

## Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2010 – Zusammenfassung

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Veronika Schwediauer

Im Folgenden werden jene Aspekte, die an der Angewandten gut laufen und jene Punkte, bei denen Handlungsbedarf besteht, zusammengefasst. Es überwiegen die zu problematisierenden vor den positiven Aspekten. Grundsätzlich muss vor allem kritisiert werden, dass mittlerweile zwar Ziele im Bereich Geschlechterverhältnisse festgesetzt wurden (wie im Frauenförderungsplan, in der Leistungsvereinbarung etc.), diese Ziele und Bestimmungen aber mangelhaft umgesetzt wurden. Punktuell werden in diesem Kapitel außerdem erste Maßnahmen zur Bereinigung der Ungleichheiten vorgeschlagen.

### Was läuft gut?

#### 1. Das Personal

- |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personalstand         | ✓ Es sind gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Unbefristete Stellen  | ✓ In der Gruppe der von Frauen ausgefüllten VZÄ im allgemeinen Personal nach Kollektivvertrag ist der Frauenanteil bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von 2009 auf 2010 um 10 % gestiegen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Beschäftigungsausmaße | ✓ Frauen erreichen durchschnittlich ein etwas höheres Beschäftigungsausmaß als Männer und sind hier nicht benachteiligt.<br>✓ Das Verhältnis von Frauen und Männern bei Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Personal nach Kollektivvertrag mit einem Beschäftigungsausmaß von 50 % oder unter 50 % ist in etwa ausgeglichen.<br>✓ Die Beschäftigungsausmaße im wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag (ohne LektorInnen und studentische MitarbeiterInnen) sind für Frauen und Männer in etwa gleich. |

- Wissenschaftlich-künstlerisches Personal
- ✓ Die Institute Bildende und Mediale Kunst und Sprachkunst weisen relativ ausgewogene Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal auf.
- Bereich „Planung, Service und Verwaltung“
- ✓ Von den Verwaltungsbereichen ist im Facility Management der höchste Anteil von Männern tätig, was mit der Zuständigkeit für die (sicherheits-)technischen Arbeitstätigkeiten zusammenhängt. Positiv ist, dass gerade dieser Bereich nun von einer Frau geleitet wird. Zudem handelt es sich um den größten Verwaltungsbereich.
- Funktionen & Frauenanteile
- ✓ Zwar werden nur zwei der neun Institute von Frauen geleitet, begrüßenswert ist aber, dass das größte Institut der Angewandten, die Bildende und Mediale Kunst, von einer Frau geführt wird.
  - ✓ Die meisten Bereiche der Verwaltung (6 von 8) werden von Frauen geleitet. Der Frauenanteil unter den LeiterInnen anderer Organisationseinheiten liegt bei 67 %. Damit liegt der Frauenanteil unter den Bereichsleitungen in der Verwaltung mit 75 % über dem Frauenanteil im allgemeinen Personal (65 %), während die Frauenanteile unter den LeiterInnen anderer Organisationseinheiten und im allgemeinen Personal in etwa gleich sind.
  - ✓ Die im Universitätsgesetz festgelegte Frauenquote von 40 % für bestimmte Leitungspositionen und Organe wurde in 18 von 20 Organen erfüllt.
  - ✓ Die vom Universitätsgesetz festgelegte 40 %-Frauenquote wurde 2010 im Universitätsrat sowie in den untersuchten Kommissionen und anderen Kollegialorganen erfüllt. Die Erreichung dieser Zielvorgabe wurde im Senat mit 39 % Frauenanteil nur sehr knapp verfehlt. Im Rektorat wurde die Quote von 40 % nicht erreicht. Allerdings ist laut Frauenförderungsplan ein Frauenanteil von 50 % in allen Kollegialorganen, akademischen Gremien und Kommissionen anzustreben; dieses Ziel wurde im Senat, im Universitätsrat und in den Berufungskommissionen nicht erfüllt.
- Steigende Weiterbildungs- und Beratungsangebote
- ✓ Wie in der Leistungsvereinbarung vorgesehen, gibt es eine steigende Anzahl von Weiterbildungs- und Beratungsangeboten für Frauen und Männer vom Bereich für Genderangelegenheiten & interne Weiterbildung.

## 2. Gender Budgeting

- Lohngefälle ✓ Die Professorinnen und Professoren nach Kollektivvertrag werden gleich entlohnt.

## 3. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

- Kindergruppe und Gleitzeit ✓ Laut Frauenförderungsplan soll die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtert werden, insbesondere durch Maßnahmen der Kinderbetreuung und der Flexibilisierung der Arbeits- und Studienbedingungen. Beide Punkte wurden umgesetzt: Es gibt die Kindergruppe kokodil. Die fortlaufende Bereitstellung der Räumlichkeiten für die Kindergruppe wurde in der Leistungsvereinbarung festgeschrieben und erfüllt.  
An der Angewandten gibt es für MitarbeiterInnen die Möglichkeit der Gleitzeit, sofern dies mit den dienstlichen Aufgaben vereinbar ist.
- Erste Männer in Karenz ✓ Auch wenn Karenzierungen zur Kinderbetreuung hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen werden, ist erfreulich, dass 2010 ein Mann unter den insgesamt 12 Personen war. Dabei handelt es sich um einen der ersten Männer (!) an der Angewandten, der zur Kinderbetreuung zu Hause bleibt.

## 4. Coaching, Supervision & Mentoring

- Ressourcen für Coaching und Supervision für Frauen ✓ Der Frauenförderungsplan legt fest, dass Ressourcen für Coaching und Supervision vornehmlich Frauen zu Gute kommen sollen. 2010 hat es erste Anfragen von Frauen gegeben, die alle bewilligt wurden.
- Anonyme Beratung ✓ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können anonym kostenfreie Beratung im Falle von Konflikten bei externen BeraterInnen in Anspruch nehmen.

## 5. Studierende & Studien

- Hoher Frauenanteil ✓ Der Frauenanteil unter den Studierenden ist höher als 50 %.
- Bildhauerei-Klasse ✓ Die Bildhauerei-Klasse von Erwin Wurm ist die einzige Klasse, die einen signifikant höheren Frauenanteil unter den positiv abgeschlossenen Aufnahmeprüfungen als unter den Bewerbungen aufweist.
- Bildende Kunst und Design ✓ Die Institute Bildende Kunst (Frauenanteil von 59 %) und Design (Frauenanteil von 60 %) weisen beide Geschlechterverhältnisse auf, die der

allgemeinen Geschlechterstruktur der Studierenden an der Angewandten entsprechen.

## 6. Gender Studies an der Angewandten

Etablierte Lehrveranstaltungsformate

✓ Die Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ der Koordinationsstelle für Genderfragen läuft sehr gut und erfährt eine zunehmende Professionalisierung.

✓ Das Gender Art Laboratory hat sich etabliert.

Forschungsprojekte

✓ Es gibt zwei Forschungsprojekte, die eine starke Genderkomponente aufweisen.

## 7. Förderungen und Stipendien

Keine Diskriminierung

✓ Bei den Förderungen und Stipendien konnte keine Diskriminierung von Frauen festgestellt werden.

Gute Prozesstransparenz

✓ Transparente Regeln sind der Gleichbehandlung förderlich. Die meisten der untersuchten Förderungen vergeben einheitliche Förderbeträge oder haben Regeln für die Ermittlung der Stipendienhöhe festgelegt.

## Wo besteht Handlungsbedarf?

### 1. Frauenförderungsplan

Frauenförderungsplan überarbeiten

- Der Frauenförderungsplan muss dringend überarbeitet werden. Dabei sollten auch die Empfehlungen des Rechnungshofberichts – wie z.B. konkretere quantitative Zielsetzungen mit zeitlichen Vorgaben festzulegen – berücksichtigt werden.

### 2. Prozesstransparenz

Prozesstransparenz erweitern

- Die Festlegung von Regeln für und die dadurch entstehende Transparenz von Prozessen und Abläufen ist ausbaufähig. Es ist erwiesen, dass Regeln und Transparenz die Wahrscheinlichkeit von (unbewussten) Diskriminierungen reduzieren.

### 3. Das Personal

Mehr Frauen in unbefristete Arbeitsverhältnisse

- In den Beschäftigungsverhältnissen nach Kollektivvertrag (KV) überwiegt der Frauenanteil bei den befristeten Anstellungen, der Männeranteil hingegen bei den unbefristeten Verträgen (jeweils nach VZÄ). Dieser Umstand trifft auch auf das allgemeine Personal zu, besonders frappant allerdings ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern im wissenschaftlich-künstlerischen Personal: Im wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag (ohne LektorInnen und studentische MitarbeiterInnen) ist ein doppelt so großer Anteil von der Gruppe der von Frauen ausgefüllten VZÄ auf befristeten Stellen als unter der männlichen Gruppe!

Im Vergleich von 2009 auf 2010 ist der Frauenanteil bei den befristeten Verträgen nach KV (nach VZÄ) zudem stark angestiegen, während er bei den unbefristeten Anstellungen zurückgegangen ist. Auch dies kann maßgeblich auf die Personalentwicklung im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich zurückgeführt werden. Umso problematischer ist das deshalb, weil die Anzahl der Vollzeitäquivalente bei den unbefristeten Stellen im Vergleich zum Vorjahr beträchtlich gestiegen ist.

Beschäftigungsausmaße angleichen

- Im allgemeinen Personal ist der Anteil der MitarbeiterInnen in Vollzeitstellen in der Gruppe der Männer (51 %) größer als in der Gruppe der Frauen (38 %).

Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal ausbalancieren

- In den Instituten Architektur, Design, Kunst und Technologie sowie dem Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer sind Männer im wissenschaftlich-künstlerischen Personal überrepräsentiert. Demgegenüber stehen das Institut für Konservierung und Restaurierung, die Kunstsammlung und das Archiv, die Universitätslehrgänge und das Institut für Kunstwissenschaft, -pädagogik und -vermittlung als jene Bereiche, die von weiblichem wissenschaftlich-künstlerischem Personal dominiert sind.

Geschlechterstereotype Rollenvorstellungen aufbrechen

- Die Personalstruktur folgt teilweise stereotypen Rollenvorstellungen der Aufgabenbereiche von Frauen und Männern: Die Sekretariatspositionen sind überwiegend mit Frauen besetzt. Die (sicherheits-)technischen Arbeitsbereiche in der Verwaltung sind von Männern dominiert. Auch die Geschlechterverteilung in den Instituten folgt zumindest teilweise dieser Logik. Während sich das allgemeine Personal (auch der Institute) beispielsweise vornehmlich aus Frauen zusammensetzt, ist gerade das allgemeine Personal des Instituts für Kunst und Technologie – mit der Thematik Technik und Technologie ein traditionell Männern zugewiesener Bereich – von Männern dominiert. Eine Möglichkeit, diese stereotypen Geschlechteraufteilungen aufzuweichen, wäre ein ähnliches Programm wie „Frauen in die Technik“ (FiT) zu installieren. Dieser traditionellen Aufteilung der Geschlechter sollte mit einer pro-aktiven Personalpolitik entgegengewirkt werden.

Verteilung der Dienstpflichten analysieren

- Die geschlechtergerechte Verteilung der Dienstpflichten kann mit den vorhandenen Daten nicht beurteilt werden. Es wäre aber eine wichtige Analyse für die Zukunft.

#### **4. Die Karrierenschere im Personal**

Karrierenschere demontieren

- Es besteht eine Karrierenschere zwischen Frauen und Männern, die Frauen stark benachteiligt. Obwohl Frauen die Mehrheit unter den Studierenden stellen, sind sie im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich unterrepräsentiert.
- Das wissenschaftlich-künstlerische Personal ist von Männern dominiert, während sich das allgemeine Personal vor allem aus Frauen zusammensetzt. Laut Frauenförderungsplan ist ein Frauenanteil von 50 % in beiden Personalbereichen anzustreben.
- Je höher die Karrierestufe im wissenschaftlich-künstlerischen Personal ist, desto geringer ist die Repräsentanz von Frauen.

Frauenanteile in  
Funktionen  
erhöhen

- Die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen müssen erhöht werden. Dies betrifft insbesondere die Institutsleitungen.
- Die vom Universitätsgesetz festgelegte 40 %-Frauenquote wurde 2010 im Universitätsrat sowie in den untersuchten Kommissionen und anderen Kollegialorganen erfüllt. Die Erreichung dieser Zielvorgabe wurde im Senat mit 39 % Frauenanteil nur sehr knapp verfehlt. Im Rektorat wurde die Quote von 40 % nicht erreicht. Allerdings ist laut Frauenförderungsplan ein Frauenanteil von 50 % in allen Kollegialorganen, akademischen Gremien und Kommissionen anzustreben; dieses Ziel wurde im Senat, im Universitätsrat und in den Berufungskommissionen nicht erfüllt.

Frauenanteile bei  
wissenschaftlich-  
künstlerischem  
Personal  
anheben

- Die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen (ohne DozentInnen und ProfessorInnen), den DozentInnen und den ProfessorInnen liegen an der Angewandten unter den Werten, die die Akademie der bildenden Künste Wien sowie die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz erreichen.
- LektorInnen und Lehrbeauftragte sind zu einem hohen Anteil Männer. Laut Frauenförderungsplan ist ein Frauenanteil von 50 % anzustreben.
- Es sind überdurchschnittlich viele Frauen in Drittmittelfinanzierten Projekten angestellt. Beschäftigungsverhältnisse in Drittmittelprojekten sind durch ihren befristeten Charakter und die Finanzierung durch externe Geldgeber prekär. Laut Frauenförderungsplan ist ein Frauenanteil von 50 % anzustreben.
- Die durch den Kollektivvertrag neu geschaffenen Stellen der Senior Lecturers und der Senior Scientists/Artists sind von Männern dominiert. Es sind aber gerade diese Positionen, die Sprungbretter für eine weitere Universitätskarriere hin zu den ProfessorInnenstellen darstellen. Laut Frauenförderungsplan ist ein Frauenanteil von 50 % anzustreben.
- Nur 35 % der ProfessorInnen sind Frauen. Laut Frauenförderungsplan ist ein Frauenanteil von 50 % anzustreben.
- Seit 2008 wurden zwei Frauen und zwei Männer an die Angewandte berufen. Werden Frauen bei der Berufungspolitik nicht stärker gefördert, werden sich die Geschlechterverhältnisse bei den ProfessorInnen und den InstitutsleiterInnen nur sehr, sehr langsam ändern.
- Nur 22 % der Institutsleitungen liegen in weiblicher Hand. Die InstitutsleiterInnen sind üblicherweise ProfessorInnen, deren Frauenanteil 35 % beträgt. Dadurch, dass der Frauenanteil unter den InstitutsleiterInnen

noch unter jenem der ProfessorInnen liegt, müssen Frauen in Institutsleitungen als doppelt unterrepräsentiert charakterisiert werden. Um diese Benachteiligung zu beseitigen, muss der niedrige Frauenanteil unter den ProfessorInnen und unter den InstitutsleiterInnen selbst angehoben werden.

- Angewandte hat Aufholbedarf
- 2010 betrug der Glasdeckenindex<sup>1</sup> an der Angewandten 0,81 und lag damit deutlich unter den Werten, den die Akademie der bildenden Künste Wien sowie die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz erreichten.

## 5. Karriereförderung von Frauen & Personalentwicklung

- Personalentwicklung stärken
- An der Angewandten fehlt es an Personalplanung und -entwicklung. Die Festlegung von Zielen und die Verfolgung dieser würde sich positiv auf beschäftigte Frauen und Männer auswirken.
- Transparente Regeln einführen
- Geregelte Strukturen und Prozesse erhöhen nicht nur die Transparenz einer Organisation, sondern vermindern auch die Wahrscheinlichkeit von (unbewussten) Ungleichbehandlungen. Dieser Aspekt ist auf der Angewandten noch schwach entwickelt und sollte gestärkt werden.
- Mentoring
- Es gibt kein Mentoring-Programm an der Angewandten.
- MitarbeiterInnen-gespräche einführen
- Die Dienstvorgesetzten sollen laut Frauenförderungsplan mit den Mitarbeiterinnen Mitarbeiterinnen- und Karrieregespräche führen, in denen u.a. berufliche Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten besprochen werden sollen. An der Angewandten werden MitarbeiterInnengespräche allerdings nicht systematisch durchgeführt; diese wären für Frauen und Männer hilfreich und sinnvoll.

## 6. Gender Budgeting

- Umfassende Analyse des Lohngefälles durchführen
- In das in der Wissensbilanz errechnete Lohngefälle zwischen Frauen und Männern wurden nur einige Personalkategorien einbezogen. Um das Ausmaß der (Un)gleichbehandlung zu erfahren, muss eine umfassende Analyse des gender pay gaps für alle Personalkategorien erfolgen.
  - In der Leistungsvereinbarung wurde festgelegt, dass zumindest eine Analyse der Geschlechterwirksamkeit von Ausgaben in einem ausgewählten Budgetbereich erfolgen soll. Die Koordinationsstelle für Gen-

---

<sup>1</sup> Der Glasdeckenindex wurde auf Seite 28 erklärt.



derfragen hat sich des Projekts zwar angenommen und die Gehaltsdaten als ersten Analysebereich ausgewählt, im Moment stagniert das Projekt aber. Die benötigten Daten können erst nach einer technischen Umstellung bereitgestellt werden. Will die Angewandte in diesem Bereich nicht säumig werden und eine erste Analyse bis 2012 durchführen, sollten die Daten so schnell als möglich zur Verfügung gestellt werden.

## 7. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

- |                              |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maßnahmenpaket schnüren      | - In der Leistungsvereinbarung wurde festgelegt, dass bis 2012 ein Maßnahmenpaket zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie entwickelt werden soll. Diesbezüglich ist bisher nichts geschehen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. |
| Männer zur Karenz motivieren | - Karenzierungen zur Kinderbetreuung werden vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Die Angewandte sollte darauf einwirken, dass auch Männer die Möglichkeiten der Karenz wahrnehmen.                                                                |

## 8. Studierende & Studien

- |                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Geschlecht bei Bewerbungsverfahren mitbedenken | <ul style="list-style-type: none"><li>- Ungleiche Geschlechterverhältnisse sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. BewerberInnen folgen unbewusst gesellschaftlich geprägten geschlechtsspezifischen Interessens- und Rollenzuweisungen bei ihrer Studienwahl. Die Angewandte kann auf dieses Verhalten keinen Einfluss nehmen. Sie kann aber dafür Sorge tragen, dass die Geschlechtszugehörigkeit kein diskriminierender Faktor im Bewerbungs- und Zulassungsverfahren ist.</li><li>- In den Studienjahren 2009/10, 2008/09 und 2007/08 haben im Vergleich zu den Bewerbungen jeweils proportional etwas mehr Männer als Frauen die Aufnahmeprüfung bestanden. Es ist fraglich, ob sich hier nicht eine mögliche (unbewusste) Diskriminierung von Frauen zeigt.</li><li>- Bei einigen Klassen ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil unter den bestandenen Aufnahmeprüfungen und dem Frauenanteil unter den Bewerbungen gleich/größer +10 % oder gleich/kleiner -10 %. Die Bildhauerei-Klasse von Erwin Wurm ist dabei die einzige Klasse, die einen höheren Frauenanteil unter den bestandenen Aufnahmeprüfungen als unter den Bewerbungen aufweist (+10 %). Alle anderen Klassen in dieser Gruppe weisen eine negative Differenz der Frauenanteile auf. Bei</li></ul> |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

denjenigen Klassen, die außerordentlich hohe Frauenanteile unter den Bewerbungen aufweisen, ist das im Sinne einer Korrektur hin zu einer geschlechterausgewogeneren Struktur der Klassen durchaus verständlich. Für die Industrial Design-Klasse von Hartmut Esslinger und die Fotografie-Klasse trifft das allerdings nicht zu: Für die Industrial Design-Klasse lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 28 %, 0 % wurden aufgenommen! Bei der Fotografie-Klasse berechnet sich die Differenz der Frauenanteile auf -25 %, der Frauenanteil unter den bestandenen Aufnahmeprüfungen betrug nur 30 %.

Überdurchschnittlich viele männliche Studierende

- Die Studienrichtungen Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften (zu 68 %), Mediengestaltung (zu 68 %), Architektur (zu 63 %), Industrial Design (zu 57 %), das Doktoratsstudium der Naturwissenschaft (zu 56 %) und das Studium Angewandte Mediengestaltung – Art & Science Visualization (zu 55 %) weisen überdurchschnittlich viele männliche Studierende auf.

Überdurchschnittlich viele weibliche Studierende

- Die Studienrichtungen Konservierung und Restaurierung (zu 90 %), das Lehramtsstudium (zu 78 %), die Sprachkunst (zu 73 %), das Doktoratsstudium der Philosophie (zu 70 %) und die Bühnengestaltung (zu 65 %) sind durch einen Überhang von weiblichen Studierenden charakterisiert.

Frauenanteil bei Industrial Design gesunken

- In der Studienrichtung Industrial Design ist der Frauenanteil unter den Studierenden im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gesunken.

## 9. Gender Studies an der Angewandten

Gastprofessur für gender studies einführen

- Im Frauenförderungsplan ist eine Gastprofessur für gender studies vorgesehen. Laut Entwicklungsplan war die Einführung des Studienschwerpunkts „art & gender“ sowie die Etablierung der vorgesehenen Gastprofessur innerhalb dieses Schwerpunkts geplant. Dieses Vorhaben konnte aber bei den Verhandlungen zur Leistungsvereinbarung nicht durchgesetzt werden. Das Vorhaben sollte in den künftigen Entwicklungsplan erneut aufgenommen werden.

Wenig Lehrveranstaltungen mit explizit genderspezifischen Inhalten

- Im Studienjahr 2009/10 wurden – laut Vorlesungsverzeichnis – 30 Lehrveranstaltungen mit explizit thematisierten genderspezifischen Inhalten abgehalten. Das stellt nur 3 % der abgehaltenen Lehrveranstaltungen dar.

- Falsche Kategorisierung - Manche der als „gender studies“ kategorisierten Lehrveranstaltungen behandeln „gender“ in keiner Weise.
- Mehr Drittmittelprojekte - Im Studienjahr 2009/10 gab es kein einziges Drittmittelprojekt, das vornehmlich auf „gender“ ausgerichtet war. Es gab lediglich zwei Forschungsprojekte mit starken Genderkomponenten.

## **10. Förderungen und Stipendien**

- Regeln einführen - Die Sussmann-Stiftung hat keine Regeln zur Bestimmung der Förderhöhen oder fixe Förderungssummen festgelegt. Auch bei den Reisekostenzuschüssen für kurzfristige fachspezifische Kurse und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland sowie beim Auslandskostenzuschuss für Studierende und der Förderung der Auslandsbeziehungen für Lehrende gibt es keine Regeln zur Bestimmung der Stipendienhöhe. Die Formulierung von Regeln wäre in diesen Fällen empfehlenswert.

### **Impressum**

#### **Verfasserin**

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Veronika Schwediauer  
Koordinationsstelle für Genderfragen  
<http://gender.dieangewandte.at>

#### **Für den Inhalt verantwortlich**

Universität für angewandte Kunst Wien  
Oskar Kokoschka-Platz 2  
1010 Wien

Wien, November 2011