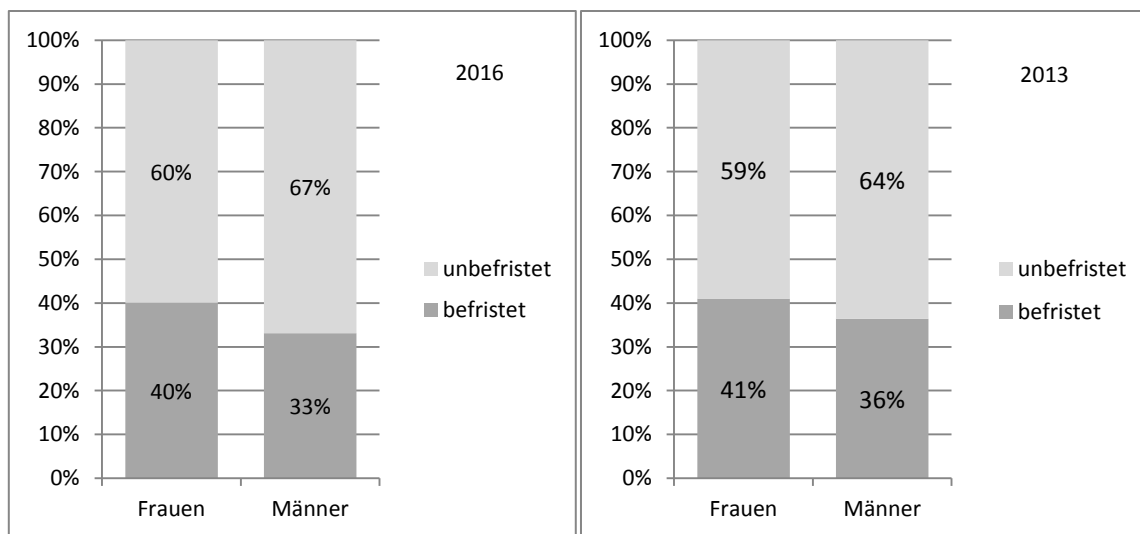


Abbildung 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2016 und 2013

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 5

Im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal arbeiten 60% der Frauen und 67% der Männer in unbefristeten Dienstverhältnissen.

Beschäftigungsausmaß

Bei der folgenden Auswertung wird zunächst allgemeines und in Folge wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen angeführt. Die Daten umfassen auch hier nur die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag. Arbeitsverhältnisse nach Beamtendienst- oder Vertragsbedienstetengesetz, LektorInnen, studentische MitarbeiterInnen und kurzfristig Angestellte wurden von der Analyse ausgenommen.³

Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	2	50%	2	50%	4
10-19 Wochenstunden	2	50%	2	50%	4
20-25 Wochenstunden	22	81%	5	19%	27
26-34 Wochenstunden	23	88%	3	12%	26
35-39 Wochenstunden	2	67%	1	33%	3
40 Wochenstunden	34	52%	32	48%	66
Gesamt	85	65%	45	35%	130

Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2016

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2016

³ Beschäftigte mit Beschäftigungsausmaß 0 (Karenzierungen) wurden nicht mit eingerechnet. Bei Personen, deren Arbeitszeit sich auf mehrere Arbeitsplätze aufteilt, wurden die jeweiligen Anteile auf ein Beschäftigungsausmaß zusammengezählt.

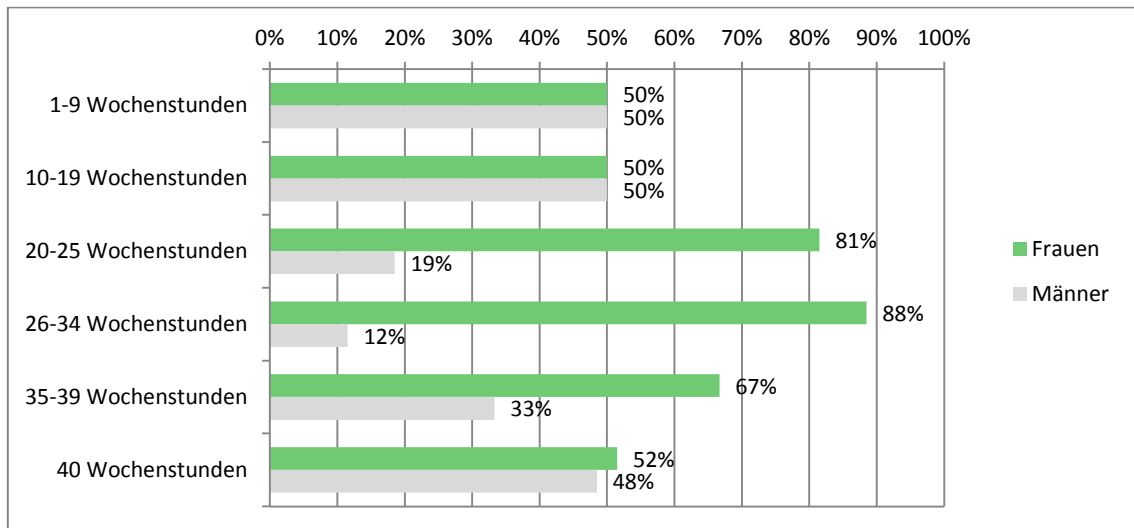


Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV 2016

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 6

Aus der Tabelle 6 und der Abbildung 4 kann auf den ersten Blick entnommen werden, dass Frauen v.a. in den Beschäftigungsclustern 20 bis 25 und 26 bis 34 Wochenstunden überproportional gegenüber Männern vertreten sind.

Bei Betrachtung der folgenden Tabelle und Abbildung – welche Frauen und Männer getrennt voneinander jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße darstellen und somit auf die unterschiedliche Grundgesamtheit von Frauen und Männern Rücksicht nehmen – zeigt sich folgendes Bild:

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	2	2%	2	4%	4
10-19 Wochenstunden	2	2%	2	4%	4
20-25 Wochenstunden	22	26%	5	11%	27
26-34 Wochenstunden	23	27%	3	7%	26
35-39 Wochenstunden	2	2%	1	2%	3
40 Wochenstunden	34	40%	32	71%	66
Gesamt	85	100%	45	100%	130

Tabelle 7: Frauen und Männer nach KV in Köpfen jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2016

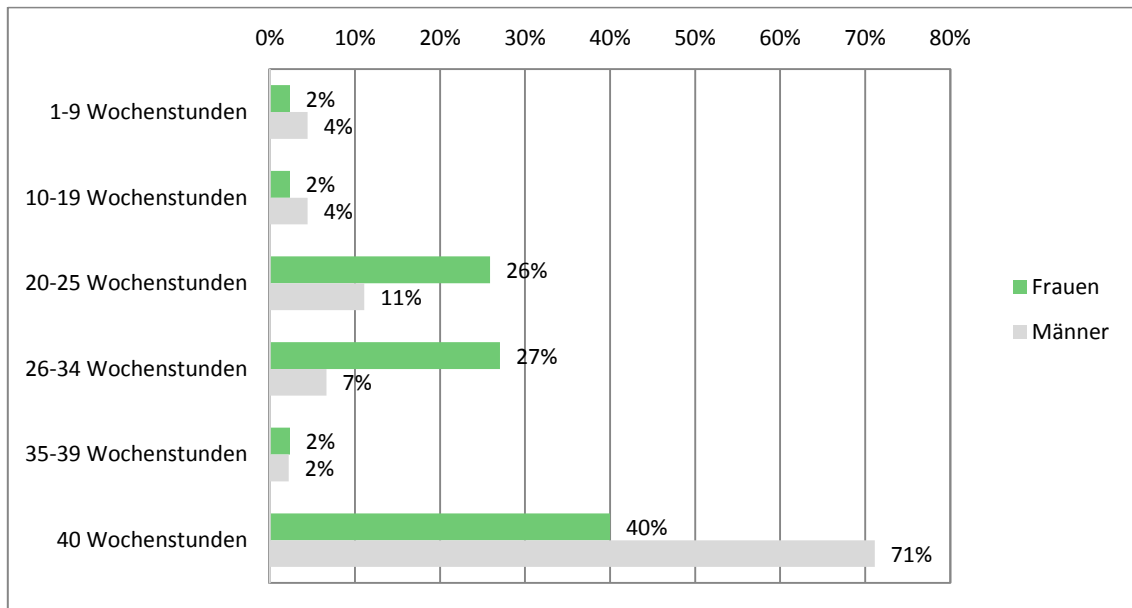


Abbildung 5: Frauen und Männer nach KV jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 7

40% der Frauen im Bereich allgemeines Personal nach Kollektivvertrag sind mit 40 Wochenstunden Vollzeit tätig. 27% der Frauen sind mit 26 bis 34 Wochenstunden angestellt. 26 Prozent arbeiten 20 bis 25 Wochenstunden an der Angewandten. Jeweils 2% sind mit 35 bis 39, 10 bis 19 und 1 bis 9 Wochenstunden beschäftigt.

Ein beachtlicher Teil der Männer im Bereich allgemeines Personal – und zwar 71% – ist an der Angewandten mit 40 Wochenstunden Vollzeit beschäftigt. 11% der Männer arbeiten 20 bis 25 Wochenstunden, 7% 26 bis 34 Wochenstunden, jeweils 4% sind an der Angewandten 10 bis 19 und 1 bis 9 Wochenstunden tätig und 2% sind mit 35 bis 39 Wochenstunden angestellt.

Im Bereich der Vollzeitbeschäftigung mit 40 Wochenstunden ergibt sich mit 40% der Frauen ein nicht unerheblicher Unterschied im Vergleich zu 71% der Männer. Dies ist darauf zurück zu führen, dass Frauen vermehrt gegenüber Männern Sekretariatspositionen innehaben und Sekretariate oft als Teilzeitstellen besetzt sind. Männer sind vermehrt in den Abteilungen Gebäudetechnik & Sicherheit, Logistik & Beschaffung und Zentraler Informatikdienst mit Vollzeitstellen angesiedelt.

Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	9	56%	7	44%	16
10-19 Wochenstunden	16	44%	20	56%	36
20-25 Wochenstunden	31	47%	35	53%	66
26-34 Wochenstunden	18	50%	18	50%	36
35-39 Wochenstunden	2	100%	0	0%	2
40 Wochenstunden	37	54%	31	46%	68
Gesamt	113	50%	111	50%	224

Tabelle 8: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2016

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2016

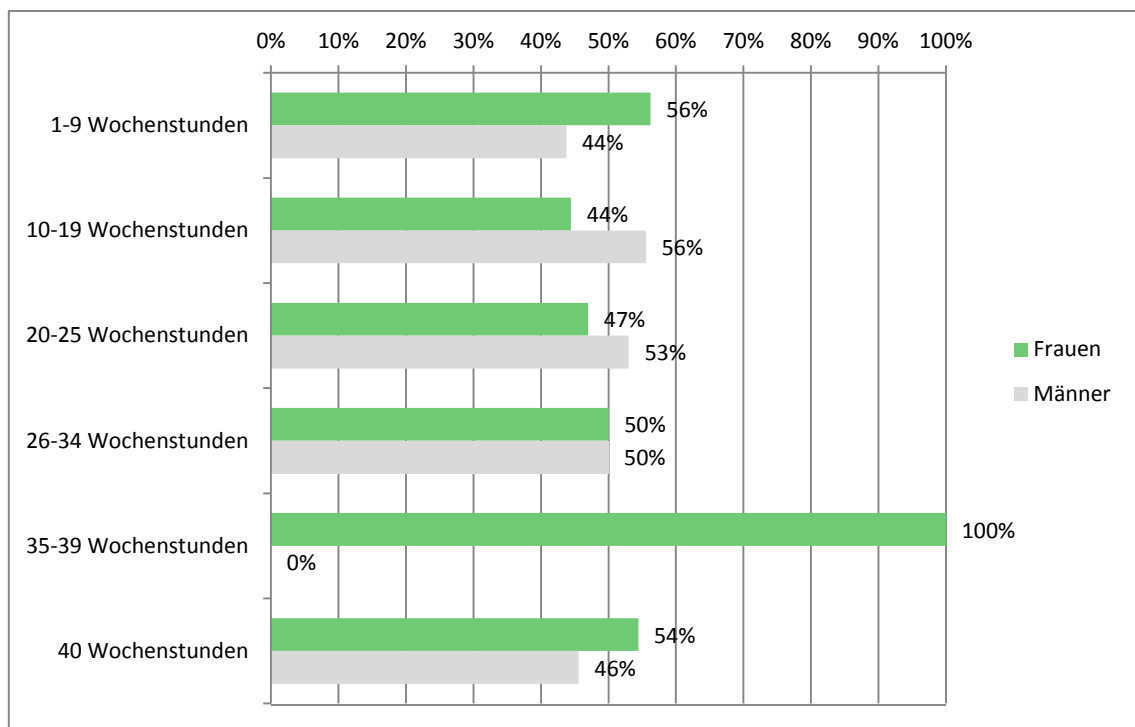


Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV 2016

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 8

In der Abbildung 6 zeigt sich, dass in den Beschäftigungsclustern 1 bis 9, 35 bis 39 und 40 Wochenstunden mehr Frauen als Männer vertreten sind und in den Beschäftigungsclustern 10 bis 19 und 20 bis 25 Wochenstunden mehr Männer als Frauen. Es handelt sich hierbei jedoch nur um relativ geringfügige Abweichungen. Die genauen Zahlen dazu sind in der Tabelle 8 ersichtlich.

In folgender Tabelle und Abbildung wird jeweils wieder auf die unterschiedliche Grundgesamtheit von Frauen und Männern Rücksicht genommen.

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	9	8%	7	6%	16
10-19 Wochenstunden	16	14%	20	18%	36
20-25 Wochenstunden	31	27%	35	32%	66
26-34 Wochenstunden	18	16%	18	16%	36
35-39 Wochenstunden	2	2%	0	0%	2
40 Wochenstunden	37	33%	31	28%	68
Insgesamt	113	100%	111	100%	224

Tabelle 9: Frauen und Männer nach KV in Köpfen jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2016

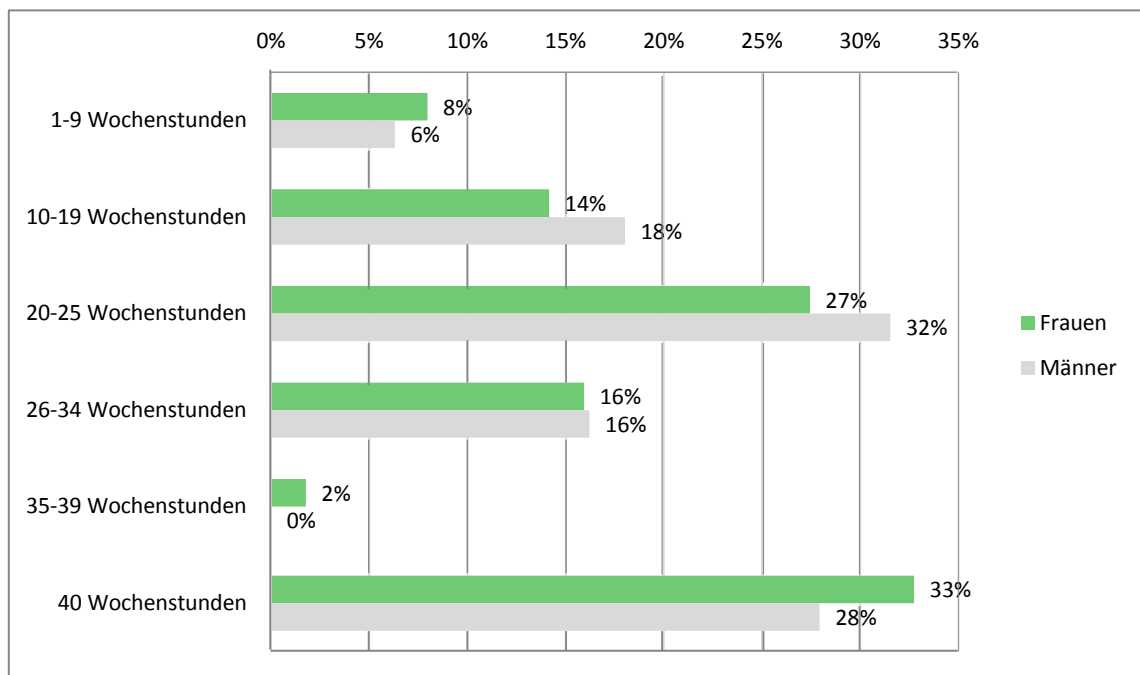


Abbildung 7: Frauen und Männer nach KV jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 9

33% der Frauen im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Kollektivvertrag sind mit 40 Wochenstunden Vollzeit tätig. 27% der Frauen sind mit 20 bis 25 Wochenstunden angestellt. 16% arbeiten 26 bis 34 Wochenstunden an der Angewandten, 14% 10 bis 19 Wochenstunden, 8% 1 bis 9 Wochenstunden und 2% sind mit 35 bis 39 Wochenstunden beschäftigt.

Ein wesentlicher Teil der Männer im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal – und zwar 32% – ist an der Angewandten mit 20 bis 25 Wochenstunden beschäftigt. 28% der Männer arbeiten in einem Vollzeit Beschäftigungsverhältnis, 18% 10 bis 19 Wochenstunden, 16% sind 26 bis 34 Wochenstunden an der Angewandten tätig und 6% nur 1 bis 9 Wochenstunden.

Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung

Es handelt sich in der folgenden Tabelle um Karenzierungen sowohl des allgemeinen als auch des wissenschaftlich-künstlerischen Personals auf Grund von Weiterbildung oder Kinderbetreuung.

	2016					2013				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Bildungskarenzen	2	100%	0	0%	2	6	75%	2	25%	8
Elternkarenz	18	72%	7	28%	25	9	90%	1	10%	10

Tabelle 10: Karenzierungen 2016 und 2013 nach Köpfen

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Frauen gehen an der Angewandten in höherem Ausmaße in Bildungskarenz als ihre männlichen Kollegen. Auch Karenzurlaube zur Kinderbetreuung werden zum Großteil von Frauen in Anspruch genommen. Jedoch konnte im Vergleich zu den Vorjahren ein Anstieg von Männern in Elternkarenz verzeichnet werden. Während 2013 und auch in den Jahren davor nur jeweils ein Mann zur Kinderbetreuung Karenz in Anspruch genommen hat, waren es 2016 immerhin schon 7 Männer. Dies ist einerseits auf die diesbezüglich positive Kultur an der Angewandten zurückzuführen und entspricht andererseits dem allgemeinen Trend in Österreich. Seit der Einführung von Karenzmodellen, welche die partnerschaftliche Teilung von Karenz fördern, ist ein Anstieg an Vätern in Elternkarenz zu verzeichnen, auch wenn sich diese bislang meist nur auf die Mindestdauer von 2 Monaten beschränken, welche bei einer Teilung der Karenz einzuhalten sind. Dass dieses Phänomen auch an der Angewandten Niederschlag findet, lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen.

	Frauen	Männer
Dauer der Elternkarenz im Durchschnitt	8 Monate	2 Monate

Tabelle 11: Dauer der Elternkarenz 2016 im Durchschnitt

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2016

Zur Unterstützung von Beruf und Betreuungspflichten gibt es an der Angewandten darüber hinaus ein Bündel von unterschiedlichen Maßnahmen sowie seit 2006 eine Kindergruppe mit dem Namen „kokodil“ für Kinder von Studierenden, AbsolventInnen, MitarbeiterInnen und sogenannten „externen Elternteilen“. Die Kindergruppe wurde durch eine Startfinanzierung der Angewandten unterstützt, die Räumlichkeiten werden von der Angewandten zur Verfügung gestellt. Die Kindergruppe ist von Eltern verwaltet und in Form eines Vereins organisiert.

Die verschiedenen Personalgruppen

In der folgenden Tabelle ist das gesamte Personal der Universität für angewandte Kunst – also allgemeines sowie wissenschaftlich-künstlerisches Personal – nach Personalgruppen gesplittet in Vollzeit-äquivalenten dargestellt.

	2016					2013					Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
UniversitätsprofessorIn	14,5	40%	21,5	60%	36,0	13,5	44%	16,9	56%	30,4	-4%
UniversitätsdozentIn	5,9	43%	7,8	57%	13,7	7,9	42%	10,8	58%	18,7	1%
Wiss./künstl. MitarbeiterIn mit selbst. Lehre	18,1	57%	13,4	43%	31,5	22,1	53%	19,2	47%	41,2	4%
Wiss./künstl. MitarbeiterIn ohne selbst. Lehre	1,0	50%	1,0	50%	2,0	1,0	50%	1,0	50%	2,0	0%
Senior Lecturer	9,2	40%	13,8	60%	23,0	4,8	38%	7,8	62%	12,6	2%
Senior Scientist/Artist	11,8	41%	16,7	59%	28,5	8,2	35%	15,1	65%	23,2	6%
UniversitätsassistentIn	31,4	66%	16,4	34%	48,0	23,3	56%	18,5	44%	41,8	10%
Drittmittel-finanzierte ProjektmitarbeiterInnen	13,6	60%	9,2	40%	22,8	8,0	47%	9,2	53%	17,2	13%
Lehrbeauftragte & LektorInnen	9,0	39%	13,8	61%	22,8	8,0	37%	13,3	63%	21,3	2%
StudentischeR MitarbeiterIn	4,5	59%	3,1	41%	7,6	3,7	49%	3,8	51%	7,5	10%
Universitätsmanagement	0,0	0%	1,0	100%	1,0	0,0	0%	1,0	100%	1,0	0%
Verwaltung	104,3	69%	46,7	31%	151,0	92,0	67%	44,9	33%	136,9	2%
ProjektmitarbeiterIn, nicht-wiss./ nichtkünstl.	0,5	71%	0,2	29%	0,7	0,5	100%	0,0	0%	0,5	-29%
Wartung und Betrieb	5,4	37%	9,0	63%	14,4	7,8	47%	8,6	53%	16,4	-10%
Gesamt	229,2	57%	173,6	43%	402,8	200,7	54%	170,0	46%	370,7	3%

Tabelle 12: Personalgruppen in VZÄ

Quelle: uni:data, Stichtag jeweils 31.12. und Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung mit Stichtag jeweils 31.12.

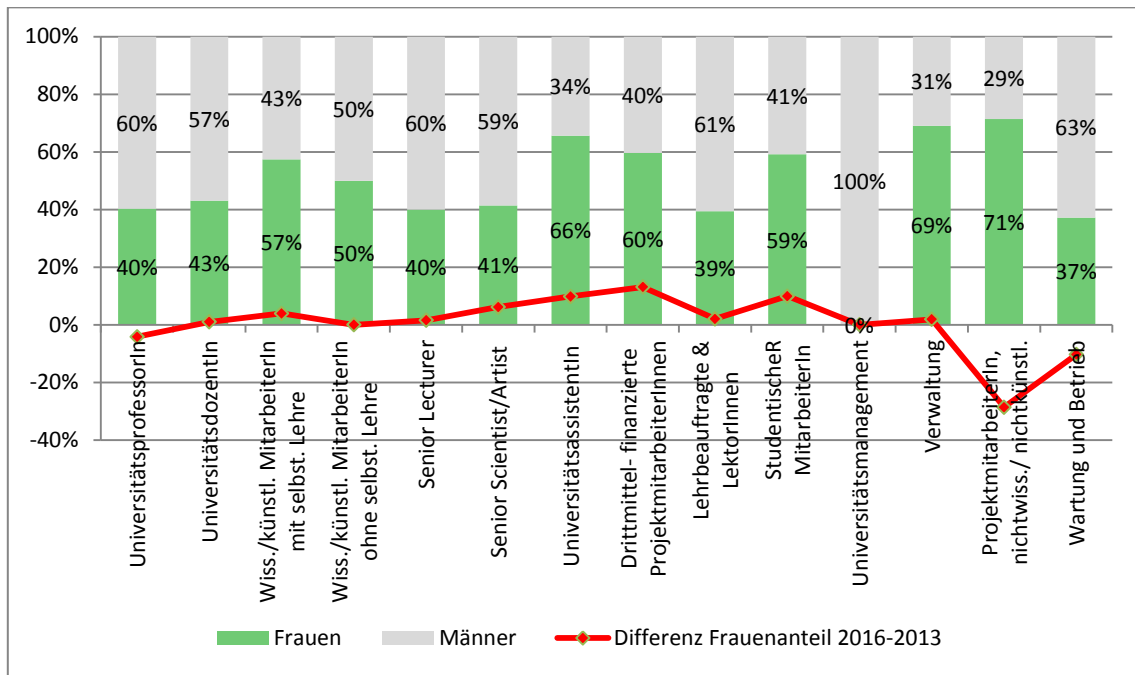


Abbildung 8: Personalgruppen in VZÄ 2016

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 12

Die Kategorien aufsteigend von den studentischen MitarbeiterInnen bis hin zu den UniversitätsprofessorInnen bilden in der angeführten Reihenfolge in etwa die personelle Hierarchie im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ab. Die rote Linie zeigt die Differenz zum Frauenanteil 2013 an.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung

Die Geschlechterverhältnisse Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung werden für das wissenschaftlich-künstlerische und das allgemeine Personal getrennt betrachtet.

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

	2016					2013					Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	12,9	42%	18,1	58%	31,0	9,2	31%	20,3	69%	29,5	11%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	36,7	53%	32,3	47%	69,0	26,7	46%	30,7	54%	57,4	7%
Institut für Design	13,7	34%	27,1	66%	40,8	12,3	32%	25,7	68%	38,0	2%
Institut für Konservierung und Restaurierung	10,8	93%	0,8	7%	11,6	10,2	91%	1,0	9%	11,2	2%
Institut für Kunst und Gesellschaft	5,1	57%	3,8	43%	8,9	3,4	37%	5,8	63%	9,1	20%
Institut für Kunst und Technologie	8,1	32%	16,9	68%	25,0	6,6	29%	16,4	71%	23,0	3%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	23,6	62%	14,7	38%	38,3	24,7	67%	12,3	33%	36,9	-5%
Institut für Sprachkunst	2,3	51%	2,2	49%	4,5	1,9	45%	2,4	55%	4,3	6%
Kunstsammlungen und Archiv	1,8	64%	1,0	36%	2,8	2,4	70%	1,0	30%	3,4	-6%
Universitätslehrgänge	1,4	100%	0,0	0%	1,4	1,2	100%	0,0	0%	1,2	0%
Büro KinderKunstUni, Zentrum Focus Forschung und Betriebsrat wissenschaftlich-künstlerisches Personal	2,0	80%	0,5	20%	2,5	2,0	100%	0,0	0%	2,0	-20%
Gesamt	118,4	50%	117,4	50%	235,8	100,5	47%	115,5	53%	216,0	3%

Tabelle 13: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Anmerkung: Es handelt sich in der Tabelle um Stellen, die laut Personaldatenbank dem jeweiligen Institut oder Universitätslehrgang zugeordnet sind. Zum Beispiel das lehrende Personal im Universitätslehrgang Art and Economy rekrutiert sich rein aus dem Haus über Nebentätigkeiten und scheint daher hier in dieser Tabelle nicht auf. In der Reihe Universitätslehrgänge scheint nur wissenschaftlich-künstlerisches Personal aus dem Lehrgang ecm - education / curating / managing auf. Die Rubrik Kunstsammlung und Archiv umfasst wissenschaftlich-künstlerisches Personal aus den Bereichen Kunstsammlung und Archiv und Sammlung, Kostüm und Mode. In der letzten Spalte wurde 2016 der neu gegründete Bereich Zentrum Focus Forschung mit 0,5 männlichen VZÄ mit eingerechnet.

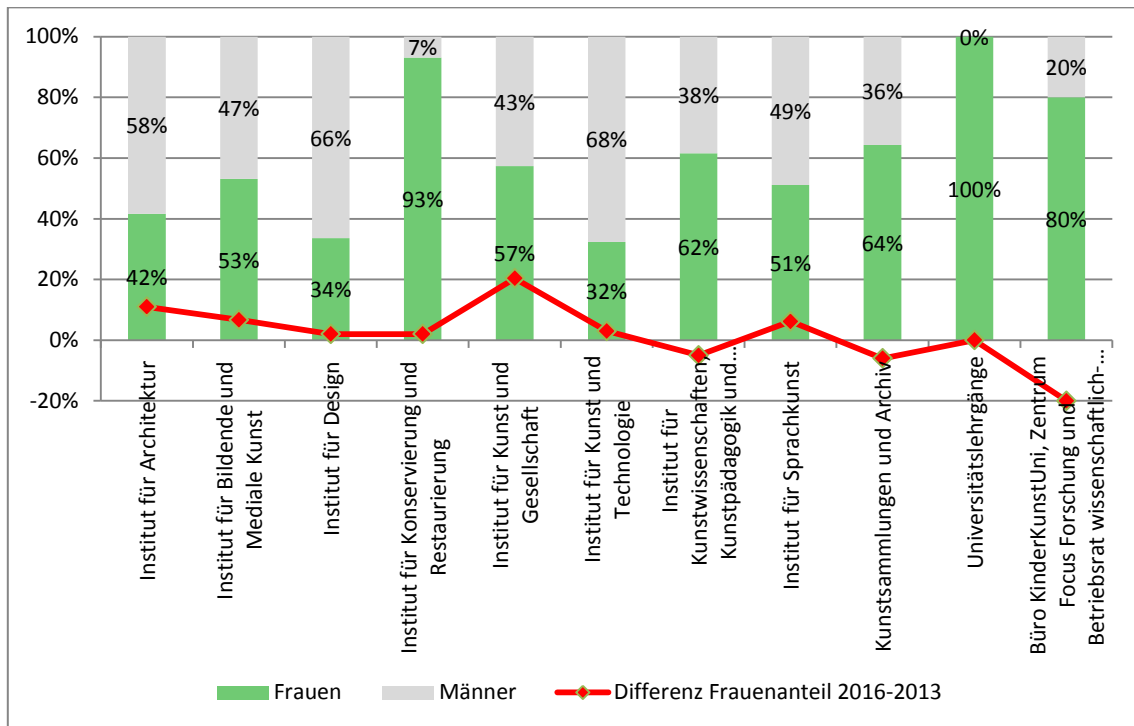


Abbildung 9: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2016

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 13

Wie sowohl der Tabelle als auch der Abbildung entnommen werden kann, sind die Institute Architektur, Design, Kunst- und Gesellschaft sowie Kunst und Technologie die Organisationseinheiten mit vermehrt männlichem Personal. Demgegenüber stehen das Institut für Konservierung und Restaurierung, die Kunstsammlung und das Archiv, die Universitätslehrgänge und das Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung als jene Bereiche, die vermehrt bis gänzlich mit weiblichem Personal besetzt sind.

Die Institute für Bildende und Mediale Kunst, Kunst und Gesellschaft und Sprachkunst weisen relativ ausgewogene Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal auf. Allerdings sind die Grundgesamtheiten vor allem bei der Sprachkunst, der Kunstsammlung und dem Archiv sowie den Universitätslehrgängen sehr klein und besitzen daher nur beschränkte Aussagekraft.

Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

	2016					2013					Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	4,8	100%	0,0	0%	4,8	4,8	100%	0,0	0%	4,8	0%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	9,5	75%	3,1	25%	12,6	8,3	77%	2,5	23%	10,8	-2%
Institut für Design	6,5	81%	1,5	19%	8,0	5,4	85%	0,9	15%	6,4	-4%
Institut für Konservierung und Restaurierung	1,2	100%	0,0	0%	1,2	1,2	100%	0,0	0%	1,2	0%
Institut für Kunst und Gesellschaft	1,8	100%	0,0	0%	1,8	1,5	100%	0,0	0%	1,5	0%
Institut für Kunst und Technologie	2,1	42%	2,9	58%	5,0	2,2	36%	3,9	64%	6,2	6%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	4,5	73%	1,7	27%	6,2	4,5	80%	1,1	20%	5,6	-7%
Institut für Sprachkunst	1,0	100%	0,0	0%	1,0	1,0	100%	0,0	0%	1,0	0%
Kunstsammlungen und Archiv	6,0	98%	0,1	2%	6,1	7,0	93%	0,5	7%	7,5	5%
Universitätslehrgänge	1,2	100%	0,0	0%	1,2	2,8	84%	0,5	16%	3,3	16%
Gender Art Lab, Büro KinderKunstUni, AIL	3,7	79%	1,0	21%	4,7	0,5	33%	1,0	67%	1,5	46%
Gesamt	42,3	80%	10,3	20%	52,6	39,3	79%	10,5	21%	49,8	1%

Tabelle 14: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Anmerkung: Die Rubrik Kunstsammlung und Archiv umfasst allgemeines Personal aus den Bereichen: Kunst- und Designsammlung, Kunstsammlung und Archiv, Sammlung Kostüm und Mode. Das AIL (Angewandte Innovation Laboratory) wurde im Jahre 2014 gegründet und ist daher 2013 noch nicht mit aufgelistet, 2016 jedoch mit 2,6 weiblichen VZÄ.

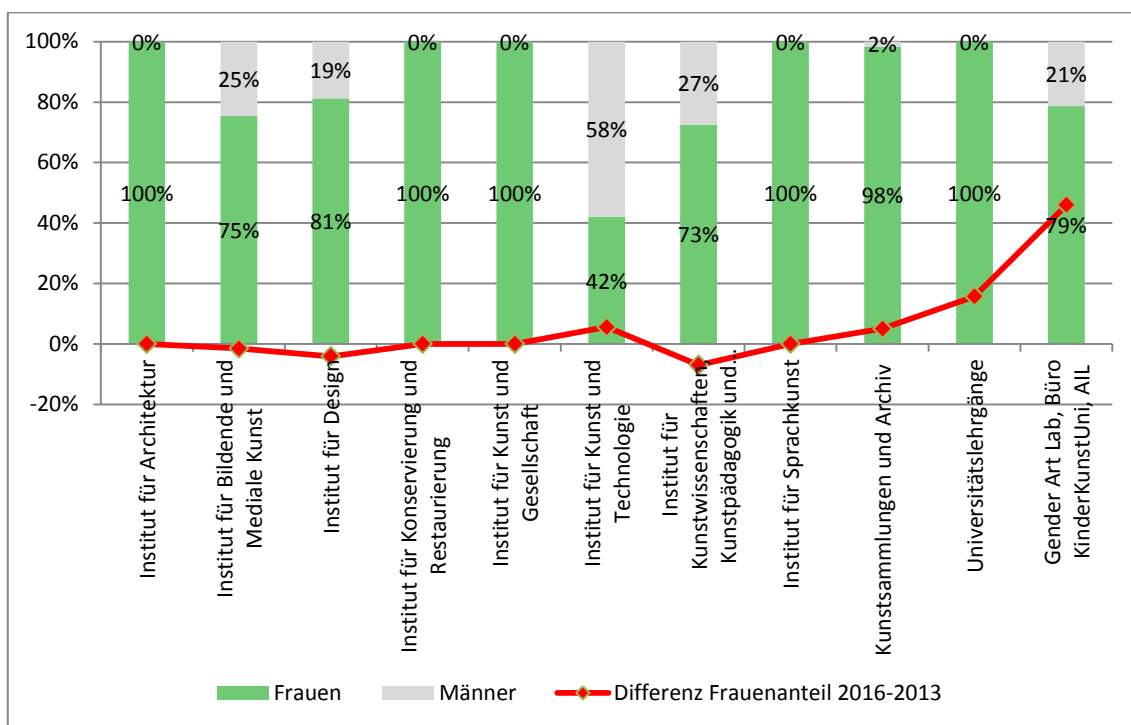


Abbildung 10: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2016

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 14

Die Summen der Vollzeitäquivalente des allgemeinen Personals in den jeweiligen wissenschaftlich-künstlerischen Einheiten sind teilweise recht gering, die Interpretationen der Prozentwerte müssen deswegen mit Vorsicht gehandhabt werden. Einige Aussagen können aber getroffen werden: Das allgemeine Personal im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich mit 78% hauptsächlich weiblich besetzt. Es handelt sich dabei vorwiegend um Sekretariatsstellen. Einzig für das Institut für Kunst und Technologie trifft dies nicht zu, das mit Technik und Technologie als traditionellen Männerdomänen zu tun hat. Hier handelt es sich bei den Stellen im Bereich allgemeines Personal um Werkstätten Tätigkeiten. In mehreren Instituten arbeiten ausschließlich Frauen im Bereich des allgemeinen Personals.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Planung, Service und Verwaltung

In der folgenden Tabelle werden die Anteile der Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern im Bereich Planung, Service und Verwaltung – dargestellt. Die MitarbeiterInnen des Rektorates, der (Vize-)rektorInnen, des Universitätsrates, des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kinderuniversität sind zur besseren Übersichtlichkeit in einem Balken zusammengefasst.

	2016					2013					Differenz Frauenan- teil 2016- 2013
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Facility Management	18,1	36%	32,0	64%	50,1	19,0	38%	31,6	62%	50,6	-2%
Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung	2,0	100%	0,0	0%	2,0	2,3	100%	0,0	0%	2,3	0%
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanage- ment	3,1	47%	3,5	53%	6,6	4,6	50%	4,5	50%	9,2	-3%
Presse und Medienkom- munikation	1,0	100%	0,0	0%	1,0	-	-	-	-	-	100%
Personal, Finanzen und Recht	12,5	93%	1,0	7%	13,5	12,3	92%	1,0	8%	13,3	1%
Ressourcenplanung und Controlling	1,0	100%	0,0	0%	1,0	2,0	100%	0,0	0%	2,0	0%
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Quali- tätsentwicklung	7,0	82%	1,5	18%	8,5	5,9	70%	2,5	30%	8,4	12%
Support Kunst und For- schung	2,5	40%	3,8	60%	6,3	1,0	50%	1,0	50%	2,0	-10%
Universitätsbibliothek	11,5	86%	1,9	14%	13,4	8,8	69%	3,9	31%	12,7	16%
Büros d. Rektors, Vize- RektorInnen, Univ.rates, Senats, Arbeitskreises f. Gleichbehandlungsfragen, Betriebsrates & Kinderuni- versität	9,6	80%	2,4	20%	12,0	8,5	89%	1,0	11%	9,5	-9%
Gesamt	68,3	60%	46,1	40%	114,4	64,3	59%	45,5	41%	109,9	1%

Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

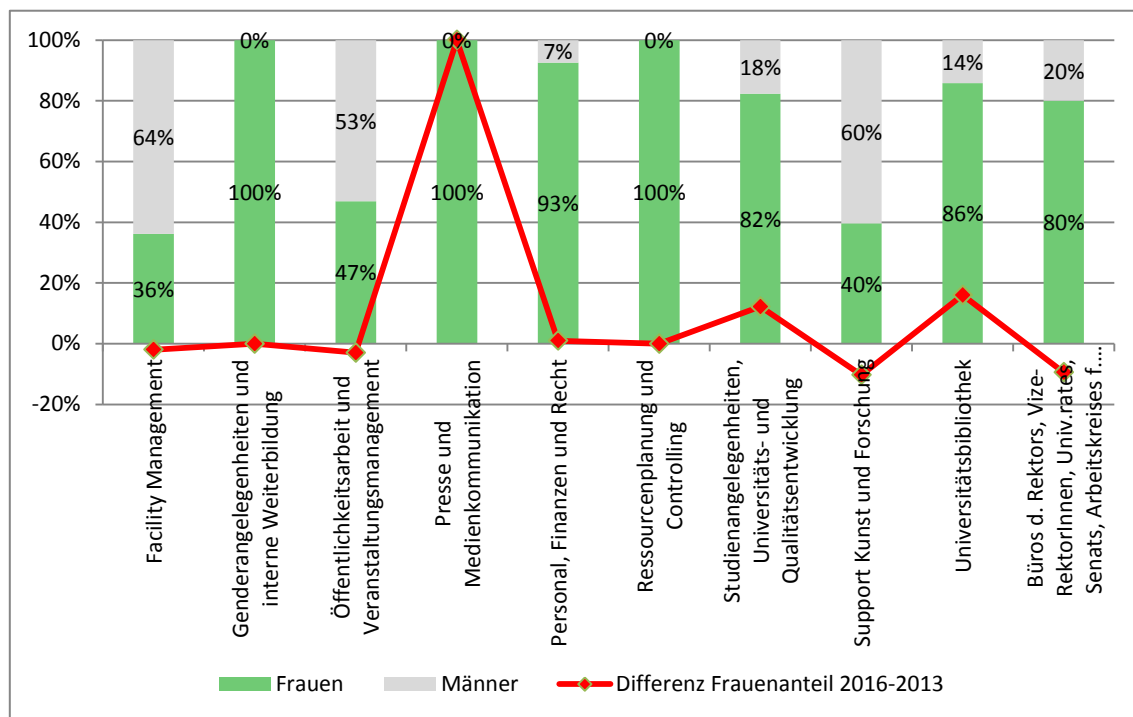


Abbildung 11: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ 2016

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 15

Die Analyse zeigt, dass die meisten Verwaltungsbereiche überwiegend von Frauen besetzt sind. Die Bereiche Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung, Ressourcenplanung und Controlling sowie Presse und Medienkommunikation sind gänzlich weiblich besetzt, bestehen allerdings jeweils nur aus sehr wenigen Vollzeitäquivalenten.

Nach diesen ausschließlich aus Mitarbeiterinnen zusammengesetzten Arbeitsbereichen folgt der Bereich Personal, Finanzen und Recht mit einem Männeranteil von nur 7 %. Es handelt sich bei diesen 7 % um eine männliche Person, die im Berichtszeitraum die Bereichsleitung innehatte.

Die übrigen Bereiche mit weiblichem Überhang sind – in folgender Reihenfolge – die Universitätsbibliothek (Frauenanteil 85 %), die Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung (Frauenanteil 82%) sowie die verschiedenen in einem Balken zusammengefassten Büros mit 80 % Frauenanteil.

Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement beträgt der Männeranteil 53%, im Bereich Support Kunst und Forschung 60 % und im Bereich Facility Management 64 %. Insbesondere die (sicherheits-)technischen Abteilungen wie der Zentrale Informatikdienst und die Gebäudetechnik und Sicherheit sind vorwiegend männlich besetzt. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche, die gesellschaftlich „traditionellerweise“ männlichen Rollenbildern in der Arbeitswelt entsprechen.

Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst

Funktionen und Frauenquoten

Seit der Novelle des Universitätsgesetzes vom 13. Januar 2015 (BGBl. I Nr. 21/2015) haben jedem universitären Kollegialorgan mindestens 50 % Frauen anzugehören. Dazu gehören die obersten Organe der Universität (Universitätsrat, Rektorat und Senat) sowie die sonstigen Kollegialorgane, wozu auch die Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen und Curricularkommissionen gehören. Die Erfüllung der Quote ist in folgender Tabelle ersichtlich:

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Q
Universitätsrat	3	60%	2	40%	5	1/1
Vorsitzende/r		0%	1	100%	1	
Mitglieder	3	75%	1	25%	4	
Rektorat	2	50%	2	50%	4	1/1
RektorIn		0%	1	100%	1	
Vize-RektorInnen	2	67%	1	33%	3	
Senat	12	67%	6	33%	18	1/1
Vorsitzende/r	1	100%		0%	1	
Mitglieder	11	65%	6	35%	17	
Habilitationskommissionen	8	53%	7	47%	15	2/3
Berufungskommissionen	6	40%	9	60%	15	3/3 ⁴
Curricularkommissionen	59	70%	25	30%	84	13/14 ⁵
Sonstige Kollegialorgane	13	87%	2	13%	15	1/1

Tabelle 16: Funktionen und Frauenquoten 2016 nach Köpfen

Quelle: Angewandte, Abteilung Universitäts- und Qualitätsentwicklung, Stichtag 31.12.2016

Anmerkung: Bei Kollegialorganen, die ihre Tätigkeit vor dem 31. Dezember beendet haben, wird die Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens angeführt.

In den Kollegialorganen der Angewandten wurden die gesetzlich vorgesehenen Frauenquoten – mit zwei Ausnahmen (eine Habilitationskommission und eine Berufungskommission) – überall erfüllt.

⁴ Die Berechnung des 50 %-Frauenanteils bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Mitgliederanzahl erfolgt, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser (geraden) Anzahl zu bestimmen ist (§ 20a Abs. 2 UG.).

⁵ Aufgrund einer Übergangsbestimmung gemäß § 143 Abs. 36 UG ist seit 2. März des Jahres 2015 eine Frauenquote von 50% bei neu konstituierten Kollegialorganen umzusetzen. Für alle davor konstituierten Kollegialorgane gilt bis Ablauf der Funktionsperiode noch ein Mindestfrauenanteil von 40%.

Für die Positionen der Institutsleitung, Bereichsleitung und Leitung anderer Organisationseinheiten wurden im Universitätsgesetz leider keine Frauenquoten festgelegt, dennoch lohnt es sich einen Blick darauf zu werfen.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Institutsleitung in Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung	2	22%	7	78%	9
Leitung anderer Organisationsbereiche im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung ⁶	24	44%	31	56%	55
Bereichsleitung im Bereich Planung, Service und Verwaltung	4	57%	3	43%	7
Abteilungsleitung im Bereich Planung, Service und Verwaltung ⁷	6	60%	4	40%	10

Tabelle 17: Leitungsfunktionen nach Köpfen 2016

Quelle: Webseite der Angewandten www.dieangewandte.at, Zugriff: 03.10.2016

Während bei den Leitungsfunktionen im Bereich Planung, Service und Verwaltung Frauen überwiegen, haben im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung mehr Männer eine Leitungsfunktion inne. Die Institutsleitungen sind mit 78% vorwiegend männlich besetzt.

Berufungen

2016			2015			2014		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
3	0	3	2	2	4	0	8	8

Tabelle 18: Berufungen nach Köpfen

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst 2016, S.21

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden insgesamt 5 Frauen und 10 Männer an eine Professur an die Universität für angewandte Kunst berufen.

⁶ Abteilungsleitungen im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung, Leitung der Studios, Leitung Gender Art Lab sowie Leitung Kunstsammlung und Archiv.

⁷ Die Personen, die gleichzeitig den Bereich leiten, wurden ausgenommen.

Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index gibt Auskunft über das Verhältnis des Frauenanteils im wissenschaftlich-künstlerischen Personal gegenüber dem Frauenanteil unter den ProfessorInnen. Er ist ein Hilfsmittel, um die Aufstiegschancen von Frauen und Männern zu vergleichen. Der Index weist Werte zwischen 0 und 1 aus, wobei ein Wert von 1,00 bedeuten würde, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer. In der folgenden Tabelle wird der Glasdecken-Index der Angewandten dargestellt und mit jenem der österreichischen Universitäten im Durchschnitt verglichen.

			2016	2015	2014
ProfessorInnen	Gesamt	VZÄ	36,0	35,0	32,0
	Frauen	VZÄ	14,5	13,3	12,0
		Frauenanteil	40,3%	37,9%	37,5%
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Gesamt	VZÄ	182,7	181,1	180,8
	Frauen	VZÄ	92,0	85,7	84,6
		Frauenanteil	50,4%	47,3%	46,8%
Glasdecken-Index Angewandte	Gesamt	VZÄ	0,8	0,8	0,8
Glasdecken-Index Durchschnitt alle Universitäten	Gesamt	VZÄ	0,65	0,62	0,63

Tabelle 19: Glasdeckenindex, Vergleich ProfessorInnen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ

Quelle: uni:data, Stichtag jeweils 31.12.

In den Jahren 2014, 2015 und 2016 betrug der Glasdeckenindex an der Universität für angewandte Kunst jeweils 0,80. Der Glasdeckenindex für alle österreichischen Universitäten lag 2016 bei 0,65. Die Chance, eine Professur zu bekommen, liegt für Frauen an der Angewandten über dem Durchschnitt der österreichischen Universitäten.

Leaky Pipeline

Obwohl mehr Frauen als Männer ein Studium beginnen, dünnt sich der Frauenanteil entlang der Karriereleiter an Hochschulen immer mehr aus – ein Phänomen, das als "Leaky Pipeline" bezeichnet wird. An der Universität für angewandte Kunst stellen sich folgende Verhältnisse zwischen Frauen und Männern dar:

	2016		2013		Differenz Frauenanteil 2016-2013
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Studierende	61%	39%	58%	42%	3%
Erstabschlüsse	64%	36%	62%	38%	2%
Zweitabschlüsse	50%	50%	50%	50%	0%
Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen	50%	50%	49%	51%	1%
Wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen	53%	47%	48%	52%	5%
ProfessorInnen und Äquivalente ⁸	41%	59%	43%	57%	-2%
ProfessorInnen	41%	59%	44%	56%	-3%

Tabelle 20: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Karriereverläufe von Frauen

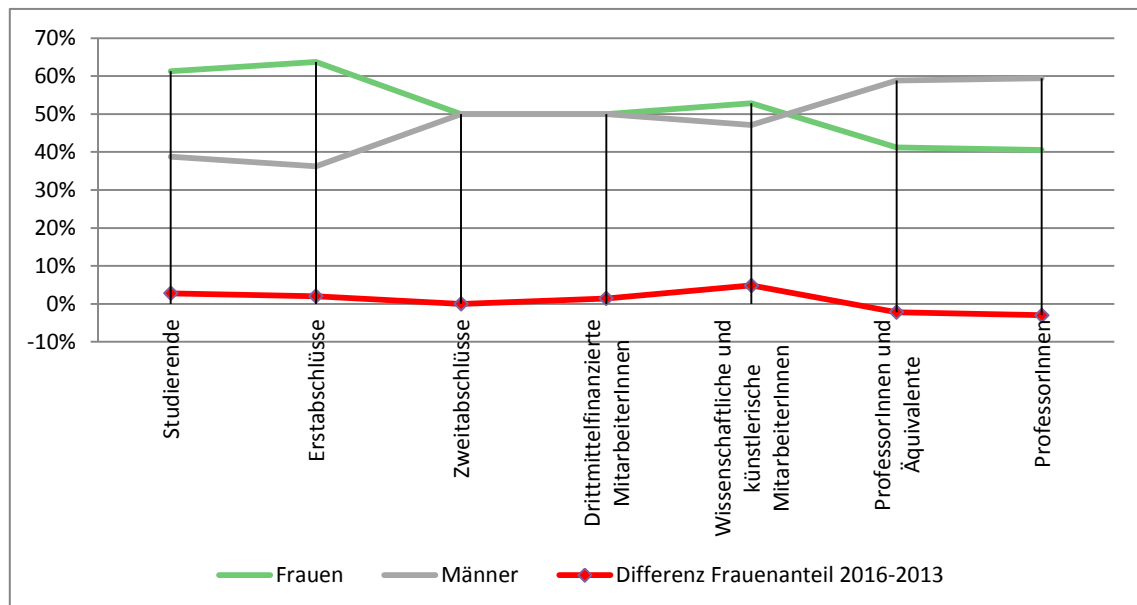


Abbildung 12: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2016

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, vgl. Tabelle 20

⁸ Äquivalente = DozentInnen und dort wo vorhanden assoziierte ProfessorInnen (an der Angewandten gibt es nur DozentInnen)

Aus der Abbildung oben wird ersichtlich, dass Frauen in der Gruppe der Studierenden und der Erstabschlüsse die Mehrheit stellen. Bei den Zweitabschlüssen sowie bei den drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen halten sich Frauen und Männer die Waage. Bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen überwiegen Frauen 2016 geringfügig. Ab dann kehrt sich das Verhältnis zu Gunsten von Männern um.

Wobei angemerkt werden muss, dass an der Universität für angewandte Kunst der Verlauf einer Karriere weit weniger linear durchgängig erfolgt, als an rein wissenschaftlichen Universitäten. Künstlerische Karrieren erfolgen über eine internationale Reputation am (Kunst-)Markt. Die dort durchschnittlich vorherrschenden Geschlechterverhältnisse von in etwa 30% Frauenanteil zu 70 % Männeranteil⁹ spielen eine nicht unwesentliche Rolle bei der Rekrutierung von Personal. Trotz dieses Aspektes hebt sich die Universität für angewandte Kunst im Vergleich zum durchschnittlichen Karriereverlauf von Frauen an Österreichs Universitäten positiv ab, wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich wird.

Leaky Pipeline im Vergleich

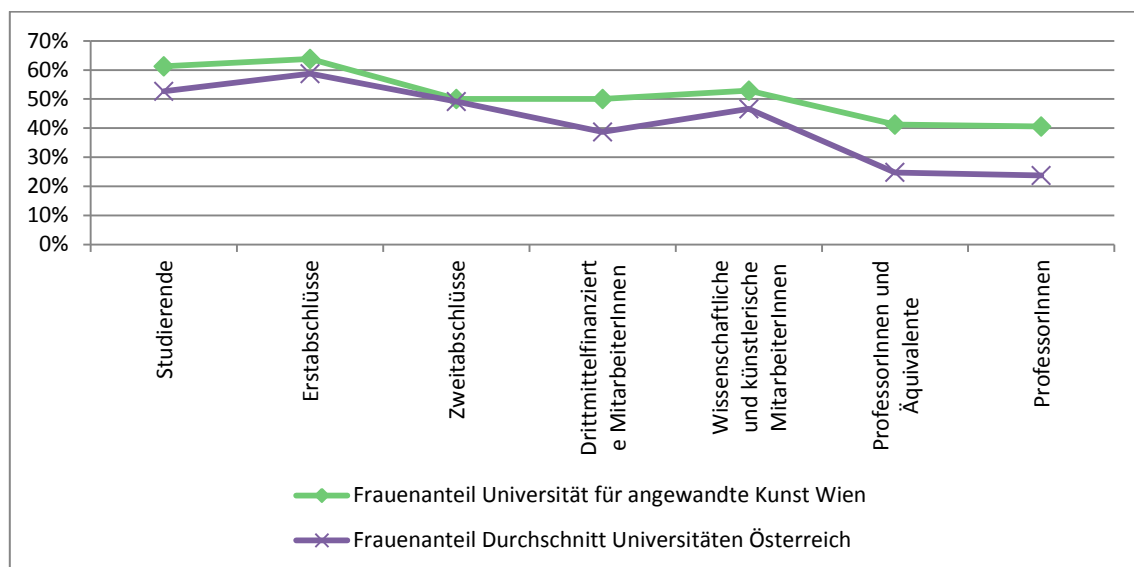


Abbildung 13: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2016

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline

⁹ Vgl. Frauen und der Kunstmarkt: www.dieangewandte.at/genderangelegenheiten. Abruf: 31.10.2017

Gender Pay Gap

	Frauen	Männer	Gesamt	GPG ¹⁰
Beamtete oder vertragsbedienstete ProfessorIn und DozentIn				
UniversitätsprofessorIn (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	5	5	10	91%
UniversitätsdozentIn	6	8	14	99%
kollektivvertragliche ProfessorIn (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3 UG)	13	17	30	105%
UniversitätsprofessorIn (§ 98 UG, KV)	9	14	23	96%
UniversitätsprofessorIn, bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	2	1	3	-
UniversitätsprofessorIn, bis 6 Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG)	2	2	4	-

Tabelle 21: Gender Pay Gap 2016

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst Wien 2016, S. 26

Anmerkung: Gruppen, die sich aus weniger als 3 Personen zusammensetzen, werden auf Grund der Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht ausgewertet.

Professorinnen und Professoren verdienen an der Universität für angewandte Kunst in etwa gleich viel. Ein Gap zu Ungunsten von Frauen lässt sich im Bereich der beamteten und vertragsbediensteten UniversitätsprofessorInnen feststellen, während Professorinnen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind, insgesamt etwas besser verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Vorträge und Präsentationen

Die folgende Tabelle zeigt die jeweilige Anzahl der gehaltenen Vorträge und Präsentationen des Personals der Universität für angewandte Kunst bei wissenschaftlichen-künstlerischen Veranstaltungen.

Vorträge und Präsentationen	2016			2015			2014		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Veranstaltungen für überwiegend inländischen TeilnehmerInnen-Kreis	64	40	104	61	66	127	77	64	141
Veranstaltungen für überwiegend internationalen TeilnehmerInnen-Kreis	62	29	91	51	54	105	60	58	118
Gesamt	126	69	195	112	120	232	137	122	259

Tabelle 22: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen-künstlerischen Veranstaltungen

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst Wien 2016, S. 114

¹⁰ GPG (Gender Pay Gap): Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne

Während Frauen bis 2013 in einem geringeren Ausmaß im Vergleich zu Männern Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Veranstaltungen abgehalten haben, hat sich dies mittlerweile verbessert und 2016 sogar ins Gegenteil gekehrt. Dass hier Frauen und Männer in etwa gleichermaßen aktiv sind, ist sehr wesentlich und trägt zu einem fortschrittlichen Bild bezüglich Geschlechterrollen bei, welches die Universität für Angewandte Kunst nach außen vermittelt.

3. Studierende und Studien

In der folgenden Tabelle wird das Geschlechterverhältnis der ordentlich belegten Studien an der Universität für angewandte Kunst nach Studienrichtung getrennt dargestellt sowie die Differenz des Frauenanteiles zwischen WS 2015/16 und WS 2012/13.

Frauenstudien – Männerstudien?

	WS 2015/16					WS 2012/13					Differenz Frauenanteil WS 2015/16- 2012/13
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Art & Science	21	58%	15	42%	36	15	42%	21	58%	36	16%
Architektur	51	43%	68	57%	119	54	38%	88	62%	142	5%
Bildende Kunst	136	59%	93	41%	229	139	58%	100	42%	239	1%
Bühnengestaltung	23	68%	11	32%	34	22	58%	16	42%	38	10%
Design	92	56%	71	44%	163	100	58%	72	42%	172	-2%
Industrial Design	57	51%	55	49%	112	64	46%	74	54%	138	5%
Konservierung und Restaurierung	46	75%	15	25%	61	49	86%	8	14%	57	-11%
Medienkunst	44	35%	82	65%	126	51	39%	79	61%	130	-4%
Sprachkunst	33	62%	20	38%	53	32	70%	14	30%	46	-8%
Social Design	28	80%	7	20%	35	11	73%	4	27%	15	7%
TransArts	35	61%	22	39%	57	20	53%	18	47%	38	8%
Individuelle Studien	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0%
Lehramts- und Erweiterungsstudien	290	77%	87	23%	377	249	74%	88	26%	337	3%
Doktorat der Philosophie	118	70%	51	30%	169	115	67%	57	33%	172	3%
Doktorat der Naturwissenschaften	7	58%	5	42%	12	5	45%	6	55%	11	13%
Doktorat der technischen Wissenschaften	10	33%	20	67%	30	10	33%	20	67%	30	0%
Universitätslehrgänge	59	77%	18	23%	77	61	66%	31	34%	92	11%

Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2015/16 und Wintersemester 2012/13

Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung für das WS 2015/16 und Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2013,

Seite 37 für das WS 2012/13, Stichtag jeweils 31.12.

Bei Betrachtung der Studienrichtungen mit starkem weiblichen oder männlichen Überhang kann in einzelnen Bereichen eine Ausgleichsbewegung von 2012/13 auf 2015/16 festgestellt werden. Nach wie vor sehr einseitig (weiblich) besetzt sind jedoch die Studienrichtungen Konservierung und Restaurierung, Social Design, die Lehramts- und Erweiterungsstudien sowie die Universitätslehrgänge.

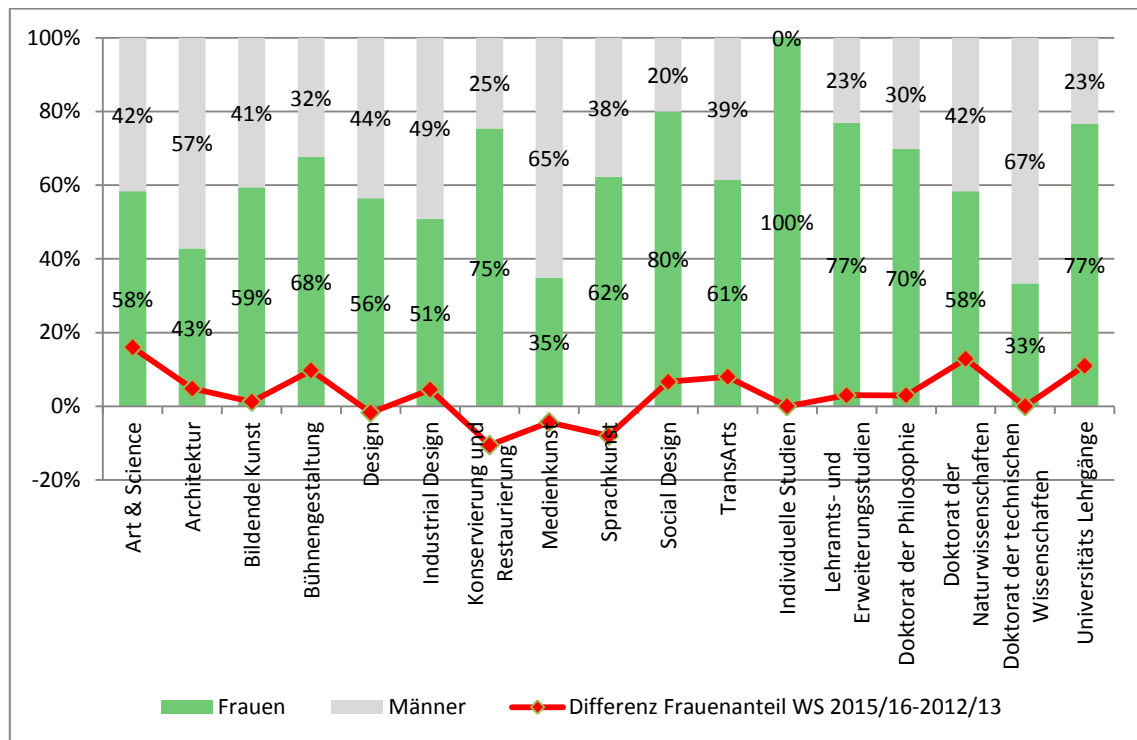


Abbildung 14: Ordentliche Studierende Wintersemester 2012/13

Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung, vgl. Tabelle 23

Studienverlauf

In der folgenden Tabelle wird der Studienverlauf anhand der Anzahl von Bewerbungen, bestandenen Bewerbungsverfahren, BeginnerInnen, Studien und Abschlüssen sowie die Differenz des Frauenanteiles zwischen den Studienjahren 2015/16 und 2012/13 dargestellt.

	WS bzw. Studienjahr 2015/16					WS bzw. Studienjahr 2012/13					Differenz Frauenanteil 2015/16- 2012/13
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Bewerbungen	1235	65%	667	35%	1902	862	65%	456	35%	1318	0%
Bestandene Bewerbungs- verfahren	170	61%	110	39%	280	122	58%	88	42%	210	3%
BeginnerInnen	199	63%	115	37%	314	153	61%	99	39%	252	2%
Studien	992	61%	622	39%	1614	937	58%	665	42%	1602	3%
Abschlüsse	137	60%	92	40%	229	114	60%	76	40%	190	0%

Tabelle 24: Studienverlauf

Quellen: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre (Bewerbungen und Bestandene Bewerbungsverfahren), Studienstatistik der Studienabteilung (BeginnerInnen und Studien, jeweils ordentliche Studierende, Stichtag 31.03.2016) und uni:data Wissensbilanz Kennzahl 3.A.1: Anzahl der Studienabschlüsse (Abschlüsse)

Anmerkungen: Die Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren beziehen sich auf die Zulassung im angeführten Studienjahr. BeginnerInnen- und Studienzahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester. Die Zahl der Abschlüsse bezieht sich auf das gesamte Studienjahr. Die Anzahl der BeginnerInnen ist größer als die Anzahl der bestandenen Bewerbungsverfahren. Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass die Erasmus-Studierenden an der Angewandten in der Datenbank als Erstsemestrige klassifiziert werden.

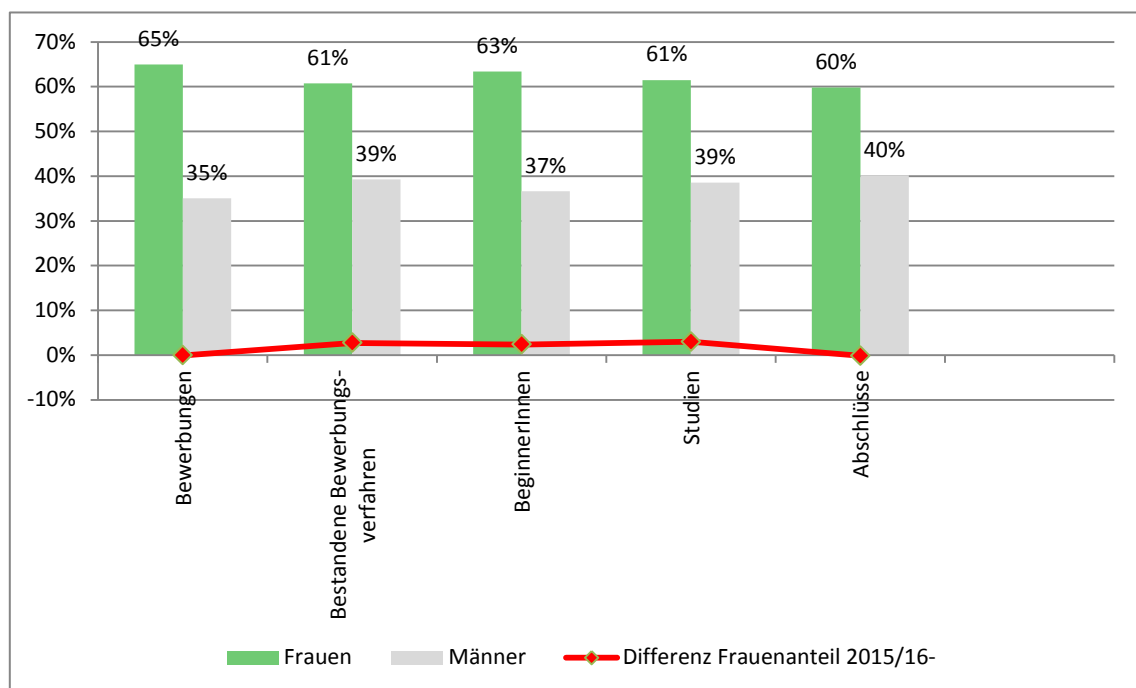


Abbildung 15: Studienverlauf

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre und Studienstatistik der Studienabteilung, vgl. Tabelle 24

Die untersuchten Kategorien weisen jeweils einen höheren Frauen- als Männeranteil auf: 65 % der Bewerbungen für das Studienjahr 2015/16 gingen von Frauen ein, 35 % von Männern. Im Vergleich zu den Bewerbungen haben proportional etwas mehr Männer als Frauen die Aufnahmeprüfung be-

standen. Bei den BeginnerInnen (63 %), den Studien (61 %) und den Abschlüssen (60 %) ist der Frauenanteil ebenfalls höher als der Männeranteil.

Der Anteil der weiblichen Studierenden nimmt im Verlauf der Bewerbungen bis hin zu den Abschlüssen proportional ab, während der Anteil der männlichen Studierenden zunimmt. Auf Grund des starken Überhanges von weiblichen Studierenden und Abschlüssen insgesamt, ist dies jedoch nicht negativ zu sehen, sofern in einzelnen Studienrichtungen ein Ausgleich erfolgt (siehe Tabelle 23, Seite 31).

4. Gender Studies

Die Universität für angewandte Kunst fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Geschlechterforschung sowie die Durchführung entsprechender künstlerischer oder wissenschaftlicher Projekte und Lehrveranstaltungen. Im Studienjahr 2015/16 wurden 13 Lehrveranstaltungen abgehalten mit insgesamt 40 Semesterstunden, die dem Vizerektorat für Lehre als Gender Studies-Lehrveranstaltung gemeldet wurden.

Gender Studies in der Lehre

Typ	Titel	Lehrperson	WS 2015 Semesterstunden	SS 2016 Semesterstunden
VO	Diversity und Gender im Kontext Fachdidaktik	Achaleke, Beatrice Univ.-Lekt.	-	2
VO	Gender Studies: Bildende Kunst und Philosophie - Acheiropoietia	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.	-	1
VO	Gender Studies: Kunst-Forschung-Geschlecht	Futscher, Edith Sen.Sc. Mag. Dr.	1	1
VO	Diversity und (Trans) Gender im Kontext Fachdidaktik	Schneider, Claudia Univ.Lekt. Mag.	2	-
VO	Inszenierte Projekte - Konzeption und Umsetzung. Gender Studies	Sunkovsky, Beatrix AProf. Mag.art.	4	4
VO	Inszenierte Projekte. Gender Studies	Sunkovsky, Beatrix AProf. Mag.art.	4	4
PS	Einführung in die Filmanalyse (Gender Studies)	Jutz, Gabriele Univ.-Prof. Mag. Dr.phil.	-	3
PS	Körperlichkeit, Gefühle, Macht. Über Geschlechterrelationen	Penz, Otto Univ.-Lekt. Dr. Mag.	2	-
SE	Denken und Lieben/Hearts and Minds: Helene Cixous und Jacques Derrida	Bussmann, Maria Univ.-Lekt. Dr. phil.	2	-
SE	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.	2	2
SE	Politische Theorie als Kunsttheorie	Gadsden, Renée Univ.-Lekt. Mag.art. Dr.phil.	2	-
SE	After Media: Convergence of Media Arts into BioArts	Reichle, Ingeborg Univ.-Prof. Dr.	-	2
SE	Theorien der Emanzipation	Spohn, Anna Margareta Sen.Sc. Mag.art. Dr.phil.	-	2

Tabelle 25: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2015/16

Quelle: Online Lehrveranstaltungsverzeichnis der Angewandten, www.dieangewandte.at, Zugriff: 01.11.2015

Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht

Die Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht wird von der Abteilung für Genderangelegenheiten organisiert und ist in der Abteilung für Kunstgeschichte als Lehrveranstaltung angesiedelt. Studierende können zur Vortragsreihe eine Prüfung ablegen. Im Studienjahr 2015/16 trug die Vortragsreihe den Titel „Space matters – Feministische und queere Strategien in Raumproduktion und Raumaneignung“. Thematisiert wurden der von Macht, Herrschaftsverhältnissen und Normen durchzogene urbane Raum sowie Strategien der Umordnung und Formen der Aneignung durch feministische und queere AkteurInnen. Die Vortragsreihe erfreut sich steigender TeilnehmerInnenzahlen und auch die Anzahl der Studierenden, welche die Prüfung zur Vortragsreihe absolvieren, nimmt stetig zu.

Teilnahmen und absolvierte Prüfungen

Studienjahr	Teilnahmen	Absolvierte Prüfungen
2016/17	381	51
2015/16	245	18
2014/15	170	13

Tabelle 26: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr¹¹

Quelle: Datenexport der Abteilung für Genderangelegenheiten

Vorträge im Studienjahr 2015/16

Edith Futscher / Kristina Pia Hofer	Einleitung in das Jahresthema
Jamika Ajalon / Marion Porten	Ready to Rumble
Zairong Xiang	Queers of Colour in the Dark(room)
Antje Krause-Wahl	„Can Gays save New York City?“ – Raumproduktion in General Ideas FILE Megazine
Barbar Mahlke	Transgressive Räume der Bildung. Lehren und Lernen zwischen Kunst, Feminismus und Aktivismus
Guisela Latorre	Feminist Disruptions and Enhanced Subjectivities: Graffiteras' Transformation of the Chilean City
Bettina Mooshammer / Eva Trimmel	Queer-feministische Gegenräume revisited
Jessica Karlsen	Objects of Intervention: The Conflicts of Performing Feminism in the Museum Space
Birgit Szepanski	Gehen und Erzählen: Janet Cardiffs Praktiken zur Generierung transversaler Räume

Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2015/16

Quelle: Datenexport der Abteilung für Genderangelegenheiten

¹¹ Bei den Teilnahmen handelt es sich um alle Teilnahmen im Studienjahr zusammengefasst, da die Teilnehmenden bei den einzelnen Vortragsabenden in Zahl und Personen voneinander abweichen.

5. Förderungen

In diesem Bericht werden erstmals die derzeitigen Förderungsmaßnahmen an der Angewandten erhoben und geschlechtsspezifisch ausgewertet. Es zeigt sich sehr klar, dass die Universität für angewandte Kunst Frauenförderung ernst nimmt und Frauen verstärkt von Förderungsmaßnahmen profitieren lässt.

Förderungen und Stipendien für Studierende

Studierende der Universität für angewandte Kunst haben verschiedene Möglichkeiten Förderungen, Forschungsmittel und Stipendien zu lukrieren. Im Folgenden werden das Arbeits-, das Forschungs-, das Leistungs-, das Förderungs- und das Fred Adlmüller-Stipendium, die Vergabe des Preises der Kunsthalle sowie verschiedene Auslandsstipendien detailliert betrachtet.

Arbeitsstipendium

Das Arbeitsstipendium wird jährlich an der Universität für angewandte Kunst vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf Vorschlag des Senats vergeben. Es ermöglicht mit einer Unterstützung von monatlich € 650,- jeweils zwei AbsolventInnen pro Jahr ein auf maximal zwölf Monate begrenztes Spezialstudium an einer anderen Ausbildungsstätte als jener, an der die Erstausbildung erfolgte, oder ein ebenfalls in diesem Zeitraum abschließbares studienbezogenes Projekt zur Vorbereitung auf eine künstlerische Laufbahn oder eine freiberufliche künstlerische Tätigkeit.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	14	58%	10	42%	24	2	100%	0	0%	2
2014/15	16	76%	5	24%	21	2	100%	0	0%	2
2013/14	16	67%	8	33%	24	2	100%	0	0%	2

Tabelle 28: Arbeitsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre, jeweils über das Studienjahr

Das Stipendium wurde in den Studienjahren 2013/14, 2014/15 und 2015/16 ausschließlich an Frauen vergeben.

Forschungsstipendium

Das Forschungsstipendium ist für AbsolventInnen mit Auszeichnung gedacht, die im Anschluss an ihr Diplomstudium ein Doktoratsstudium an der Angewandten betreiben und wird ebenfalls vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft vergeben. Es handelt sich hier um eine Einmalzahlung von € 5.200,-, die auch an zwei BewerberInnen (je € 2.600,-) vergeben werden kann.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2016	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2
2015	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
2014	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1

Tabelle 29: Forschungsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre, jeweils nach Kalenderjahr

Das Stipendium wurde in den Jahren 2014, 2015 und 2016 insgesamt an 3 Frauen vergeben. In diesem Zeitraum gab es keine männlichen Bewerbungen.

Leistungsstipendium

Leistungsstipendien dienen der Anerkennung hervorragender Studienleistungen im vorangegangenen Studienjahr. Der Notendurchschnitt der herangezogenen Prüfungen darf nicht schlechter als 2,0 sein. Vergeben wird ein einheitlicher Betrag von € 750,-. Die Geldmittel für Leistungsstipendien werden vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur Verfügung gestellt.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2016	47	73%	17	27%	64	18	60%	12	40%	30
2015	61	74%	21	26%	82	21	70%	9	30%	30
2014	45	87%	7	13%	52	28	85%	5	15%	33

Tabelle 30: Leistungsstipendium

Quelle: Datenexport Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

In allen erhobenen Jahren haben sich wesentlich mehr Frauen als Männer um dieses Stipendium beworben.

Förderungsstipendium

Förderungsstipendien dienen der Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von Studierenden, bei denen zu erwarten ist, dass sie mit überdurchschnittlichem Erfolg durchgeführt werden. BewerberInnen müssen unter anderem eine genaue Beschreibung der künftigen oder in Arbeit befindlichen Projekte mit Finanzierungsplan einreichen. Die Geldmittel für Förderungsstipendien werden vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur Verfügung gestellt. Vergeben wird hier ebenso wie beim Leistungsstipendium ein einheitlicher Betrag von € 750,-.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2016	16	67%	8	33%	24	7	70%	3	30%	10
2015	10	45%	12	55%	22	3	33%	6	67%	9
2014	12	71%	5	29%	17	8	89%	1	11%	9

Tabelle 31: Förderungsstipendium

Quelle: Datenexport der Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

Fred Adlmüller-Stipendium

Das Fred-Adlmüller-Stipendium ist für Studierende der Universität für angewandte Kunst bestimmt, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und von der Fred-Adlmüller-Stiftungskommission in einem Beurteilungsverfahren für stipendienwürdig erkannt werden. Die StipendiatInnen haben die Möglichkeit ihre Einreichungen in Form einer Kurzausstellung zu zeigen und diese auch persönlich zu präsentieren. Die Höhe der ausgeschütteten Stipendien belief sich im Studienjahr 2013/14 auf à € 2.500,-, 1014/15 auf à € 2.800,- und 2015/16 auf à € 3.600,-.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	18	75%	6	25%	24	5	83%	1	17%	6
2014/15	8	42%	11	58%	19	1	17%	5	83%	6
2013/14	7	70%	3	30%	10	5	100%	0	0%	5

Tabelle 32: Fred Adlmüller-Stipendium

Quelle: Datenexport des Rektorbüros, jeweils nach Studienjahr

Preis der Kunsthalle

Der Preis der Kunsthalle Wien ist ein Projekt der Kunsthalle Wien in Kooperation mit der Universität für angewandte Kunst Wien und der Akademie der bildenden Künste Wien. Der Preis geht jeweils an zwei Personen und beinhaltet eine Ausstellung in der Kunsthalle Wien Karlsplatz sowie zwei Kataloge mit Texten der HerausgeberInnen und der Jurymitglieder, mit KünstlerInnengesprächen und einem Abbildungsteil und darüber hinaus einem Preisgeld.

	Studierende der Angewandten					Studierende der Bildenden				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2016	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%	1
2015	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
2014	0	0%	1	100%	1	0	0%	0	0%	0

Tabelle 33: Preis der Kunsthalle

Quelle: Datenexport aus der Abteilung Informationsmanagement und www.kunsthallewien.at, Zugriff: 24.10.2017

Auslandsstipendien für Studierende

Erasmus+ Studienaufenthalte

Das ERASMUS+ Programm fördert die Studierendenmobilität. Für die ERASMUS+ Studienaufenthalte müssen BewerberInnen ordentliche HörerInnen der Universität für angewandte Kunst Wien sein und mindestens drei Semester ihres Studiums abgeschlossen haben. Die Dauer der Auslandsaufenthalte beträgt drei bis zwölf Monate. Die Höhe des Stipendiums ist nach Gastländern gestaffelt (von ca. € 300,- bis € 350,- monatlich). Für das/die Semester, in das/die der Auslandsaufenthalt fällt, sind weder im Gastland noch in Österreich Studiengebühren zu bezahlen.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	55	61%	35	39%	90	55	63%	32	37%	87
2014/15	46	65%	25	35%	71	46	65%	25	35%	71
2013/14	49	70%	21	30%	70	49	70%	21	30%	70

Tabelle 34: Erasmus+ Studienaufenthalte

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Erasmus+ Studierenden Praktika

Die ERASMUS+ Studierenden-Praktika sind die zweite Förderungsart innerhalb des ERASMUS+ Programms. Ordentliche Studierende der Angewandten, die ein mindestens zweimonatiges Berufspraktikum bei einer Firma oder einer Universität im europäischen Ausland absolvieren, können sich um eine finanzielle Unterstützung aus dem ERASMUS+ Programm bewerben. Der monatliche Zuschuss ist wie beim Erasmus+ Stipendium nach Gastland gestaffelt und liegt bei € 400,- oder € 450,-.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	22	73%	8	27%	30	22	73%	8	27%	30
2014/15	13	54%	11	46%	24	13	54%	11	46%	24
2013/14	8	67%	4	33%	12	8	67%	4	33%	12

Tabelle 35: Erasmus+ Studierenden Praktika

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Auslandsstipendien der Angewandten

Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Beide Stipendien fördern Auslandsaufenthalte und werden einmalig ausbezahlt. Bewerbungen sind nur möglich, wenn die geplanten Vorhaben in Zusammenhang mit der Durchführung der studienabschließenden Arbeit stehen oder zur fachspezifischen Weiterbildung nach der studienabschließenden Arbeit dienen.

Für die Mittelvergabe gelten klare Richtwerte für Länder innerhalb und außerhalb Europas. Gefördert werden Auslandsaufenthalte von maximal fünf Monaten. Zusätzlich ist ein Reisekostenzuschuss bei Aufenthalten außerhalb Europas möglich. Die maximale Auszahlungssumme pro StudentIn ist mit € 2.400,- insgesamt begrenzt. Die Mittelvergabe hängt von der Deckbarkeit aus den budgetären Mitteln der Universität ab.

Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	12	71%	5	29%	17	12	71%	5	29%	17
2014/15	11	73%	4	27%	15	11	73%	4	27%	15
2013/14	14	58%	10	42%	24	14	58%	10	42%	24

Tabelle 36: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	21	70%	9	30%	30	21	70%	9	30%	30
2014/15	4	80%	1	20%	5	4	80%	1	20%	5
2013/14	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1

Tabelle 37: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Auslandskostenzuschuss für Studierende

Bei dieser Förderung handelt es sich um einen Zuschuss zu Auslandsvorhaben von Studierenden, der einmalig ausbezahlt wird. Die jeweilige Höhe des Zuschusses wird von der Jury festgesetzt, die sich dabei am abzugebenden Finanzierungsplan des/der Studierenden orientiert. Auch hier gelten die Richtwerte des Auslandsstipendiums der Universität für angewandte Kunst Wien. Die Entscheidung über die Auszahlungssumme setzt sich aus mehreren Faktoren zusammen. Die Mittelvergabe hängt von der Höhe der beantragten Kosten sowie von der Anzahl der Anträge ab.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	22	69%	10	31%	32	22	69%	10	31%	32
2014/15	7	58%	5	42%	12	7	58%	5	42%	12
2013/14	9	75%	3	25%	12	9	75%	3	25%	12

Tabelle 38: Auslandskostenzuschuss für Studierende

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Förderungen und Zuschüsse für MitarbeiterInnen

Die Universität für angewandte Kunst fördert das künstlerische Engagement und die Forschungsaktivitäten ihres Personals. Ausstellungen, Publikationen, Projekte sowie internationale Mobilität werden gezielt unterstützt und gefördert. Auch die Förderung von AbsolventInnen zählt im Verständnis der Angewandten zur Karriereförderung, weil beruflich erfolgreiche AbsolventInnen in einer späteren Karrierephase nicht selten wieder ihren Weg zurück an die Angewandte finden. So werden etwa AbsolventInnen in Aktivitäten und Projekte in Forschung und Lehre integriert. Die Angewandte setzt darüber hinaus auf ein umfassendes Weiterbildungsangebot, das die Anliegen unterschiedlicher Zielgruppen – z.B. Führungskräfte und MitarbeiterInnen – berücksichtigt.

Fördermittel für Forschungsprojekte (Kunst und Wissenschaft)

Für die Unterstützung von Projekten mit Fokus auf Forschung mittels künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Methoden gibt es eine wachsende Anzahl an Förderungsmöglichkeiten. Hier hilft der Bereich Support Kunst und Forschung konkret bei der Vorbereitung sowie Durchführung und Sicherung von möglichen, relevanten Vorhaben.

FWF Projekte 2016

Der Bereich Support Kunst und Forschung unterstützt bei der Auswahl des passenden FWF-Förderungsprogramms und ermöglicht, begleitet und sichert die künstlerischen und wissenschaftlichen FWF-Projekte. Die geförderten Projekte bewegen sich in einem Volumen von bis zu € 400.000,-.

Über die Förderung von eingereichten Forschungsprojekten entscheidet das Kuratorium des FWF, das sich aus ReferentInnen und deren StellvertreterInnen sowie den Mitgliedern des Präsidiums zusammensetzt.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Einreichungen	9	47%	10	53%	19
Bewilligungen	0	0%	2	100%	2
Projektleitung laufende Projekte	10	48%	11	52%	21
MitarbeiterInnen laufende Projekte	21	54%	18	46%	39

Tabelle 39: FWF Projekte 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Support Kunst und Forschung

EU Projekte 2016

Der Bereich Support Kunst und Forschung unterstützt bei der Einreichung und Durchführung von Projekten, die durch die europäische Kommission gefördert werden. Konkret handelt es sich hier um Projekte aus den Bereichen Creative Europe, Horizon 2020 und EU-Tempus.

Die EU-Kommission stützt sich bei der Bewertung von Projektanträgen auf die Kompetenz von ExpertInnen, die einerseits Bedienstete der Kommission sein können oder unabhängige Sachverständige im jeweiligen Fachgebiet. Die Bewertungsverfahren für die verschiedenen Förderprogramme unterscheiden sich und sind der jeweiligen Aufforderung zur Einreichung zu entnehmen.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Projektleitung laufende Projekte	0	0%	4	100%	4
MitarbeiterInnen laufende Projekte	2	100%	0	0%	2

Tabelle 40: EU Projekte 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Support Kunst und Forschung

Sonstige Projekte 2016

Der Bereich Support Kunst und Forschung unterstützt auch über FWF- und EU-Projektanträge hinaus und hilft dabei geeignete Programme und Formate für Projektideen zu finden. Das konkret gelistete Projekt ist ein Projekt, das in der Förderschiene „creative to market“ von der Wirtschaftsagentur Wien gefördert wurde.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Projektleitung laufende Projekte	1	100%	0	0%	1
MitarbeiterInnen laufende Projekte	1	100%	0	0%	1

Tabelle 41: Sonstige Projekte 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Support Kunst und Forschung

ARTist Förderungen 2016

Der Alumniverein ARTist bietet AbsolventInnen die Möglichkeit, eine Publikationsförderung im Ausmaß von bis zu € 1.500,- zu beantragen. Weiters kann den AbsolventInnen das Ausstellungszentrum Heiligenkreuzerhof mietfrei für Ausstellungen zu Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus bietet ARTist Weiterbildungen zu Themen wie Social Media in Kunst und Kulturvermittlung, Photoshop und Indesign an.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Einreichungen	3	50%	3	50%	6
Bewilligungen	2	50%	2	50%	4

Tabelle 42: ARTist Förderungen 2016¹²

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Support Kunst und Forschung

Zur Verfügung gestellte Räumlichkeiten

Ausstellungszentrum Heiligenkreuzer Hof

Die Veranstaltungsräume sowie die dazugehörige Infrastruktur des Ausstellungszentrums Heiligenkreuzer Hof stehen dem wissenschaftlich-künstlerischen Personal der Angewandten für Veranstaltungen wie Diplome, Buchpräsentationen, Ausstellungen, Konferenzen und Symposien zur Verfügung. Ein Beirat bespricht die Projekte vorweg. 2016 wurde das Ausstellungszentrum folgendermaßen genutzt:

2016	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
KuratorInnen	12	86%	2	14%	14
Ausgestellte/beteiligte KünstlerInnen	137	57%	102	43%	239
Beirat	6	67%	3	33%	9

Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof 2016

Quelle: Datenexport Bereich Information, Publikationen, Veranstaltungen

¹² Art der eingereichten Förderungen: Publikationen, Residency Festival

Angewandte Innovation Laboratory - AIL

Das Angewandte Innovation Laboratory – kurz AIL – ist eine Initiative der Angewandten, welche im Herbst 2014 als physische Schnittstelle zwischen Universität, relevanten Umwelten und einer breiten Öffentlichkeit gegründet wurde. Vielseitige Positionen, Quellen und Ressourcen der Angewandten finden sich im AIL wieder und gemeinsam mit PartnerInnen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst und Forschung wird hier Raum und Zeit für Gedankenexperimente, Austausch und Vernetzung geboten.

Im Rahmen von spezifischen Veranstaltungsformaten wird im AIL Disziplinen übergreifend über gesellschaftlich relevante Themen diskutiert, mit dem Ziel Ideen, Konzepte und Modelle entstehen zu lassen. Das AIL beherbergt außerdem das Venedig Biennale Archiv Austria mit Recherche-Terminal und Handbibliothek. Das Biennale Archiv steht mit umfangreichem digitalem Dokumentations- und Fotomaterial zur künstlerischen und wissenschaftlichen Forschung zur Verfügung.

2016	Beteiligte Personen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
KuratorInnen	36	75%	12	25%	48
Ausgestellte/beteiligte KünstlerInnen	74	42%	104	58%	178
Vortragende	49	49%	50	51%	99
Executive Board	0	0%	3	100%	3
Projektkoordination	1	100%	0	0%	1
Projektassistenz	2	100%	0	0%	2

Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2016

Quelle: Datenexport aus dem AIL

Paradocks – Raumnutzung

Paradocks ist ein Verein, der leerstehende (gewerbliche) Immobilien an Klein- oder Einpersonenernternehmen, in erster Linie aus der Kreativwirtschaft, zur Zwischennutzung weiter vermittelt. Der Alumniverein ARTist hat AbsolventInnen die Nutzung dieser Räume teilfinanziert.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2016	3	60%	2	40%	5

Tabelle 45: Paradocks-Raumnutzung 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Support Kunst und Forschung

Presse- und Medienarbeit sowie Publikationen

Um ihr künstlerisches- oder wissenschaftliches Projekt einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen, können MitarbeiterInnen die Presse- und Medienkommunikation der Angewandten nutzen. Veranstaltungen, Ausstellungen, Performances, Lesungen sowie wissenschaftliche Projekte werden hier medial betreut. Darüber hinaus können MitarbeiterInnen der Angewandten für die Veröffentlichung von Publikationen verschiedene Förderungsmittel in Anspruch nehmen. In der Reihe der „Edition Angewandte“ erscheinen Publikationen wie Tagungsbände, Ausstellungskataloge, KünstlerInnenmonografien oder auch Dissertationen und Habilitationen. Über die Edition Angewandte hinaus werden Sonderpublikationen bei einem anderen Verlag unterstützt. Bei der Planung, Koordination und Budgetierung hilft die Abteilung Publikationen und Kooperationen.

Publikationen in der Edition Angewandte

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
HerausgeberInnen	26	70%	11	30%	37
AutorInnen	92	52%	86	48%	178
Publikationen mit nur einem/einer HerausgeberIn					
HerausgeberInnen	4	67%	2	33%	6
Publikationen mit nur einem/einer AutorIn					
AutorInnen	3	75%	1	25%	4

Tabelle 46: Publikationen in der Edition Angewandte 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Information, Publikationen, Veranstaltungen

Sonderpublikationen

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
HerausgeberInnen	6	60%	4	40%	10
AutorInnen	18	34%	35	66%	53
Publikationen mit nur einem/einer HerausgeberIn					
HerausgeberInnen	3	50%	3	50%	6
Publikationen mit nur einem/einer AutorIn					
AutorInnen	0	0%	3	100%	3

Tabelle 47: Sonderpublikationen 2016

Quelle: Datenexport aus dem Bereich Information, Publikationen, Veranstaltungen

FemCircle

Die Plattform für Female Entrepreneurship im universitären Kontext

Mit der Initiative FemCircle möchten die Universität für angewandte Kunst, die Universität Wien und die Wirtschaftsuniversität Wien im Rahmen des Kooperationsprojekts Wissenstransferzentrum Ost die Unterstützung weiblichen Unternehmertums an der Universität fördern. Neben Awareness für das Thema Female Entrepreneurship vermittelt der interuniversitäre Programmschwerpunkt in Weiterbildungen und Veranstaltungen anwendbares Wissen und verwertbare Fähigkeiten für Gründerinnen, von Soft- bis Hard-Skill-Trainings, über Talks und Netzwerktreffen. Auf Basis einer Umfrage, die die Situation von (zukünftigen) Gründerinnen eruiert hatte, wurde der Austrian University Female Founders Report 2016 erstellt. Im Laufe des Jahres 2016 fanden Workshops (Sexismus Coping Strategies-Workshop, Story Telling für Gründerinnen, Smart Ninja Coding Workshop), eine Videoserie „Gründerinnen am Wort“ sowie das Female Founders Boot Camp, eine Veranstaltungsreihe zum Thema Gründen, statt.

Weiterbildung

Die Angewandte bietet ihren MitarbeiterInnen ein umfassendes und bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot, das die Anliegen unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. Führungskräfte oder neue MitarbeiterInnen) berücksichtigt. Das Weiterbildungsprogramm der Angewandten wird teilweise in Kooperation mit der Akademie der bildenden Künste Wien sowie mit der Universität

Wien oder der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien angeboten. Aktuell wurde es um Angebote erweitert, die auf Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zurückgehen. So wurden etwa die Serie „short cuts – Gesundheit“ und spezifische Weiterbildungsangebote zum Thema Zeit-, Ressourcen- und Projektmanagement ausgebaut. Darüber

hinaus wurden verstärkt interne Ressourcen und das im Haus verfügbare Wissen im Rahmen von Workshops für alle MitarbeiterInnen sicht- und nutzbar gemacht. Speziell für Führungskräfte wird Coaching und Supervision angeboten. Dieses Angebot wird regelmäßig in Anspruch genommen, ebenso wie die Möglichkeit extern moderierter Teamentwicklungstage für Abteilungen.

Weiterbildungsveranstaltungen

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Teilnahmen Studienjahr 2015/16	218	83%	44	17%	262

Tabelle 48: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen

Quelle: Datenexport der Abteilung interne Weiterbildung

Auslandsförderungen und Zuschüsse für MitarbeiterInnen

Personal outgoing

Als wichtige Maßnahme der Personalentwicklung ist auch die Mobilitätsförderung zu nennen. Gerade zu Beginn einer Karriere sind das Knüpfen von internationalen Kontakten und das Erschließen von Projektnetzwerken essenziell, die eigenen finanziellen Möglichkeiten jedoch oft begrenzt. Die Angewandte hat für diese schwierige Phase einen Förderungstopf eingerichtet, auf den per Antrag zugegriffen werden kann. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen spiegelt sich mit kontinuierlich hohen Anteilen an Personen aus Kunst und Wissenschaft wieder, die sich aufgrund ihrer Tätigkeit im Ausland aufhalten.

Aufenthaltsdauer	Gastlandkategorie	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
weniger als 5 Tage	EU	48	63%	28	37%	76
	Drittstaaten	2	33%	4	67%	6
	Gesamt	50	61%	32	39%	82
5 Tage bis 3 Monate	EU	19	66%	10	34%	29
	Drittstaaten	32	67%	16	33%	48
	Gesamt	51	66%	26	34%	77
länger als 3 Monate	EU	6	60%	4	40%	10
	Drittstaaten	5	50%	5	50%	10
	Gesamt	11	55%	9	45%	20
Insgesamt	EU	73	63%	42	37%	115
	Drittstaaten	39	61%	25	39%	64
	Gesamt	112	63%	67	37%	179

Tabelle 49: Auslandsaufenthalte 2015/16

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst Wien 2016, S. 24

Förderung der Auslandsbeziehungen für Lehrende

Dieses Programm richtet sich an Lehrende und bietet einmalige Zuschüsse zu Auslandsvorhaben. Gleich wie bei den Auslandsstipendien der Angewandten für Studierende gilt hier die maximale Auszahlungssumme von € 2.400,-. Die Mittelvergabe hängt jeweils von den beantragten Kosten, von der Destination und von der zu erbringenden Leistung ab. Um Transparenz zu gewährleisten ist die Besetzung der Jury sehr breit gefächert. Die Jury setzt sich aus VertreterInnen des Vizerektorats für

Lehre, des Ober- und Mittelbaus, der Studierendenvertretung, des International Office sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zusammen.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%	9
2014/15	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%	5
2013/14	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%	8

Tabelle 50: Förderung der Auslandsbeziehungen

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Zuschüsse für ERASMUS+ Teaching Exchange im europäischen Ausland

Die Erasmus+ Lehrendenmobilität ermöglicht Lehrenden eine geförderte Lehrtätigkeit im europäischen Ausland an Partneruniversitäten. Ziel des Programms ist der Wissens- und Erfahrungsaustausch über pädagogische Methoden und gegenseitige Vernetzung. An der Angewandten wird diese Mobilität als Dienstreise abgewickelt und dauert in der Regel zwischen 2 und 5 Tage. Es muss während einer Erasmus+ Lehrendenmobilität ein Mindestausmaß von 8 Stunden unterrichtet werden.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1

Tabelle 51: ERASMUS+ Teaching

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Zuschüsse für ERASMUS+ Mobilität zur Fort- und Weiterbildungszwecken im europäischen Ausland

Das sogenannte Staff Training ermöglicht allen MitarbeiterInnen mit aufrechter Dienstverhältnis den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen und den Austausch mit FachkollegInnen im europäischen Ausland. Hier bedarf es zwischen den beiden Einrichtungen keines Partnerschaftsvertrages. Ziel ist die Weiterbildung von Universitätspersonal im internationalen Kontext, der Erwerb von Zu-

satzqualifikationen oder das Kennenlernen von „Best Practice“ – Arbeitsweisen. An der Angewandten wird diese Mobilität als Dienstreise abgewickelt und dauert in der Regel zwischen 2 und 5 Tage.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2

Tabelle 52: ERASMUS+ Mobilität

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Austausch an internationale Universitäten

Dieses Programm beinhaltet meist einmonatige Auslandsaufenthalte an Universitäten außerhalb des Erasmus+ Bereichs. Ziel ist die Festigung der Kooperationen zwischen den beteiligten Universitäten. Zumeist werden diese Aufenthalte an Universitäten durchgeführt, mit denen die Angewandte gerade erstmalig einen Vertrag ausgehandelt hat. Der durchgeführte Lehrendenaufenthalt ist verbunden mit der Abhaltung von Lectures und Workshops. Die Ausschreibung wird direkt vom Rektorat und dem International Office durchgeführt, die Auswahl der Lehrperson erfolgt durch das Rektorat. Die Universität bezahlt für den Zeitraum des Aufenthaltes einen Pauschalbetrag, der Dienstvertrag läuft regulär weiter.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2015/16	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1

Tabelle 53: Austausch an internationale Universitäten

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

6. Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Personalstand insgesamt (allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal) nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 4: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV im Verhältnis Frauen zu Männern nach VZÄ
- Tabelle 5: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV und nach VZÄ im Verhältnis zueinander
- Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2016
- Tabelle 7: Frauen und Männer nach KV in Köpfen jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Tabelle 8: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2016
- Tabelle 9: Frauen und Männer nach KV in Köpfen jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Tabelle 10: Karenzierungen 2016 und 2013 nach Köpfen
- Tabelle 11: Dauer der Elternkarenz 2016 im Durchschnitt
- Tabelle 12: Personalgruppen in VZÄ
- Tabelle 13: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ
- Tabelle 14: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ
- Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ
- Tabelle 16: Funktionen und Frauenquoten 2016 nach Köpfen.
- Tabelle 17: Leitungsfunktionen nach Köpfen 2016
- Tabelle 18: Berufungen nach Köpfen
- Tabelle 19: Glasdeckenindex, Vergleich ProfessorInnen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ
- Tabelle 20: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen
- Tabelle 21: Gender Pay Gap 2016

- Tabelle 22: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Veranstaltungen
- Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2015/16 und Wintersemester 2012/13
- Tabelle 24: Studienverlauf
- Tabelle 25: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2015/16
- Tabelle 26: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr
- Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2015/16
- Tabelle 28: Arbeitsstipendium
- Tabelle 29: Forschungsstipendium
- Tabelle 30: Leistungsstipendium
- Tabelle 31: Förderungsstipendium
- Tabelle 32: Fred Adlmüller-Stipendium
- Tabelle 33: Preis der Kunsthalle
- Tabelle 34: Erasmus+ Studienaufenthalte
- Tabelle 35: Erasmus+ Studierenden Praktika
- Tabelle 36: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland
- Tabelle 37: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland
- Tabelle 38: Auslandskostenzuschuss für Studierende
- Tabelle 39: FWF Projekte 2016
- Tabelle 40: EU Projekte 2016
- Tabelle 41: Sonstige Projekte 2016
- Tabelle 42: ARTist Förderungen 2016
- Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof
- Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2016
- Tabelle 45: Paradocks-Raumnutzung
- Tabelle 46: Publikationen in der Edition Angewandte
- Tabelle 47: Sonderpublikationen
- Tabelle 48: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen
- Tabelle 49: Auslandsaufenthalte 2015/16
- Tabelle 50: Förderung der Auslandsbeziehungen
- Tabelle 51: ERASMUS+ Teaching

- Tabelle 52: ERASMUS+ Mobilität
- Tabelle 53: Austausch an internationale Universitäten

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach VZÄ
- Abbildung 2: Allgemeines Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2016 und 2013
- Abbildung 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2016 und 2013
- Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV 2016
- Abbildung 5: Frauen und Männer nach KV jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV 2016
- Abbildung 7: Frauen und Männer nach KV jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Abbildung 8: Personalgruppen in VZÄ 2016
- Abbildung 9: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2016
- Abbildung 10: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2016
- Abbildung 11: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ 2016
- Abbildung 12: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2016
- Abbildung 13: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2016
- Abbildung 14: Ordentliche Studierende Wintersemester 2012/13
- Abbildung 15: Studienverlauf

Abkürzungsverzeichnis

- AIL: Angewandte Innovation Laboratory
- GAL: Gender Art Lab
- GPG: Gender Pay Gap
- KV: Kollektivvertrag
- VZÄ: Vollzeitäquivalent