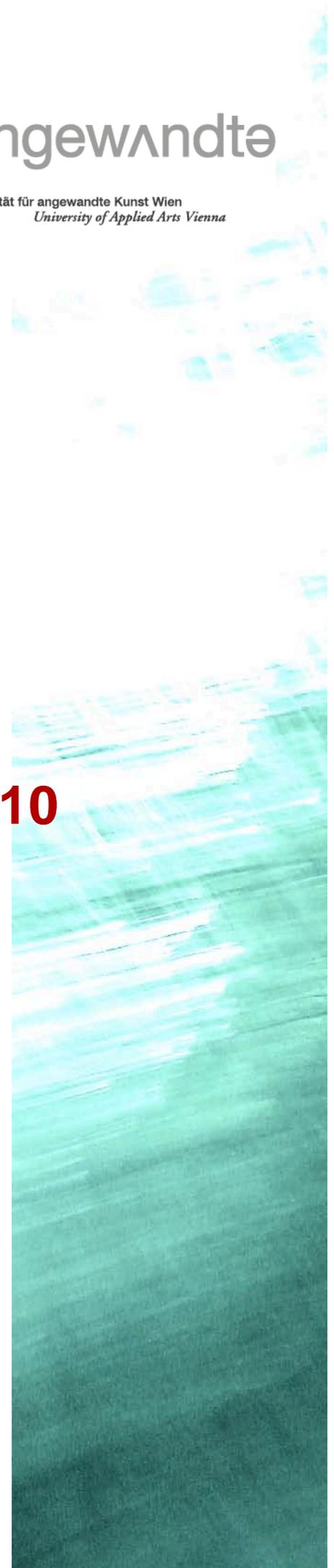


*gender_*di:'angewandte

Koordinationsstelle für Genderfragen Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

**Jahresbericht laut
Frauenförderungsplan 2010**



Impressum

Verfasserin

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

Für den Inhalt verantwortlich

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

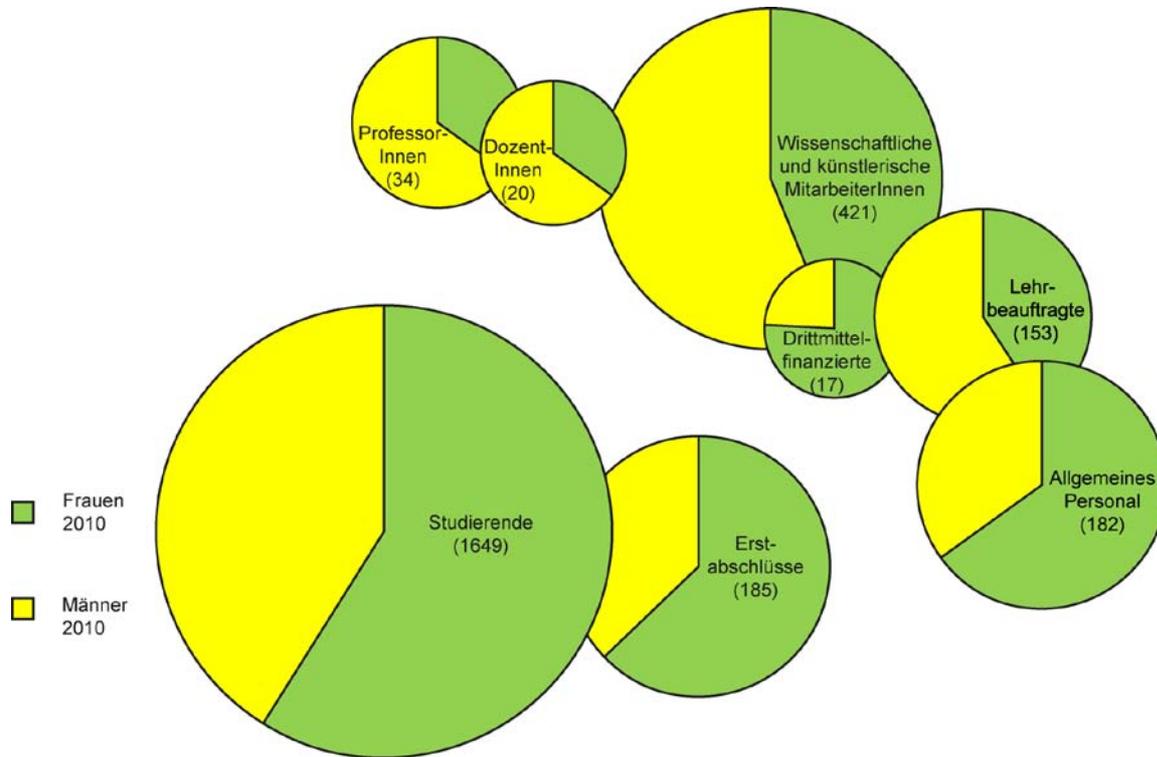
Wien, November 2011

INHALT

0. Einleitung	4
1. Das Personal.....	6
2. Gender Budgeting	31
3. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	33
4. Coaching, Supervision & Beratung bei Konflikten	35
5. Studierende & Studien	36
6. Gender Studies	42
7. Förderungen und Stipendien.....	46
8. Resümee.....	55
9. Abkürzungsverzeichnis	66
10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	67
11. Quellenverzeichnis	69
12. ANHANG.....	70

0. Einleitung

Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst Wien 2010 nach Köpfen



Anmerkung: Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.

Quelle: uni:data

Ein erster Blick auf die Geschlechterverhältnisse im Personal und unter den Studierenden zeigt, dass sich die Studierenden zwar hauptsächlich aus Frauen zusammensetzen und der Frauenanteil auch im allgemeinen Personal dominiert, Frauen aber im wissenschaftlich-künstlerischen Personal zu gering vertreten sind und der Frauenanteil in einem umgekehrten Verhältnis zur Höhe der Karrierestufe steht. Die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bzw. die Benachteiligung von Frauen an der Universität für angewandte Kunst Wien sind der Grund für die Existenz dieses Berichts. Der Jahresbericht wird auf Grundlage des Frauenförderungsplans (FFP¹), der 2003 beschlossen wurde und Teil der Satzung ist, verfasst. Dieser ist nach seiner eigenen Definition „aufgrund der gespannten finanziellen Situation“ eine reduzierte Variante. Darüber hinaus entspricht er in einigen Teilen nicht mehr der Realität. Zudem ist der Frauenförderungsplan nach Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG) für sechs Jahre zu erstellen, nach jeweils zwei Jahren aber an die aktuelle Ent-

¹ Eine Auflistung der verwendeten Abkürzungen befindet sich auf Seite 66.

wicklung anzupassen (§ 11a Abs. 2 B-GBG). Der Frauenförderungsplan sollte also dringend überarbeitet werden. Angesichts der finanziell gespannten Lage an den Universitäten, die sich immer weiter zu verschärfen droht, ist desweiteren zu befürchten, dass gerade bei den Anliegen der zu verändernden Geschlechterverhältnisse gespart wird. Darum ist zukünftig besondere Vorsicht an der Angewandten geboten; die Anliegen um die Veränderung der Geschlechterverhältnisse dürfen nicht zurückfallen.

Im folgenden Jahresbericht werden die Geschlechterverhältnisse bzw. die Situation von Frauen an der Angewandten analysiert und festgestellte Ungleichheiten aufgezeigt. Es ist der dritte Bericht dieser Art und beschäftigt sich mit dem Kalenderjahr 2010 bzw. dem Studienjahr 2009/10. Die Analyse wird in die folgende Themengebiete gegliedert: (1) Das Personal, (2) Gender Budgeting, (3) Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie, (4) Coaching, Supervision & Beratung bei Konflikten, (5) Studierende & Studien, (6) Gender Studies sowie (7) Förderungen und Stipendien. Die Ergebnisse der Analyse werden im (8) Resümee zusammengefasst.

Für die Anliegen der Gleichstellung an den Universitäten kommen verschiedene rechtliche Grundlagen zur Anwendung: das Universitätsgesetz, der Frauenförderungsplan der Angewandten (der Teil der Satzung ist) sowie das Bundesgleichbehandlungsgesetz. Diese legen aber zum Teil unterschiedlich hohe Frauenanteile als Maßvorgaben fest. In der Analyse werden die festgestellten (quantitativen) Geschlechterverhältnisse anhand der rechtlich festgesetzten Maßstäbe für die jeweiligen Kriterien beurteilt. Zum Beispiel legt der Frauenförderungsplan eine 50 % Frauenquote für das künstlerisch-wissenschaftliche und das allgemeine Personal fest. Die derzeit herrschenden Geschlechterverhältnisse in diesen beiden Personalbereichen werden also anhand dieser Vorgabe beurteilt. Existiert für eine Analyse-kategorie keine rechtliche Vorgabe, werden die herrschenden Geschlechterverhältnisse als ungleich beurteilt, wenn die Frauen- bzw. Männeranteile unter 40 % bzw. über 60 % annehmen.

Die Möglichkeiten der Analyse sind durch die vorhandenen (quantitativen) Daten beschränkt. Die vorgestellten Daten in diesem Bericht sind größtenteils hausintern produziert worden. Die Datenplattform des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (uni:data) ist die einzige hauserne Datenquelle. Alle Datenquellen sowie alle verwendeten Unterlagen werden im Literaturverzeichnis angeführt. Erstens, um die Quellenlage offenzulegen 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!

1. Das Personal

Die folgende Analyse des Personalstands beruht vor allem auf der Untersuchung der (geschlechtsspezifischen) Verteilung von Vollzeitäquivalenten (auch als „VZÄ“ abgekürzt), wobei ein Vollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle entspricht².

Der Personalstand

Tabelle 1: Personalstand nach Köpfen und nach VZÄ

	2010			2009			Differenz Frauenanteil 2010-2009			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
Personen	314	50%	317	50%	631	301	49%	318	619,0	1%
VZÄ	183,1	53%	163,3	47%	346,4	173,4	52%	163,2	336,6	1%
VZÄ pro Person	0,6		0,5			0,6		0,5		0,0

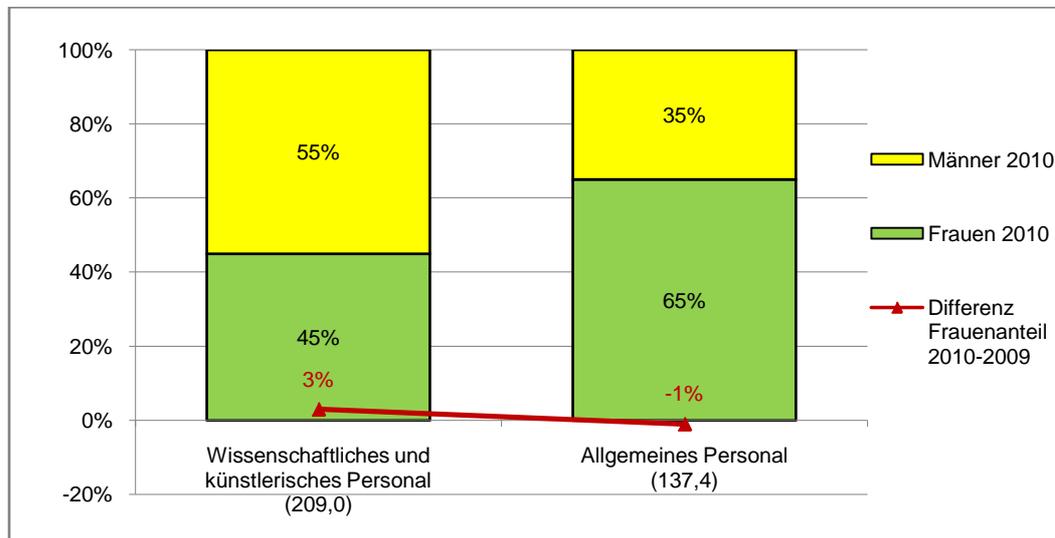
Quelle: uni:data

Wie in der oben dargestellten Tabelle ersichtlich ist, sind gleichwertige Anteile von Frauen und Männern an der Angewandten beschäftigt. Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten sind Frauen mit 53 % leicht über dem Wert, den die männlichen Beschäftigten erreichen (47 %). Frauen verfügen also – und das verdeutlicht die dritte Zeile in der Tabelle oben, die die Vollzeitäquivalente pro Person angibt, – durchschnittlich über ein etwas höheres Beschäftigungsausmaß als Männer. Gegenüber dem Vorjahr haben sich die prozentuellen Anteile kaum verändert.

² Die Quellen für die Personaldaten sind großteils Exporte der Personalabteilung einerseits und Daten der Datenplattform des Wissenschafts- und Forschungsministeriums uni:data andererseits. Für beide Datenquellen gilt der Stichtag 31.12.2010 für die Daten für 2010 und der Stichtag 31.12.2009 für die Daten für 2009. In den vorgestellten Daten sind die Karenzierungen nicht enthalten. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt.

Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen und im allgemeinen Personal

Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen und im allgemeinen Personal nach VZÄ



Anmerkung: Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.

Quelle: uni:data

Stellt man die Anstellungsverhältnisse von Frauen und Männern beim allgemeinen und beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach VZÄ gegenüber, ergibt sich bereits ein differenzierteres Bild der Personalstruktur an der Angewandten in Bezug auf die Geschlechterverteilung: Während das allgemeine Personal mit 65 % der Vollzeitäquivalente klar weiblich dominiert ist, sind Frauen mit 45 % beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal Männern quantitativ leicht unterlegen. Laut Frauenförderungsplan (§ 3 Abs. 5) wird eine Frauenquote von 50 % im künstlerisch-wissenschaftlichen wie im allgemeinen Personal angestrebt. Dem bestehenden Ungleichgewicht sollte bei zukünftigen Neuanstellungen entgegengewirkt werden, indem insbesondere mehr Frauen in das wissenschaftlich-künstlerische und etwas mehr Männer in das allgemeine Personal rekrutiert werden. Allerdings muss betont werden, dass dies nur eine erste grobe Empfehlung darstellt. Die geschlechtsspezifischen Personalstrukturen in beiden Bereichen müssen zuerst differenzierter analysiert werden – zum Beispiel hinsichtlich der hierarchischen Stellung –, um spezifischere Handlungsratschläge geben zu können. Das wird auf den folgenden Seiten unternommen.

Gegenüber dem Vorjahr sind kaum Veränderungen ersichtlich: Der Frauenanteil ist beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal um 3 % gestiegen und beim allgemeinen Personal um 1 % gesunken. Diese prozentuellen Veränderungen sind in einem Vergleich von einem

Jahr zum anderen – in diesem Fall von 2010 auf 2009 – kaum nennenswert. Allerdings konnte auch schon im Jahresvergleich 2009-2008 eine prozentuelle Verschiebung in einem ähnlichen Ausmaß festgestellt werden. Diese leichten Veränderungen könnten also einen positiven Trend abbilden.

Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

In der folgenden Tabelle wird die Geschlechterverteilung bei befristeten wie unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach Vollzeitäquivalenten für die Angestellten nach Kollektivvertrag (KV) gezeigt. BeamtInnen und Vertragsbedienstete werden von der Analyse ausgeschlossen. Zum einen, weil die meisten der Beschäftigungsverhältnisse von Vertragsbediensteten und BeamtInnen unbefristet sind und die Relationen deshalb verzerren würden. Zum zweiten, weil es keine Möglichkeit gibt, Merkmale dieser Anstellungsarten noch zu verändern. In die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag hingegen, die mit 70 % ohnehin bereits die große Mehrheit der Arbeitsverträge an der Angewandten ausmachen, kann eingegriffen werden.

Tabelle 2: Befristete und unbefristete Anstellungsverhältnisse nach Kollektivvertrag nach VZÄ

	2010			2009			Differenz Frauenanteil 2010-2009			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
Befristet	48,0	59%	33,9	41%	81,9	41,5	49%	42,9	84,4	9%
Unbefristet	43,7	45%	52,9	55%	96,6	37,2	52%	34,6	71,9	-7%

Anmerkung: Die dargestellten Daten umfassen nur die Anstellungsverhältnisse nach Kollektivvertrag; Arbeitsverhältnisse nach Beamtendienst- oder Vertragsbedienstetengesetz wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Quelle: Export der Personalabteilung

Aus der Datenübersicht oben ist ablesbar, dass der Großteil der Vollzeitäquivalente in befristeten Anstellungen nach KV von Frauen ausgefüllt wird (59 %). Bei den Vollzeitäquivalenten in unbefristeten Verhältnissen ist hingegen der Männeranteil (55 %) größer als der Frauenanteil. Besonders frappierend sind die Differenzen der Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr (die in der letzten Spalte der Tabelle angegeben werden): Die Werte zeigen, dass der Frauenanteil bei den befristeten Verträgen von 2009 auf 2010 um 9 % zugelegt hat, während er bei den unbefristeten Anstellungen um 7 % zurückgegangen ist. Dies ist umso schockierender, als die Vollzeitäquivalente bei den unbefristeten Stellen von 2009 auf 2010 um 24,7 VZÄ angestiegen sind und das Ausmaß der befristeten Anstellungen mit 2,5 VZÄ sogar leicht gesunken ist. Hier besteht dringender Handlungsbedarf: Diese Ergebnisse müssen bei der zukünftigen Personalpolitik unbedingt berücksichtigt werden. Ansonsten ist eine

Vergrößerung der Geschlechterkluft bezüglich befristeter und unbefristeter Stellen an der Angewandten unabwendbar.

In der folgenden Tabelle und dem dazugehörigen Diagramm werden die befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen und des wissenschaftlich-künstlerischen Personals nach KV getrennt dargestellt. Typisch befristete Stellen wie LektorInnen und studentische MitarbeiterInnen wurden dabei von der Analyse ausgenommen.

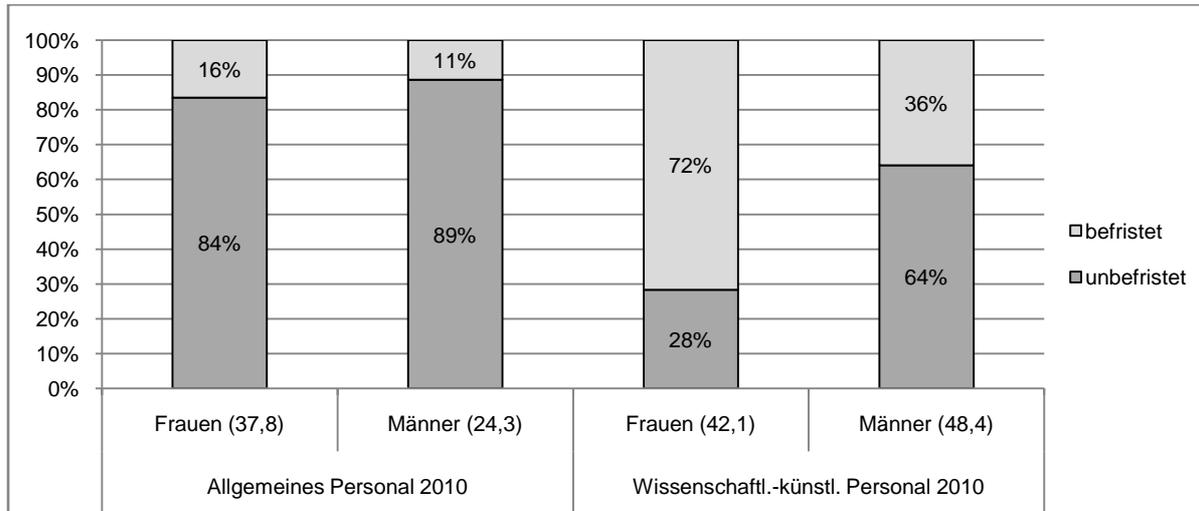
Tabelle 3: Befristete und unbefristete Stellen im allgemeinen und im wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag nach VZÄ

	2010			2009			Differenz Frauenanteil 2010-2009			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
Allgemeines Personal - unbefristet	31,6	84%	21,5	89%	53,1	25,3	73%	10,1	35,4	10%
Allgemeines Personal - befristet	6,2	16%	2,8	11%	9,0	9,3	27%	5,7	15,0	-10%
Allgemeines Personal Summe	37,8		24,3		62,1	34,6		15,8	50,4	
Wissenschaftl.-künstl. Personal - unbefristet	11,9	28%	31,0	64%	42,9	11,8	38%	22,5	34,3	-10%
Wissenschaftl.-künstl. Personal - befristet	30,2	72%	17,4	36%	47,5	18,8	62%	15,4	34,2	10%
Wissenschaftl.-künstl. Personal Summe	42,1		48,4		90,5	30,6		37,9	68,5	

Anmerkung: Die dargestellten Daten umfassen nur die Anstellungsverhältnisse nach Kollektivvertrag; Arbeitsverhältnisse nach Beamtendienst- oder Vertragsbedienstetengesetz wurden von der Analyse ausgeschlossen. Zudem wurden die LektorInnen und die studentischen MitarbeiterInnen von der Analyse ausgenommen.

Quelle: Export der Personalabteilung

Abbildung 3: Befristete und unbefristete Stellen im allgemeinen und wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag 2010 nach VZÄ



Anmerkungen:

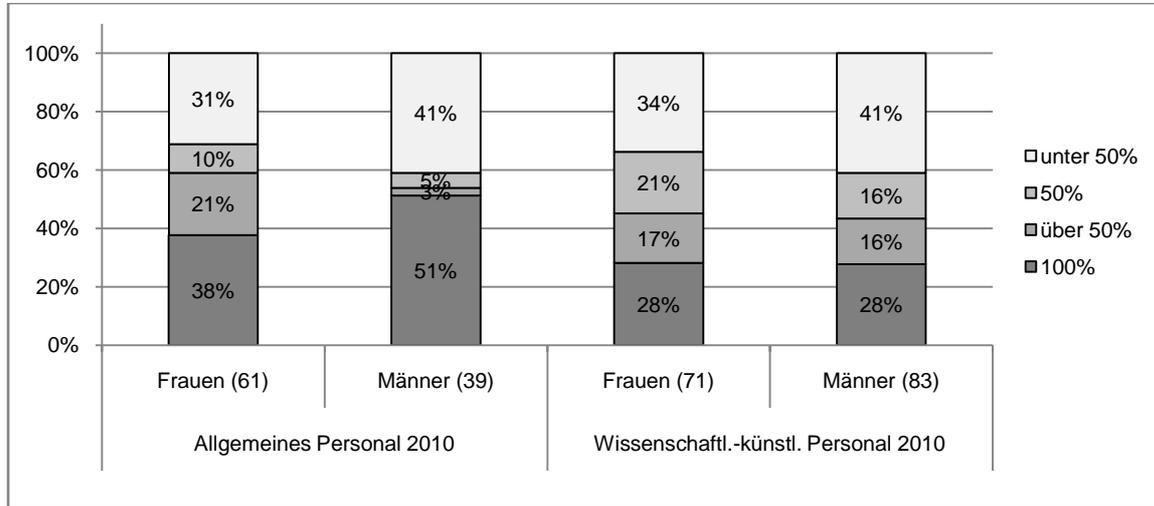
- (1) Die Abbildung stellt die in der Tabelle auf der vorigen Seite (Tabelle 3) angeführten Daten dar. Alle Anmerkungen und Quellenangaben sind dort nachzulesen.
- (2) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.

Aus dem Diagramm oben ist ersichtlich, dass der Großteil der von Frauen oder Männern ausgefüllten VZÄ im allgemeinen Personal nach KV aus unbefristeten Anstellungsverhältnissen besteht. In der Gruppe der Frauen im allgemeinen Personal (nach VZÄ) treffen jedoch für einen größeren Anteil (16 %) als unter der Gruppe der Männer (nach VZÄ; 11 %) befristete Beschäftigungen zu. Der größte Unterschied muss allerdings bei den wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigungen verortet werden: 72 % des weiblichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals (nach VZÄ) besetzt befristete Stellen, während dies auf nur 36 % der in der Wissenschaft und Kunst beschäftigten Männer (nach VZÄ) zutrifft!

In der Tabelle auf der vorigen Seite können die Differenzen der Frauenanteile von 2009 auf 2010 abgelesen werden, die gravierend sind. Positiv ist die Entwicklung in der Verwaltung: Unter den im allgemeinen Personal von Frauen ausgefüllten VZÄ ist der Anteil der befristeten Anstellungen von 2009 auf 2010 um 10 % gesunken, während also der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse um 10 % gestiegen ist. In der Wissenschaft und Kunst ist der Trend genau umgekehrt: Unter den Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen (nach VZÄ) ist der Anteil der unbefristeten Stellen um 10 % gesunken, während der Anteil bei den befristeten Stellen demnach um 10 % gestiegen ist. Unter der Maßgabe der Geschlechtergleichheit bezüglich befristeter und unbefristeter Stellen kann die Entwicklung im allgemeinen Personal als positiv beurteilt werden, während in der zukünftigen Stellenbesetzung in der Wissenschaft und Kunst unbedingter Handlungsbedarf besteht.

Beschäftigungsausmaße

Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß bei Anstellungen nach Kollektivvertrag 2010
nach Köpfen



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.
- (2) Die dargestellten Daten umfassen nur die Anstellungsverhältnisse nach Kollektivvertrag; Arbeitsverhältnisse nach Beamtendienst- oder Vertragsbedienstetengesetz wurden von der Analyse ausgeschlossen. Zudem wurden typische Nebenbeschäftigungen wie Lektoratsposten und die studentischen MitarbeiterInnen von der Analyse ausgenommen.

Quelle: Export der Personalabteilung

In dem Diagramm oben werden die Beschäftigungsausmaße von Frauen und Männern dargestellt. Wiederum wurden nur die Angestellten nach Kollektivvertrag für die Datenanalyse verwendet³. Zudem wurden nur die typischen Vollzeitbeschäftigungskategorien analysiert und die Personalkategorien LektorInnen, Lehrbeauftragte und studentische MitarbeiterInnen ausgeschlossen.

Im allgemeinen Personal ist der Anteil der MitarbeiterInnen in Vollzeitstellen in der Gruppe der Männer (51 %) größer als in der Gruppe der Frauen (38 %). Auf eine Änderung dieser Relationen sollte zukünftig personalpolitisch hingewirkt werden. Die anderen Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung sind nicht aufsehenerregend: Es sind deutlich mehr Frauen als Männer in Stellen mit einem Beschäftigungsausmaß zwischen 50 % und 100 % (das entspricht der Kategorie „über 50 %“ im Diagramm). Es befindet sich also circa die Hälfte der Frauen und der Männer in Anstellungsverhältnissen mit über 50 % Beschäftigungsausmaß. Halbezeitstellen werden von 5 % der Männer und 10 % der Frauen ausgefüllt, während mehr Männer (41 %) als Frauen (31 %) Stellen mit weniger als 50 % Beschäftigungsausmaß besetzen.

³ Diese Auswahl wurde bereits auf Seite 8 begründet.

Im wissenschaftlich-künstlerischen Personal lassen sich im Vergleich dazu weniger Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen. Zudem scheinen diese nicht diskriminierend für Frauen zu sein: In den Kategorien Vollzeitstelle, Beschäftigungsausmaß über 50 % und zu 50 % entspricht der Anteil der Frauen jeweils dem Anteil von Männern in derselben Kategorie oder ist sogar etwas höher. Dementsprechend findet sich auch ein höherer Prozentsatz der Männer (41 %) als der Frauen (34 %) in Positionen mit unter 50 % Beschäftigungsausmaß.

Funktionen und Frauenquoten

Tabelle 4: Funktionen und Frauenquoten 2010 nach Köpfen

	2010			Frauen 2010 %	Organe mit erfüllter Frauenquote 2010
	Frauen	Männer	Gesamt		
Rektorat	1	3	4	25%	0/1
RektorIn	0	1	1	0%	
VizeRektorInnen	1	2	3	33%	
InstitutsleiterInnen	3	5	8	38%	keine Quote
BereichsleiterInnen	6	2	8	75%	keine Quote
LeiterInnen anderer Organisationseinheiten	14	7	21	67%	keine Quote
Senat	7	11	18	39%	0/1
Vorsitz	1	0	1	100%	
Mitglieder	6	11	17	35%	
Universitätsrat	2	3	5	40%	1/1
Vorsitz	0	1	1	0%	
Mitglieder	2	2	4	50%	
Habilitationskommissionen	8	2	10	80%	2/2
Berufungskommissionen	4	6	10	40%	2/2
CurricularKommissionen	42	27	69	61%	12/12
Sonstige Kollegialorgane	15	5	20	75%	1/1
Frauenquotenerfüllungsgrad in den Organen_INSGESAMT					18/20

Anmerkungen:

- (1) Die Erfüllung der Frauenquote, die Kategorie in der letzten Spalte, bezieht sich auf die Novelle des Universitätsgesetzes 2009 und der dort festgelegten Frauenquote von 40 % für die entsprechenden Funktionen bzw. Organe.
- (2) Die Zellen in der Spalte der prozentuellen Frauenanteile 2010 werden bei Werten kleiner/gleich 40 % mit einem gelben Hintergrund, bei Werten größer/gleich 60 % mit einem grünen Hintergrund hervorgehoben.
- (3) Die Kategorie „LeiterInnen anderer Organisationseinheiten“ umfasst auch die BereichsleiterInnen.

Quellen: Wissensbilanz 2010, S. 33; uni:data; Datenexport des Senatsbüros; Datenexport der Personalabteilung

In der Novelle des Universitätsgesetzes 2009 wurde eine Frauenquote von 40 % für das Rektorat, den Senat, den Universitätsrat und den vom Senat einzurichtenden Kollegialorganen festgeschrieben. Laut Frauenförderungsplan wird allerdings ein Frauenanteil von 50 % für alle Kollegialorgane, akademischen Gremien und Kommissionen angestrebt (§ 4 Abs. 1).

Leider wurde keine Frauenquote für die Institutsleitungen, die Bereichsleitungen⁴ sowie die Leitungen anderer Organisationseinheiten im Universitätsgesetz (UG) festgelegt. In der Tabelle oben wird die Erfüllung der Frauenquote (siehe letzte Spalte rechts) anhand der Bestimmungen des Universitätsgesetzes angegeben.

Im Rektorat wurde die 40 %-Quote 2010 verfehlt: Nur eine der vier (Vize-)rektorInnen war eine Frau. Die Institute wurden 2010 mehrheitlich von Männern geleitet, hier besteht Handlungsbedarf. Nachdem die InstitutsleiterInnen üblicherweise der Personalgruppe der ProfessorInnen angehören, kann diesem Missstand nur durch eine Erhöhung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen an der Angewandten abgeholfen werden. Im Gegensatz dazu waren rund drei Viertel der BereichsleiterInnen und zwei Drittel der LeiterInnen anderer Organisationseinheiten Frauen, was als positiv zu interpretieren ist. Im Senat wurde die 40 %-Quote nicht erreicht, allerdings nur knapp. Die Nicht-Erfüllung der Quote muss einerseits darauf zurückgeführt werden, dass sich dieses Organ mehrheitlich aus ProfessorInnen zusammensetzt und es sich dabei um eine Personalgruppe handelt, die einen geringen Frauenanteil aufweist. Andererseits sind es gerade die Studierenden, die sich an der Angewandten mehrheitlich aus Frauen zusammensetzen, die proportional (zu) wenige Frauen in den Senat entsandt haben. Positiv herauszustreichen ist, dass der Vorsitz im Oktober 2010 von einem Mann auf eine Frau (Ruth Mateus-Berr) übergegangen ist.

Im Universitätsrat wurde die Quote von 40 % erreicht; den Vorsitz hatte ein Mann inne. In den Kollegialorganen waren die Frauenanteile mehrheitlich recht hoch. Das kann einerseits als erfreulich interpretiert werden. Andererseits können die hohen Prozentsätze an Frauen in den Kollegialorganen auch ein Indikator dafür sein, dass vornehmlich Frauen Gremienarbeit übernehmen, die viel Zeit beansprucht, aber kaum positive Auswirkungen auf den weiteren Karriereweg hat. Resümierend müssen die Frauenanteile von über 40 % als positiv beurteilt werden. Zukünftig sollte darauf geachtet werden, dass die Kollegialorgane ausgeglichene Geschlechterverhältnisse aufweisen.

2010 wurden die im UG vorgeschriebenen Frauenquoten an der Angewandten zusammengefasst in 18 von 20 Organen (90 %) erfüllt, was als positiv hervorzuheben ist. Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz und die Akademie der bildenden Künste Wien, die von den österreichischen Kunstuniversitäten am besten für einen Vergleich mit der Angewandten geeignet sind, erreichen mit Erfüllungsquoten von 89 % (Linz) und 93 % (Akademie) ähnliche Werte.

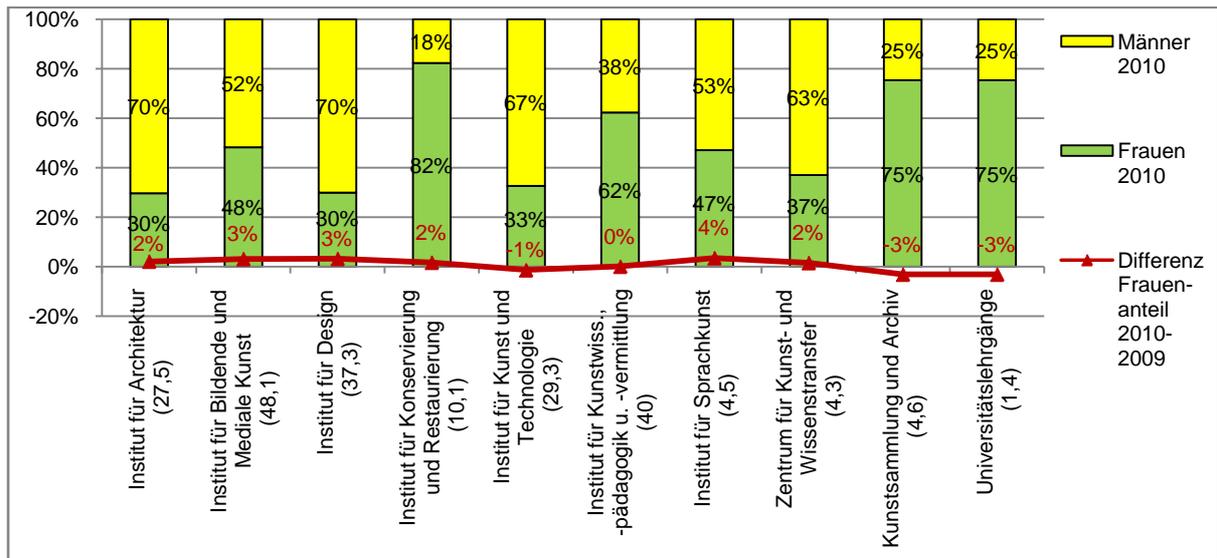
⁴ Die Position der BereichsleiterInnen ist von jener der LeiterInnen von Organisationseinheiten zu unterscheiden: Die Bereiche der Verwaltung sind – zumindest teilweise – in verschiedene Abteilungen bzw. Organisationseinheiten geteilt.

Zukünftig sollte daran gearbeitet werden, dass nicht nur die vom Universitätsgesetz vorgegebenen Frauenanteile, sondern auch die höheren vom Frauenförderungsplan festgesetzten Frauenanteile erreicht werden.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“

Die Geschlechterverhältnisse im Personal des Bereichs „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“⁵ werden für das wissenschaftlich-künstlerische und das allgemeine Personal getrennt betrachtet. Bei der Bewertung einer männlichen oder weiblichen Dominanz bilden Frauen- bzw. Männeranteile von unter 40 bzw. über 60 % den Maßstab.

Abbildung 5: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert. Desweiteren wurde der Betriebsrat – eine Position, die ebenfalls nur 1,0 VZÄ umfasst – von der Analyse ausgeschlossen, da er keiner Organisationseinheit zugeteilt ist.

Quelle: Export der Personalabteilung

Entsprechend des oben formulierten Maßstabes sind die Institute Architektur, Design, Kunst und Technologie sowie das Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer die „männlichsten“ Organisationseinheiten. Demgegenüber stehen das Institut für Konservierung und Restaurie-

⁵ Die Gliederung in „Lehre, Kunstentwicklung und Forschung“ und „Planung, Service und Verwaltung“ entspricht der Organisationsstruktur der Angewandten, die im April 2010 eingeführt wurde.

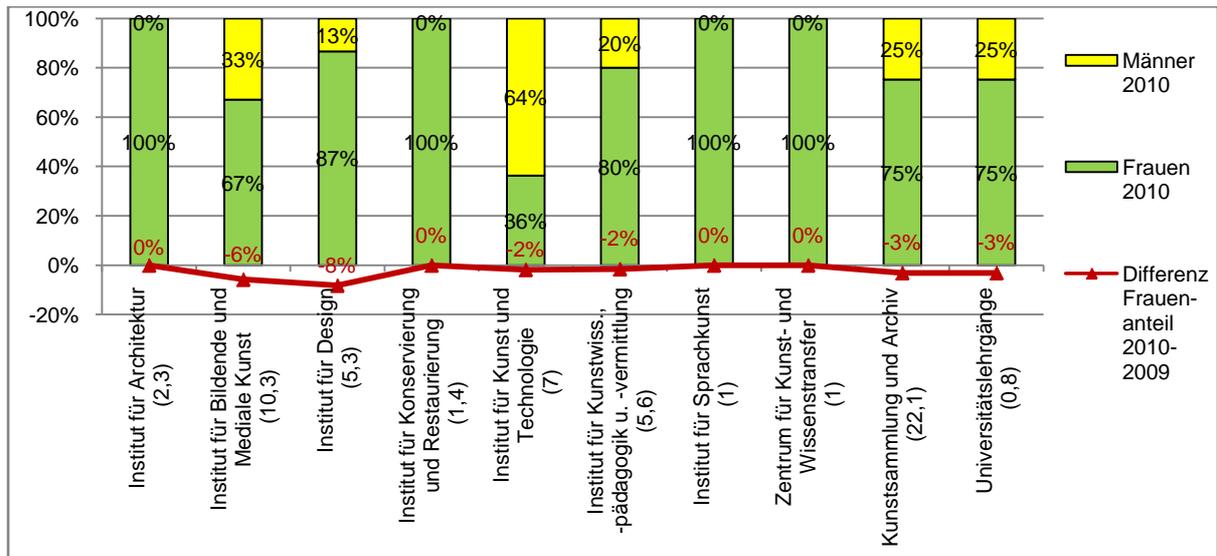
rung, die Kunstsammlung und das Archiv, die Universitätslehrgänge und das Institut für Kunstwissenschaft, -pädagogik und -vermittlung als jene Bereiche, die von weiblichem Personal dominiert sind. Am Frappierendsten trifft das auf die Konservierung und Restaurierung mit einem Frauenanteil im Personal (nach VZÄ) von 82 % zu. Die Institute Bildende und Mediale Kunst und Sprachkunst weisen relativ ausgewogene Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal auf. Allerdings sind die Grundgesamtheiten bei der Sprachkunst, dem Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer, der Kunstsammlung und dem Archiv sowie den Universitätslehrgängen recht gering und besitzen daher nur beschränkte Aussagekraft.

Die Veränderung des Frauenanteils von 2009 auf 2010 ist vernachlässigenswert.

Insgesamt ist zu empfehlen, die derzeit herrschenden Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal bei der Personalauswahl zu berücksichtigen und auf einen zukünftigen Ausgleich der Geschlechterverhältnisse hinzuwirken. Die Personalaufteilung von Frauen und Männern entspricht in weiten Teilen rollenstereotypen Geschlechtervorstellungen. Eine Möglichkeit, diese Aufteilung aufzubrechen, wäre, auf die langjährigen Erfahrungen aus dem Programm „Frauen in die Technik“ (FiT) zurückzugreifen.

Im Anhang werden die Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal für die Fächer und Organisationseinheiten des künstlerisch-wissenschaftlichen Organisationsbereichs der Angewandten detailliert in einer Tabelle aufgeführt.

Abbildung 6: Das allgemeine Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert. Desweiteren wurde der Betriebsrat – eine Position, die ebenfalls nur 1,0 VZÄ umfasst – von der Analyse ausgeschlossen, da er keiner Organisationseinheit zugeteilt ist.

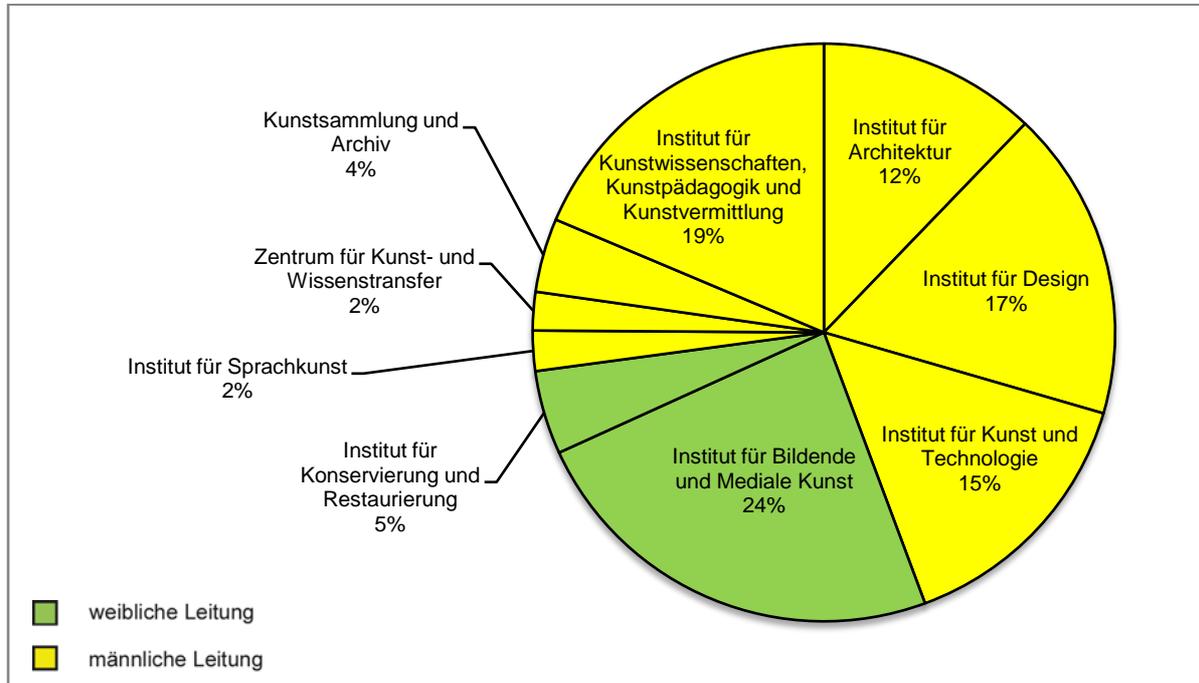
Quelle: Export der Personalabteilung

Die Summen der Vollzeitäquivalente des allgemeinen Personals in den jeweiligen wissenschaftlich-künstlerischen Einheiten sind teilweise recht gering, die Interpretationen der Prozentwerte müssen deswegen vorsichtig gehandhabt werden. Einige Aussagen können aber getroffen werden: Das allgemeine Personal im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ist von Frauen dominiert. Interessanterweise trifft das aber nicht für das Institut für Kunst und Technologie zu, das als einziges Institut einen höheren Männer- als Frauenanteil unter den Vollzeitäquivalenten aufweist. Es ist damit gerade jenes Institut, das mit Technik und Technologie als traditionellen Männerdomänen zu tun hat. Die technischen Arbeitskräfte setzen sich offenbar größtenteils aus Männern zusammen. Männeranteile von bis zu einem Drittel weisen desweiteren das Institut für Bildende und Mediale Kunst, die Kunstsammlung und das Archiv, die Universitätslehrgänge, das Institut für Kunstwissenschaft, -pädagogik und -vermittlung sowie das Institut für Design auf. In allen anderen Instituten bzw. Zentren arbeiten nur Frauen im allgemeinen Personal.

Im Sinne von Gender Mainstreaming sollte darauf hingewirkt werden, dass das allgemeine Personal ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen Organisationseinheiten aufweist.

Das folgende Tortendiagramm stellt die Verteilung der Vollzeitäquivalente des gesamten Personals im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ auf die jeweiligen Institute und Abteilungen sowie ihre männliche bzw. weibliche Leitung dar.

Abbildung 7: Leitungsfunktionen im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ 2010 nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Prozentwerte geben den Anteil an Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Instituts innerhalb des Organisationsbereichs „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ an.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert.

Quelle: Export der Personalabteilung

Nachdem Institute üblicherweise von ProfessorInnen geleitet werden und der Frauenanteil in dieser Gruppe 2010 nur bei 35 % liegt, ist es nicht überraschend, dass auch der Frauenanteil bei den Institutsleitungen relativ niedrig ist. Allerdings sind nur zwei der neun Leitungsfunktionen, also 22 %, in weiblicher Hand. Dieser Wert liegt beträchtlich unter dem Frauenanteil des ProfessorInnen-Pools; Institutsleiterinnen können so als „doppelt“ unterrepräsentiert charakterisiert werden.

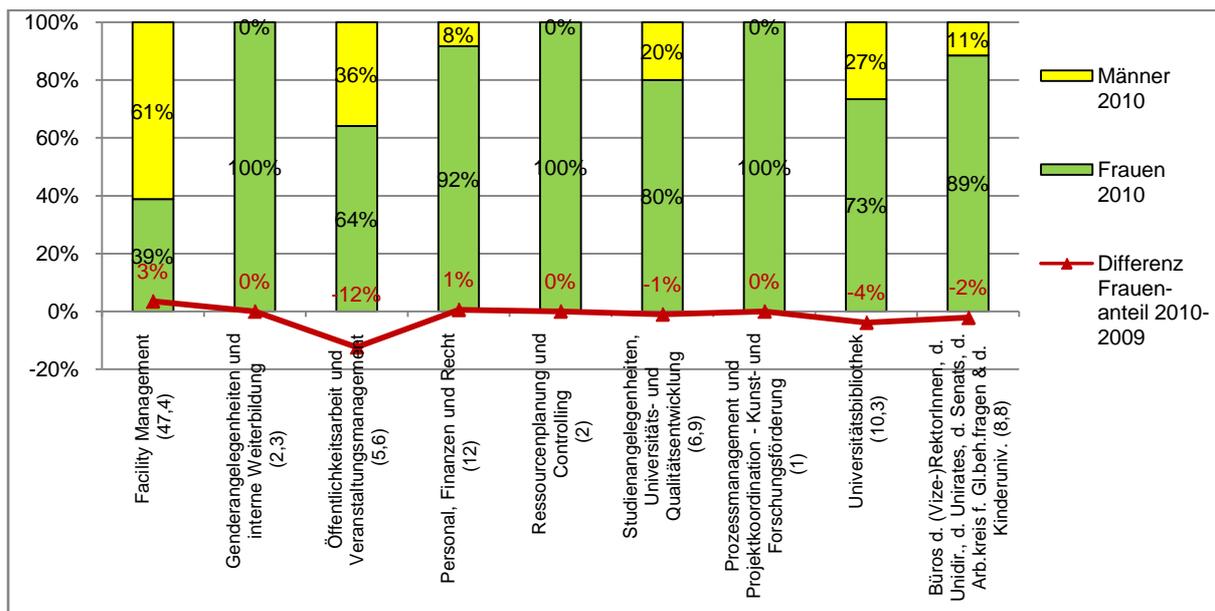
Während das Institut für Bildende und Mediale Kunst unter weiblicher Leitung das größte Institut darstellt – was positiv herausgehoben werden muss –, nimmt das Institut für Konservierung und Restaurierung einen relativ kleinen Anteil vom Kuchen ein. Der überwiegende Teil der Institute und Abteilungen sind unter männlicher Führung. Um diese Benachteiligung

von Frauen zu beseitigen, muss sowohl der Frauenanteil unter den ProfessorInnen als auch unter den InstitutsleiterInnen angehoben werden.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“

In der folgenden Tabelle werden die Anteile der Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern in der Verwaltung – die dem Organigramm der Angewandten folgend „Planung, Service und Verwaltung“ heißt – dargestellt. Die MitarbeiterInnen der (Vize-)rektorInnen, des Universitätsdirektors, des Universitätsrates, des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kinderuniversität sind zur besseren Übersichtlichkeit in einem Balken zusammengefasst. Maßstab bei der Bewertung einer weiblichen oder männlichen Dominanz sind wieder Frauen- bzw. Männeranteile von unter 40 bzw. über 60 %.

Abbildung 8: Geschlechterverteilung im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“ nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert.

Quelle: Export der Personalabteilung

Die Analyse zeigt, dass die meisten Verwaltungsbereiche von Frauen dominiert sind; einige setzen sich nur aus weiblichem Personal zusammen. Das ist insofern nicht verwunderlich, als die Übersicht auf Seite 7 bereits zeigte, dass das allgemeine Personal nach VZÄ einen

65 %-igen Frauenanteil aufweist. Die Bereiche Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung, Ressourcenplanung und Controlling sowie Prozessmanagement und Projektkoordination sind gänzlich weiblich besetzt, bestehen allerdings jeweils nur aus sehr wenigen Vollzeitäquivalenten – nämlich nur bis zu 2,3 VZÄ. Alle anderen Bereiche verfügen über einen größeren Anteil von Vollzeitäquivalenten.

Nach diesen ausschließlich aus Mitarbeiterinnen zusammengesetzten Arbeitsbereichen folgt der Bereich Personal, Finanzen und Recht mit einem Männeranteil von 8 %. Es handelt sich bei diesen 8 % um eine männliche Person, die die Bereichsleitung innehat. Die verschiedenen in einem Balken zusammengefassten Büros schließen an diese Rangfolge mit nur 11 % Männeranteil an. Es ist geradezu typisch, dass diese hauptsächlich aus Sekretariatsstellen bestehende Kategorie weiblich dominiert ist. Bezeichnenderweise handelt es sich bei den 11 % VZÄ, die von Männern ausgefüllt werden, um nur eine Person – dem Assistenten des Rektors. Diese Stelle ist aber mit ungleich mehr Macht ausgestattet als typische Sekretariatspositionen. Die übrigen von Frauen dominierten Bereiche sind – in dieser Reihenfolge – die Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung (Männeranteil von 20 %), die Universitätsbibliothek (Männeranteil 27 %), sowie die Öffentlichkeitsarbeit und das Veranstaltungsmanagement (Männeranteil von 36 %).

Der einzige männlich dominierte Bereich bildet das Facility Management mit einem Männeranteil an den Vollzeitäquivalenten von 61 %. Insbesondere die (sicherheits-)technischen Abteilungen wie der Zentralen Informatikdienst, die Abteilung Gebäude und Technik oder die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin sind männlich dominiert. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche, die gesellschaftlich *traditionellerweise* (!) dem männlichen Aufgabengebiet zugeteilt wurden. Als besonders positiv muss hervorgehoben werden, dass die Leitung dieses Bereichs, der 2010 im Zuge der Reorganisation der Organisationsstruktur der Angewandten neu entstanden ist, mit einer Frau besetzt wurde.

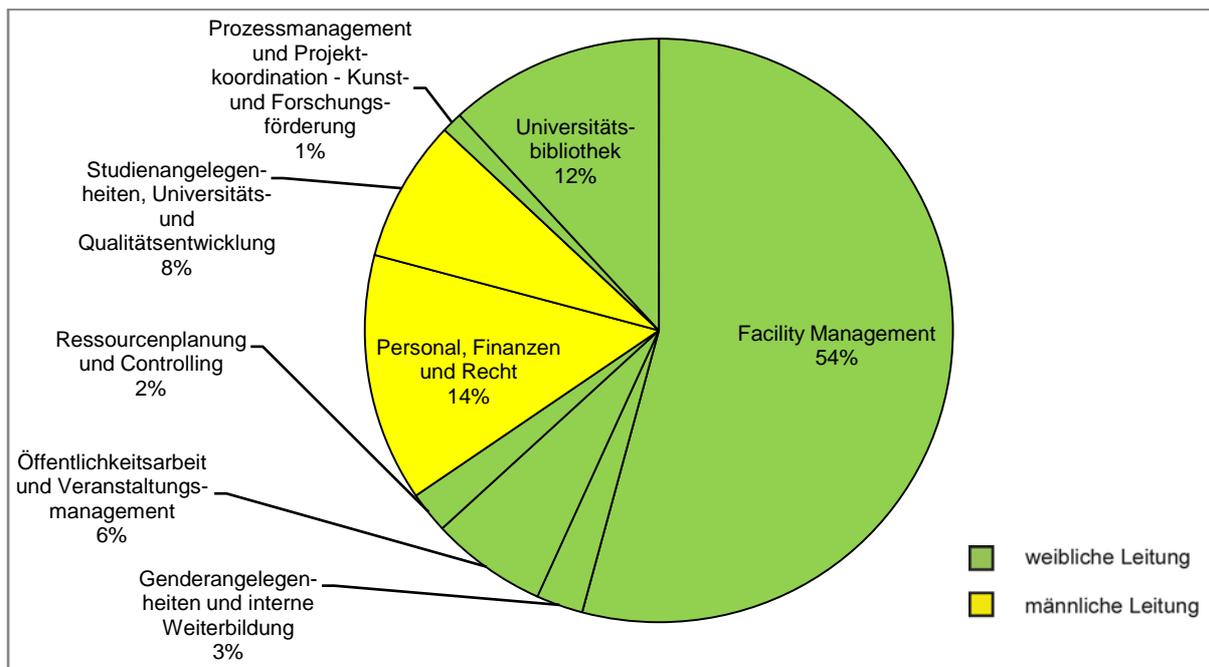
Resümierend sind aus einer geschlechtersensiblen Perspektive vor allem die Dominanz von Frauen in Sekretariatspositionen sowie das mehrheitlich männliche Personal im (sicherheits)technischen Bereich problematisch. Diese Aufteilung, die traditionellen Geschlechtervorstellungen entspricht, gilt es mit der zukünftigen Personalpolitik der Angewandten aktiv aufzubrechen, indem mehr Frauen in traditionell als „männlich“ angesehene Bereiche und mehr Männer in traditionell als typisch „weiblich“ betrachtete Positionen rekrutiert werden. Die Differenz des Frauenanteils von 2009 auf 2010 (siehe Abbildung 8 auf der vorigen Seite) ist größtenteils vernachlässigenswert. Nur dreimal ist die Differenz gleich oder größer 3 %: In der Öffentlichkeitsarbeit und dem Veranstaltungsmanagement ist der Frauenanteil um 12 % gesunken. Die prozentuelle Verschiebung ist dadurch zustande gekommen, dass die VZÄ der Männer einen Zuwachs von 1,0 VZÄ zu verzeichnen hatten. Bei der Universitätsbibliothek ist es zu einem Absinken des Frauenanteils von 4 % gekommen, während jener im

Facility Management um 3 % gestiegen ist. Allerdings ist ein Vergleich zwischen diesen beiden Jahren insofern schwierig, als 2010 eine Reorganisation der Verwaltungsbereiche stattgefunden hat und einige der prozentuellen Verschiebungen nicht Veränderungen der Personalstruktur per se, sondern Veränderungen von Personalzuordnungen zu Verwaltungsbereichen zuzuschreiben sind.

Im Anhang werden die Geschlechterverhältnisse für die Organisationseinheiten des Verwaltungsbereichs der Angewandten des Jahres 2010 detailliert in einer Tabelle aufgeführt.

Das Tortendiagramm unten zeigt die Verteilung der Vollzeitäquivalente in den Verwaltungsbereichen sowie ihre weibliche bzw. männliche Bereichsleitung.

Abbildung 9: Bereichsführungsfunktionen im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“
2010 nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Prozentwerte geben den Anteil an Vollzeitäquivalenten des jeweiligen Bereichs innerhalb des Organisationsbereichs „Planung, Service und Verwaltung“ an.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert.

Quelle: Export der Personalabteilung

Die meisten Bereichsleitungspositionen in der Verwaltung werden von Frauen ausgefüllt: Sechs von acht BereichsleiterInnen sind Frauen (75 %). Der Frauenanteil bei den LeiterInnen anderer Organisationseinheiten – eine Kategorie, die die BereichsleiterInnen und die AbteilungsleiterInnen einschließt – beträgt 67 %, während der Frauenanteil im allgemeinen

Personal nach Köpfen 65 % ausmacht. Der Frauenanteil unter den BereichsleiterInnen ist also höher als der Frauenanteil im allgemeinen Personal, während der Frauenanteil unter den LeiterInnen anderer Organisationseinheiten in etwa gleichauf mit dem Frauenanteil im allgemeinen Personal ist. Beides ist als sehr positiv hervorzuheben.

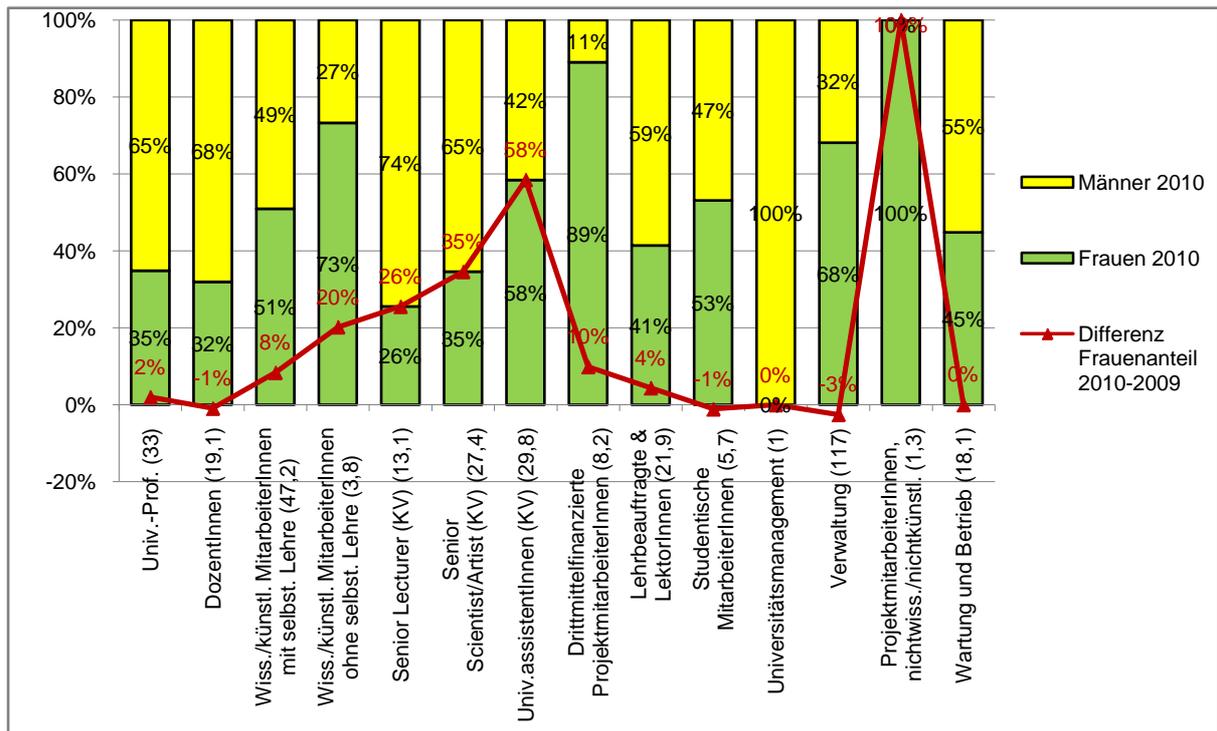
Desweiteren erfreulich ist, dass das Facility Management – das mit 54 % der Vollzeitäquivalente der mit Abstand größte Verwaltungsbereich ist – von einer Frau geführt wird. Die zwei von Männern geleiteten Bereiche sind unter den größten Bereichen: Personal, Finanzen und Recht ist mit 14 % der Vollzeitäquivalente der zweitgrößte Bereich. Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung ist mit 8 % der VZÄ der viertgrößte Bereich. Dieses Bild ist prototypisch für die heutigen Geschlechterverhältnisse, die sich komplexer und widersprüchlicher als früher zeigen, die Frauen zwar nach „oben“ kommen lassen, aber sie weiterhin in einer oft versteckteren, komplexeren Weise diskriminieren: Obwohl nur zwei der acht BereichsleiterInnen Männer sind, leiten sie doch zwei Bereiche, die unter den größten sind.

Die verschiedenen Personalgruppen

Im Frauenförderungsplan ist festgelegt, dass eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen angestrebt wird. Desweiteren sind – solange ein Frauenanteil von 50 % im Lehrpersonal nicht erreicht ist – bei gleicher Qualifikation vorrangig Frauen aufzunehmen (§ 3 Abs. 2 bis 3).

In der folgenden Tabelle werden die Geschlechterverhältnisse in den Verwendungsgruppen des Personals dargestellt, wobei die Kategorien LektorInnen sowie Drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen aus jeweils zwei zusammengefassten Verwendungsgruppen bestehen:

Abbildung 10: Die verschiedenen Personalgruppen nach VZÄ



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.
- (2) Die hier dargestellten Kategorien LektorInnen sowie Drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen bestehen aus jeweils zwei zusammengefassten Verwendungsgruppen.

Quelle: uni:data

Die Kategorien von den UniversitätsprofessorInnen bis zu den studentischen MitarbeiterInnen bilden die personelle Hierarchie im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ab. Die hierarchischen Spitzen wie die UniversitätsprofessorInnen (65 % Männeranteil) sowie die DozentInnen (68 %) werden klar von Männern dominiert. Wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen mit selbständiger Lehre weisen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Die Kategorie der wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen ohne selbständiger Lehre weist zwar einen hohen Frauenanteil (73 %) auf, dieser Wert bezieht sich aber auf nur 3,8 VZÄ und ist deshalb nicht aussagekräftig.

Die Senior Lecturers und die Senior Scientists/Artists sind mit 74 und 65 % stark männlich dominiert. Die UniversitätsassistentInnen sind mit 58 % Frauenanteil eher durch einen weiblichen Überhang charakterisiert. Der umgekehrte Fall trifft für die LektorInnen mit 59 % Männeranteil zu. Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen sind mit 89 % Frauenanteil durch eine klare weibliche Dominanz gekennzeichnet. Die studentischen MitarbeiterInnen weisen ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf.

Bei den DozentInnen handelt es sich um eine alte Personalkategorie. Die männliche Dominanz bei diesen Positionen spiegelt also eine historische Personalpolitik wider. Der männli-

che Überhang bei den ProfessorInnenstellen ist sehr problematisch; diesem sollte zukünftig entgegengewirkt werden. Die Datenlage dieser beiden Kategorien kann aber zumindest nicht überraschen. Besorgniserregender ist im Vergleich dazu, dass die relativ neuen, nach Kollektivvertrag geschaffenen Kategorien der Senior Lecturers und der Senior Scientists/Artists, die Sprungbretter für die weitere Karriere darstellen, Männeranteile von 74 und 65 % aufweisen! Im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ist überdies der hohe Frauenanteil unter den Drittmittelbeschäftigten ein Problem: Die Positionen sind durch ihren befristeten Charakter und die Finanzierung durch externe Geldgeber prekär – es ist bezeichnend, dass diese Stellen überdurchschnittlich mit Frauen besetzt sind.

Dass die Stellen der LektorInnen und Lehrbeauftragten von Männern dominiert sind, ist ambivalent zu beurteilen: Einerseits muss man sie als prekär klassifizieren, weil sie typischerweise ein sehr geringes Beschäftigungsausmaß mit sich bringen und die betreffenden Personen von diesem Job alleine nicht leben können. Die sehr kurzen Anstellungsverhältnisse – nämlich jeweils für ein halbes Jahr – sind üblicherweise ein weiteres Merkmal der prekären Anstellungsverhältnisse der LektorInnen an den österreichischen Universitäten. An der Angewandten ist das aber nicht ganz zutreffend: Zwar sind fast alle Verträge befristet, meist auf die Vertragsdauer von einem Jahr, diese wird allerdings mehrheitlich immer wieder verlängert. Nur ein kleiner Anteil der LektorInnen fluktuiert. Andererseits – und dies als Gegenpol zu der negativen Seite der Prekarität – können die Positionen der LektorInnen positiv auch als Türöffner in die Universität bzw. die Wissenschaft und Kunst begriffen werden. Bei Lehrveranstaltungen, die schon oft gehalten wurden, müssen diese Beschäftigungsverhältnisse auch als leicht verdientes Zugeld mit relativ wenig Arbeitsaufwand und einem gewissen Status begriffen werden. Insgesamt sollte auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den LektorInnen hingearbeitet werden.

Sieht man sich die Veränderung des Frauenanteils von 2009 auf 2010 im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich an, muss vorausgeschickt werden, dass die Werte für die neuen Personalkategorien nach Kollektivvertrag (Senior Lecturer, Senior Scientist/Artist sowie UniversitätsassistentIn) nicht aussagekräftig sind, da diese Kategorien 2010 zum ersten Mal in Anwendung gekommen sind. So ist der Frauenanteil bei den Senior Lecturers zum Beispiel scheinbar um 26 % gestiegen; und zwar deshalb, weil sich im Jahr zuvor 0 % Frauen und Männer in dieser Kategorie befanden. Sieht man von diesen drei Kategorien ab, schlägt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen ohne selbständiger Lehre mit 20 % am höchsten aus. Allerdings bezieht sich dieser Wert auf nur 3,8 VZÄ; er ist also nicht aussagekräftig. Dennoch scheint er einen Trend aufzuzeigen, da der Frauenanteil in der ähnlichen Kategorie, bei den wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen mit selbständiger Lehre, ebenfalls (hier um 8 %) gestiegen ist, was erfreulich ist.

Die Kategorie der Drittmittelfinanzierten verzeichnete einen Zuwachs von 10 % Frauen, was angesichts des weiblichen Überhangs, der in dieser Kategorie ohnehin herrscht, problematisch ist. Dieser Entwicklung muss entgegengetreten werden. Letztlich hat sich der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten um 4 % angehoben. Dies könnte einen begrüßenswerten Trend hin zu einem stärker ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den LektorInnen darstellen. Die Veränderung des Frauenanteils bei den ProfessorInnen wird durch die Analyse der Berufungspolitik in den vergangenen Jahren auf Seite 25 noch eingehender analysiert. Werfen wir wieder einen Blick auf das Diagramm (Abbildung 10), bleiben noch vier Kategorien über, die nicht in den wissenschaftlich-künstlerischen Bereich fallen: Das Universitätsmanagement besteht aus einer (männlichen) Person und stellt die Position des Rektors dar. Die Verwaltung ist stark von Frauen dominiert. Bei den nichtwissenschaftlichen/nichtkünstlerischen ProjektmitarbeiterInnen gibt es nur Frauen; dieser Wert betrifft allerdings nur 1,3 VZÄ. Die letzte Kategorie, Wartung und Betrieb, ist relativ ausgeglichen mit Frauen und Männern besetzt. Die Veränderung des Frauenanteils von 2009 auf 2010 ist in diesen vier Personalkategorien eher gering und daher vernachlässigenswert. Bei den nichtwissenschaftlichen/nichtkünstlerischen ProjektmitarbeiterInnen schlägt der Wert zwar mit 100 % aus, dies betrifft aber nur 1,3 Vollzeitstellen und ist somit nicht von Bedeutung. Insgesamt illustrieren die Daten die Karrierenschere, die für Frauen und Männer herrscht: Während überwiegend Frauen in der Verwaltung arbeiten, sind sie in der Wissenschaft und Kunst unterrepräsentiert und das umso mehr, je höher die hierarchische Stufe und damit auch die Machtposition sowie das Einkommen der jeweiligen Position ist. Dieser Tatsache muss aktiv entgegen gearbeitet werden. Die Angewandte sollte Maßnahmen ergreifen, um das im Frauenförderungsplan festgelegte Ziel von 50 % Frauenanteil für jede Verwendungsgruppe zu erreichen.

Laut Frauenförderungsplan dürfen bei der Festlegung der Dienstpflichten keine diskriminierenden, karrierehemmenden Aufgabenzuweisungen erfolgen, die an einem rollenstereotypen Geschlechterverständnis orientiert sind (§ 10). Notwendige administrative Tätigkeiten und wissenschaftliche Hilfsdienste, die nicht unmittelbar der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation dienen, sind gleichmäßig auf alle Universitätsangehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals zu verteilen (§ 11 Abs. 2). Die geschlechtergerechte Verteilung der festgeschriebenen Dienstpflichten und der Arbeitsaufgaben kann mit den vorhandenen Daten nicht erhoben werden, wäre aber eine sehr interessante und relevante Analyse für die Zukunft.

Berufungen und Habilitationen

Tabelle 5: Berufungen 2008-2010 nach Köpfen

2010			2009			2008		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1	1	2	2	3	5	1	0	1

Quelle: uni:data

Bei den Berufungen an die Angewandte sind Frauen gegenüber Männern auf den ersten Blick in den letzten Jahren nicht benachteiligt worden: In den Jahren von 2008 bis 2010 wurden vier Frauen und vier Männer an die Angewandte geholt. Allerdings muss der geringe Frauenanteil unter den ProfessorInnen und – damit zusammenhängend – unter den InstitutsleiterInnen mitbedacht werden! Behält man die Berufungspolitik der vergangenen Jahre bei, wird sich die Geschlechterstruktur bei den ProfessorInnen und InstitutsleiterInnen an der Angewandten nur sehr, sehr langsam ändern. Um die Benachteiligung von Frauen bei den ProfessorInnen und Institutsvorständen zu beheben, müssen zukünftig mehr Frauen als Männer berufen werden!

Tabelle 6: Habilitationen 2008-2010 nach Köpfen

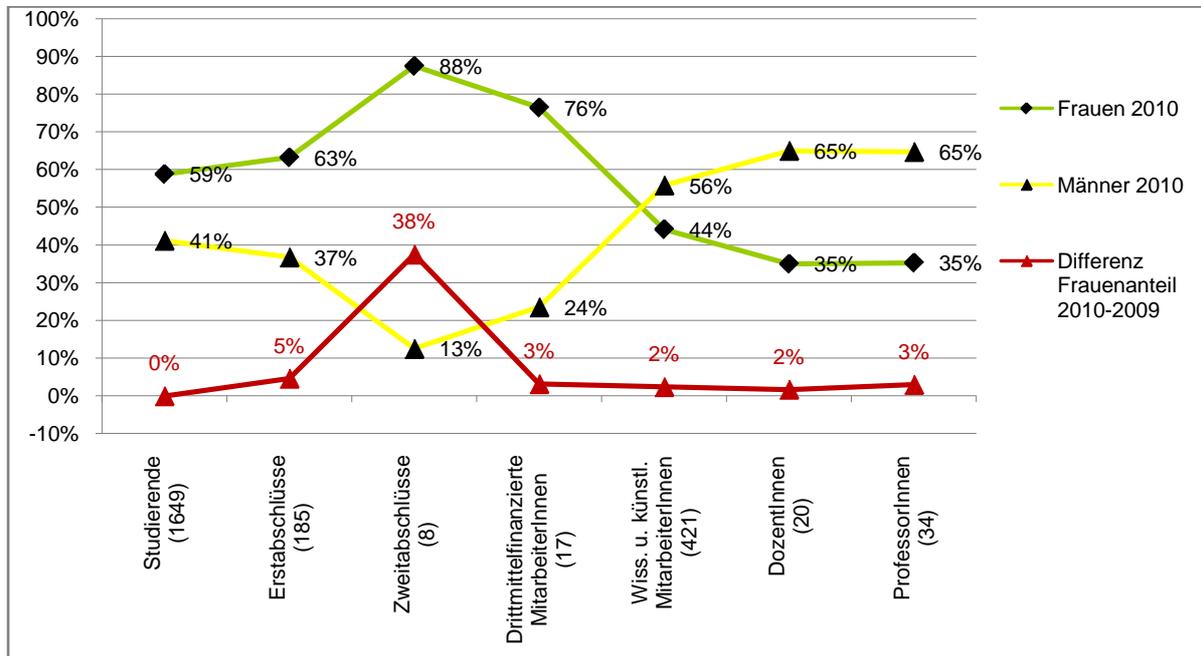
2010			2009			2008		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
0	0	0	2	1	3	1	0	1

Quelle: uni:data

Anders als im wissenschaftlichen Bereich haben Habilitationen im künstlerischen Feld nur geringe Relevanz. Für künstlerische Karrieren sind andere Faktoren wie die Rezeption der Werke oder internationale Ausstellungen bedeutsam. Bei den Habilitationen an der Angewandten in den letzten Jahren konnten keine diskriminierenden Wirkungen für Frauen herausgelesen werden: 2010 gab es keine Habilitationen, 2009 habilitierten sich zwei Frauen und ein Mann, 2008 drei Frauen und ein Mann.

Die Karrierenschere an der Universität für angewandte Kunst

Abbildung 11: Die Karrierenschere an der Universität für angewandte Kunst nach Köpfen



Anmerkung: Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2010 dar.

Quelle: uni:data

Aus dem Diagramm oben wird ersichtlich, dass Frauen die Gruppe der Studierenden, der Erstabschlüsse und – mehr noch – der Zweitabschlüsse dominieren. Die wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen (ohne DozentInnen und ProfessorInnen) sind bereits von Männern dominiert; noch stärker trifft dies für die Positionen der DozentInnen und ProfessorInnen zu. Auffällig ist, dass sich die als prekär zu charakterisierenden Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen – wie bereits problematisiert wurde – vor allem aus Frauen zusammensetzen.

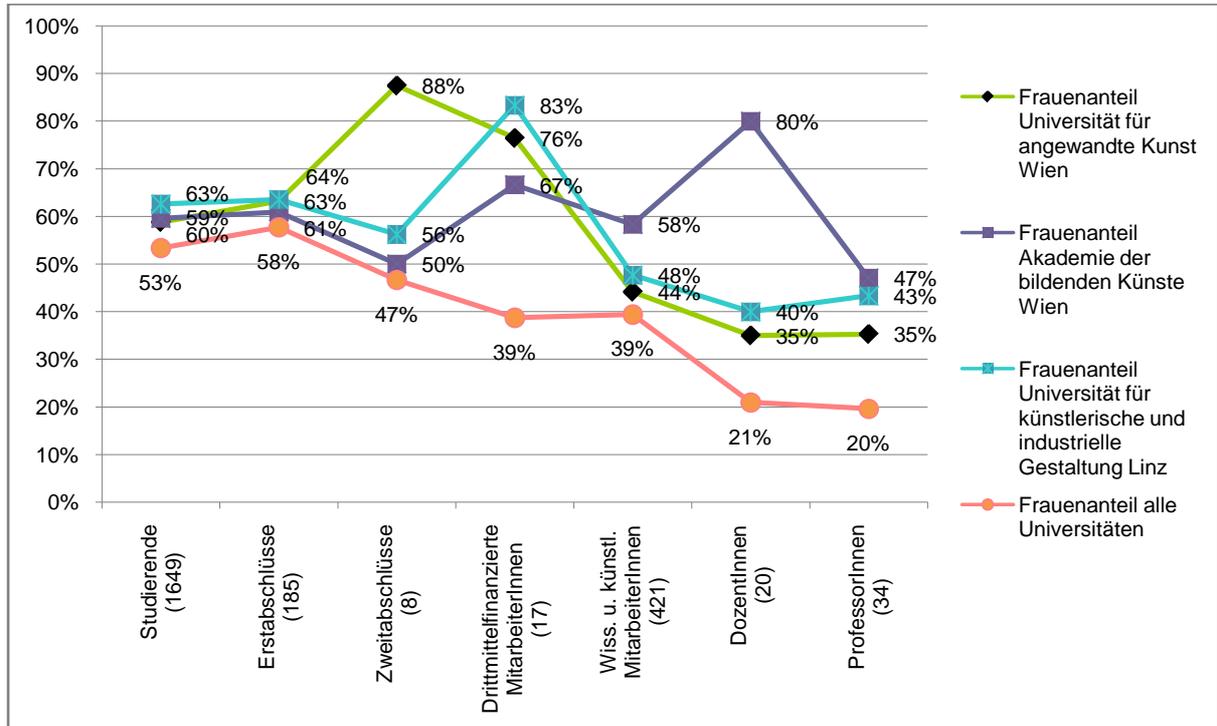
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich einzig der Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen nennenswert verändert. Allerdings handelt es sich bei dieser Kategorie um eine relativ kleine Grundgesamtheit von acht Zweitabschlüssen, der Wert besitzt deshalb nur beschränkte Aussagekraft.

Insgesamt macht die Gegenüberstellung deutlich, dass eine Karriereschere zwischen Frauen und Männern herrscht, die Frauen stark benachteiligt. Zukünftig sollten Frauen vermehrt in höhere wissenschaftliche Positionen rekrutiert werden, um für ein ausbalanciertes Geschlechterverhältnis an der Angewandten zu sorgen. Zudem ist empfehlenswert, Karrieren von Frauen an der Angewandten explizit zu fördern.

Universitätskarrieren von Frauen im österreichischen Vergleich

(1) Karrierenscheren im österreichischen Vergleich

Abbildung 12: Karrierenscheren im österreichischen Vergleich 2010 nach Köpfen



Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie an der Universität für angewandte Kunst für das Jahr 2010.

Quelle: uni:data

Um das Geschlechterverhältnis an der Angewandten vergleichend in den österreichischen Kontext einbetten zu können, wurden die Frauenanteile der sogenannten Karrierenscheren der Angewandten, der Akademie der bildenden Künste Wien, der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sowie aller österreichischen Universitäten im Diagramm oben gegenübergestellt⁶.

Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass sich die Frauenanteile der drei Kunstuniversitäten über dem Durchschnittswert der österreichischen Universitäten bewegen. Im Vergleich mit den beiden Kunstuniversitäten erreicht die Angewandte ähnliche Frauenanteile bei den Studierenden und den Erstabschlüssen. Der Anteil der weiblichen Zweitabschlüsse an der An-

⁶ Die Akademie und die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sind in die Analyse miteinbezogen worden, um eine Kontextualisierung der Situation an der Angewandten innerhalb der österreichischen Kunstuniversitäten zu ermöglichen und wurden deshalb ausgewählt, weil sie von den Kunstuniversitäten in Österreich die besten Vergleichsbeispiele zur Angewandten darstellen.

gewandten bewegt sich im Vergleich in einem sehr hohen Bereich (88 %), allerdings besitzt dieser Wert nur beschränkte Aussagekraft, da er sich auf nur 8 Personen bezieht. Interessant ist, dass der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten bei allen drei Kunstuniversitäten überaus hoch ist – ein problematischer Zustand, dem entgegengewirkt werden sollte. Die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen (ohne DozentInnen und ProfessorInnen), den DozentInnen und den ProfessorInnen an der Angewandten liegen unter den Werten, die die zwei anderen Kunstuniversitäten erreichen. Am besten schneidet in diesem Vergleich die Akademie ab, wo der Frauenanteil unter den wissenschaftlich-künstlerischen MitarbeiterInnen über der Hälfte liegt, Frauen 80 % der DozentInnen und fast die Hälfte der ProfessorInnenschaft ausmachen. Dieser Vergleich zeigt, dass die Angewandte dringenden Aufholbedarf hat.

(2) Die gläserne Decke im österreichischen Vergleich

Der Glasdecken-Index gibt Auskunft darüber, wie das Verhältnis des Frauenanteils im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber dem Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist. Er ist also ein Hilfsmittel, um die Aufstiegschancen von Frauen und Männern zu vergleichen. Der Index kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei ein Wert von 1,00 bedeuten würde, dass Frauen dieselben Aufstiegschancen für eine Professur haben wie Männer. In der folgenden Tabelle wird der Glasdecken-Index der Angewandten mit jenem der österreichischen Universitäten im Durchschnitt und jenen der Akademie der bildenden Künste Wien sowie der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz verglichen.

Tabelle 7: Der Glasdeckenindex im österreichischen Vergleich

	2010 (Stichtag: 31.12.10)	2009 (Stichtag: 31.12.09)	2008 (Stichtag: 31.12.08)	2007 (Stichtag: 31.12.07)	2006 (Stichtag: 31.12.06)	2005 (Stichtag: 15.10.05)
ProfessorInnen – Frauenanteil nach Köpfen in %	35%	33%	32%	30%	31%	33%
Wissenschaftl. & künstl. Personal – Frauenanteil nach Köpfen in %	43%	41%	41%	41%	40%	40%
Glasdecken-Index_Angewandte	0,81	0,80	0,80	0,74	0,76	0,82
Glasdecken-Index_alle Universitäten	0,60	0,55	0,51	0,50	0,50	0,50
Glasdecken-Index_Akademie der bildenden Künste Wien	0,94	1,05	0,95	0,97	1,00	0,76
Glasdecken-Index_Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	1,00	1,02	1,01	1,11	1,01	1,09

Quelle: uni:data

2010 betrug der Glasdeckenindex an der Angewandten 0,81. Im Zeitverlauf seit 2005 ist festzustellen, dass der Index 2005 bereits etwas höher lag (0,82), bis 2007 leicht gesunken ist (2007: 0,74) und in den beiden folgenden Jahren den Wert 0,80 annahm. Er hat sich in den letzten Jahren also nicht nennenswert verändert. Dieser Wert ist im österreichweiten Kontext sehr gut: Der Glasdeckenindex für alle österreichischen Universitäten lag 2010 beispielsweise bei 0,60. Der Frauenanteil im wissenschaftlich-künstlerischen Personal steht zum Frauenanteil in der ProfessorInnenschaft an der Angewandten also in einem relativ guten Verhältnis. Die Chance, eine Professur zu bekommen, liegt für Frauen an der Angewandten über dem Durchschnitt der österreichischen Universitäten. Dieser Wert der Angewandten wird von den anderen beiden Kunstuniversitäten aber deutlich übertroffen: An der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz lag der Index im Zeitraum von 2005 bis 2010 immer bei oder über 1,00. An der Akademie betrug der Index 2005 zwar nur 0,76, seither ist er allerdings nicht mehr unter 0,90 gefallen. Die Karrierechancen sind für Frauen an diesen beiden Kunstuniversitäten also bedeutend besser als an der Angewandten. Das verdeutlicht, dass die Angewandte Aufholbedarf hat.

Karriereplanung für Frauen & Weiterbildungen

Laut Frauenförderungsplan sind Maßnahmen der Frauenförderung in die Personalentwicklung und -planung einzubeziehen (§ 3 Abs. 2 bis 4). Diese Bestimmungen wurden bisher unzureichend umgesetzt. Nicht nur, dass an der Angewandten Frauenförderung strukturell kaum verankert ist, es fehlt an Personalplanung und -entwicklung insgesamt. Es ist allerdings erwiesen, dass transparente Prozesse mit festen Regeln die Wahrscheinlichkeit von (unbewussten) Diskriminierungen – nicht nur von Frauen – stark verringern. Das heißt, alleine die Existenz einer klaren Personalentwicklung würde helfen, Ungleichbehandlungen zu verhindern.

Laut Frauenförderungsplan sollen die fachlichen Qualifikationen und die Führungskompetenzen von Frauen durch Karriereförderungsmaßnahmen gestärkt werden (§ 10). Ein Mentoring-Pilotversuch im Jahr 2005 hat gezeigt, dass wenig Interesse und geringe Kapazitäten für ein Mentoringprogramm bestanden. Daher wurde von einem strukturellen Mentoring an der Universität für angewandte Kunst Wien vorerst Abstand genommen. Da seither sechs Jahre vergangen sind, sollte das Interesse an einem solchen Programm neu evaluiert werden.

Dem Frauenförderungsplan folgend sollen die Dienstvorgesetzten in den Mitarbeiterinnen- bzw. Karrieregesprächen Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg der Mitarbeiterinnen aufzeigen. Desweiteren haben sie die Mitarbeiterinnen über für sie in Frage kommende Aus-

und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend zu informieren und sie zu deren Besuch zu ermutigen (Frauenförderungsplan § 12). MitarbeiterInnengespräche werden aber an der Angewandten nur punktuell, keineswegs systematisch umgesetzt. Diese sollten eingeführt werden – nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer. Sie sind gut geeignet, um sich über das Arbeitsverhältnis auszutauschen und dieses zu verbessern sowie die weitere berufliche Perspektive zu besprechen und zu planen. Dieses Instrument wäre Frauen und Männern an der Angewandten förderlich.

In der Leistungsvereinbarung wurde der Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten zur Förderung von Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit festgelegt. Vom Bereich für Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung wird eine stetig steigende Anzahl von Weiterbildungen für Frauen und Männer angeboten. Bisher gab es beispielsweise Weiterbildungen zu den Themenbereichen Kommunikation, Konfliktlösung, Teamarbeit, Zeitmanagement, Hochschuldidaktik, geschlechtergerechte Sprache und Genderkompetenz. Einige Angebote thematisieren die Geschlechterverhältnisse direkt und zielen auf ein stärkeres Bewusstsein für die sogenannte „Genderproblematik“ ab. Andere Angebote – wie zum Beispiel Kommunikation, Konfliktlösung oder Teamarbeit – können durch die Verbesserung der sozialen Kompetenzen zu einem besseren Arbeitsklima und auch zur Verminderung von Problemen auf Grund der weiblichen Geschlechtszugehörigkeit an der Angewandten führen. Es werden die Kompetenzen von Frauen (und Männern) durch die Weiterbildungsangebote erweitert und gestärkt. Dieser Passus in der Leistungsvereinbarung wurde also erfolgreich umgesetzt und erfüllt.

2. Gender Budgeting

In der Leistungsvereinbarung für die Periode 2010-2012 wurde festgelegt, dass die Angewandte im genannten Zeitraum Bereiche identifizieren wird, die sich für eine ex-post-Analyse der Geschlechterwirksamkeit von Ausgaben eignen und zumindest eine Analyse in einem ausgewählten Budgetbereich durchführen sowie geeignete Kennzahlen für die Messung von Veränderungen entwickeln wird. Die dafür zuständige Stelle, die Koordinationsstelle für Genderfragen, hat diese Aufgabe übernommen. Bisher wurden Bereiche identifiziert, die sich für eine gender budgeting-Analyse eignen. Der gender pay gap wurde schließlich als jener Budgetbereich ausgewählt, der als Erstes einer Analyse unterzogen wird. Für diese Entscheidung waren vor allem zwei Gründe maßgeblich: (1) Einkommen stellen einen sehr relevanten Bereich der Ressourcenverteilung zwischen Frauen und Männern dar. (2) In der Wissensbilanz wird der gender pay gap zwar einer Analyse unterzogen, allerdings ist diese auf nur einige ausgewählte Personalkategorien beschränkt. Die Einkommensdaten sollen deshalb einer umfassenden Untersuchung unterzogen werden, um Ungleichheiten benennen und schließlich ausmerzen zu können.

Die Bereitstellung der Gehaltsdaten hängt von der Umstellung und der Synchronisierung der beiden auf der Angewandten verwendeten Datenbanken ab. Aus derzeitiger Sicht wird dies erst nach Herbst 2011 möglich sein. Da diese Untersuchung bisher noch nicht durchgeführt werden konnte, beruht die folgende Analyse des gender pay gaps auf den in der Wissensbilanz 2010 erstmals für einige Personalkategorien berechneten Zahlen:

Tabelle 8: Lohngefälle zwischen Frauen und Männern an der Angewandten 2010

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne
UniversitätsprofessorIn (§ 98 UG)	12	22	34	84%
davon Prof. gem. BDG bzw. VBG	7	14	21	72%
davon Prof. gem. KV	5	8	13	103%
UniversitätsprofessorIn, bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)				
UniversitätsprofessorIn, bis 6 Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG)				
UniversitätsdozentIn	9	14	23	84%
AssoziierteR ProfessorIn (KV)				
AssistenzprofessorIn (KV)				
Insgesamt	21	36	57	84%

Quelle: Wissensbilanz 2010, S. 28

Von den ausgewählten Personalkategorien sind an der Angewandten nur die Kategorien der unbefristeten ProfessorInnenstellen und der DozentInnen besetzt. Positiv ist, dass die Professoren und Professorinnen gemäß Kollektivvertrag in etwa gleich entlohnt werden. Profes-

sorinnen, die nach Beamtendienstrechts- oder Vertragsbedienstetengesetz angestellt wurden, verdienen nur 72 % ihrer männlichen Kollegen. Bei den Universitätsdozentinnen entspricht das Einkommen 84 % des Männerlohns. Bezogen auf diese Kategorien erhalten Frauen an der Angewandten durchschnittlich 84 % des männlichen Einkommens. Im österreichweiten Vergleich steht die Angewandte mit diesem Wert sehr schlecht da: Unter diesen Wert fällt mit 75 % nur die Technische Universität Graz! An den zwei vergleichbarsten Institutionen unter den österreichischen Kunstuniversitäten zur Angewandten, der Akademie der bildenden Künste Wien und der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, ist das Durchschnittseinkommen von Frauen basierend auf diesen Kategorien hingegen deutlich besser: Das weibliche Durchschnittseinkommen in diesen Kategorien beträgt dort 90 % (Akademie) und 98 % (Linz) des Männerlohns⁷.

Allerdings muss eingewendet werden, dass sich der schlechte Wert des gender pay gaps vor allem durch die „alten“ Beschäftigungsverhältnisse ergibt: Während Professorinnen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind, sogar geringfügig besser verdienen als ihre männlichen Kollegen, klafft die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern bei den Personalkategorien der ProfessorInnen und DozentInnen, die BeamtInnen oder Vertragsbedienstete sind, auf. Der schlechte Durchschnittswert bei den Gehältern von Frauen auf Basis der ausgewählten Personalkategorien muss also maßgeblich auf die vergangene Personalpolitik zurückgeführt werden.

An der Angewandten sollte zukünftig dafür gesorgt werden, dass Frauen und Männer das Gleiche verdienen. Um dies zu gewährleisten ist eine Analyse des gender pay gaps für alle Personalkategorien unerlässlich, um zuerst die bestehenden Ungleichheiten benennen zu können, denen dann in einem zweiten Schritt entgegengetreten werden muss. Diese Analyse sollte so bald wie möglich durchgeführt werden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

⁷ Quelle: uni:data

3. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Im Frauenförderungsplan ist festgelegt, dass die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie insbesondere durch Maßnahmen der Kinderbetreuung und der Flexibilisierung der Arbeits- und Studienbedingungen erleichtert werden soll (§ 9). Beide Maßnahmen wurden an der Angewandten ergriffen: Seit 2006 gibt es an der Angewandten 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 wurden und werden von der Angewandten zur Verfügung gestellt. Laut Leistungsvereinbarung ist die Weiterführung der Kindergruppe festgeschrieben; dieser Punkt wurde erfüllt. Die Kindergruppe ist von Eltern verwaltet und in Form eines Vereins organisiert. Drei Angestellte, davon zwei Frauen und ein Mann, sind dort beschäftigt. Im Kalenderjahr 2010 besuchten sieben Mädchen und sieben Buben die Kindergruppe. Studentische Elternteile werden bei der Warteliste wenn möglich bevorzugt, die Alters- und Geschlechtsverteilung in der Kindergruppe geht aber vor⁸.

Die Arbeitsbedingungen sind insofern flexibel, als es für die MitarbeiterInnen an der Angewandten prinzipiell die Möglichkeit der Gleitzeit gibt. Allerdings hängt die flexibl(er)e Arbeitszeitgestaltung von der Zustimmung der BereichsleiterInnen ab, muss also individuell vereinbart werden und ist nur insoweit möglich, als das berufliche Aufgabengebiet keine fixen Arbeitszeiten erfordert.

In der Leistungsvereinbarung 2010-2012 wurde festgelegt, dass bis 2012 ein Maßnahmenpaket zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten entwickelt werden soll, das über die Fortführung der Kindergruppe hinausgeht. Bisher ist diesbezüglich nichts geschehen, hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Wegen Kinderbetreuung karenziert⁹ waren im Kalenderjahr 2010 elf Frauen und ein Mann. Männer, die zur Betreuung ihrer Kinder in Karenz gehen, sind an der Angewandten noch sehr neu. Bei der betreffenden Person handelt es sich um einen der ersten Männer (!) in der Geschichte der Angewandten, der zur Kinderbetreuung zu Hause bleibt. Die Leitung der Universität sollte deshalb aktiv darauf einwirken, dass Männer stärker die Möglichkeiten der Karenzierung zur Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, um auf einen Ausgleich der Geschlechterverhältnisse in Beruf und Familie hinzusteuern.

Darüberhinaus waren 2010 zwei Männer und eine Frau ohne Bezüge freigestellt. Die Freistellung ohne Bezüge kann für berufliche Zwecke bewilligt werden, ist aber auch für die Er-

⁸ Quelle: Informationen der Kindergruppe kokodil

⁹ Karenzierungen nach § 29b VBG und nach Mutterschutzgesetz

füllung privater Ziele oder die Betreuung von Kindern nach dem 7. Lebensjahr gedacht. Sie vereint also verschiedenste Zwecke und kann nicht einfach zu den Karenzierungen zur Kinderbetreuung addiert werden¹⁰.

¹⁰ Quelle: Datenexport der Personalabteilung

4. Coaching, Supervision & Beratung bei Konflikten

Der Frauenförderungsplan legt fest, dass Ressourcen für Coaching und Supervision vornehmlich Frauen zugute kommen sollen (§ 10). 2010 hat es drei Anfragen von Frauen zur Inanspruchnahme von Coachings/Supervision gegeben¹¹, von denen alle bewilligt wurden¹². Dabei handelt es sich um die ersten Anfragen zur Inanspruchnahme dieses Instruments – zumindest seit der Existenz der Jahresberichte laut Frauenförderungsplan und dessen erstem Erhebungsjahr 2008. Außerdem ist es möglich, Beratung im Falle von Konflikten bei externen PsychotherapeutInnen anonym und kostenlos in Anspruch zu nehmen¹³.

¹¹ Anlaufstelle ist die Abteilung für interne Weiterbildung

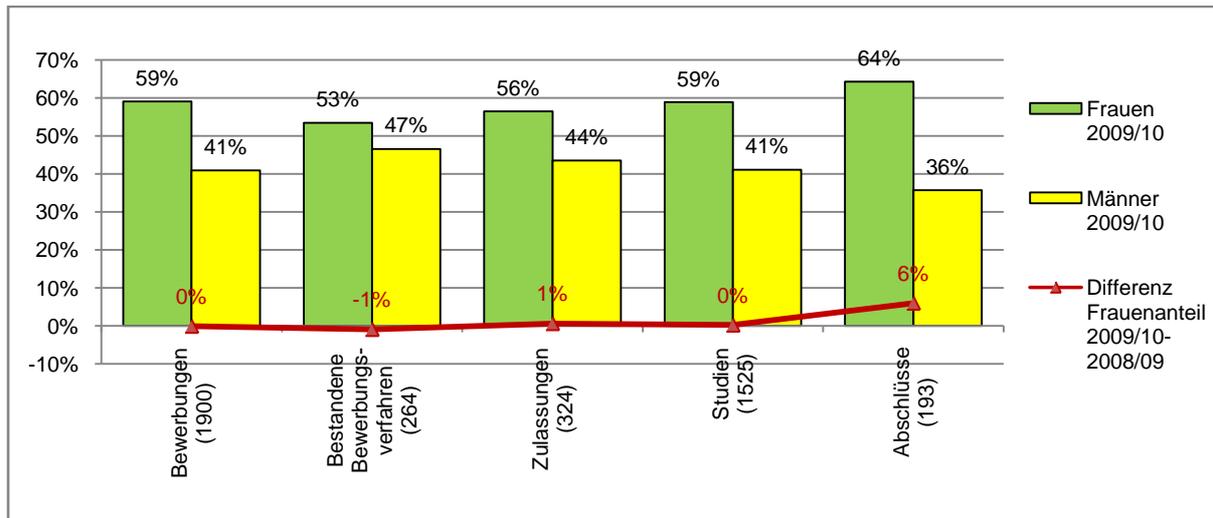
¹² Quelle: Informationen von Rektor Dr. Gerald Bast und Mag.^a Maria Pimminger, M.Ed.

¹³ Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Homepage <http://gender.dieangewandte.at>

5. Studierende & Studien

Die Studien

Abbildung 13: Ordentliche Studien 2009/10



Anmerkungen:

- (1) Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Studienjahr 2009/10.
- (2) Die hier vorgestellten Zahlen von Zulassungen, Studien und Abschlüssen sind Summen der ordentlichen Studien. Zulassungs- und Studienzahlen sind aus dem Wintersemester 2009, die Zahl der Abschlüsse bezieht sich auf das Studienjahr 2009/10. Die Zahlen die Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren betreffend beziehen sich auf die Anträge im Wintersemester 2009 für das Studienjahr 2009/10.
- (3) Die Anzahl der Zulassungen (324) ist um einiges größer als die Anzahl der bestandenen Bewerbungsverfahren (264). Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass die Erasmus-Studierenden an der Angewandten in der Datenbank als Erstsemestrige klassifiziert werden.
- (4) Die hier vorgestellten Zahlen der Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren für 2009/10 entsprechen den in der Wissensbilanz unter dem Jahr 2008/09 geführten Zahlen. Der Grund dafür liegt in der (alten) Wissensbilanz-Verordnung, die vorsieht, dass die Bewerbungen und bestandenen Aufnahmeprüfungen im September 2009 noch ins Studienjahr 2008/09 zählen. Hier werden die Bewerbungen/bestandenen Bewerbungsverfahren aber für das darauffolgende Studienjahr gerechnet.

Quellen: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre; Datenexport der Studienabteilung; Wissensbilanz 2010, S. 69 u. 107

Die untersuchten Kategorien weisen jeweils einen höheren Frauen- als Männeranteil auf: 59 % der Bewerbungen gingen von Frauen ein, 41 % von Männern. Im Vergleich zu den Bewerbungen haben proportional etwas mehr Männer als Frauen die Aufnahmeprüfung bestanden: Die positiv abgeschlossenen Bewerbungsverfahren setzen sich aus einem 53 %-igen Frauenanteil und einem 47 %-igen Männeranteil zusammen. Im Jahr zuvor waren die Geschlechterverhältnisse bei den Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren ähnlich, wie die Linie in der Graphik verdeutlicht, die die Veränderung der Frauenanteile im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Vor zwei Jahren, im Studienjahr 2007/08, war der Frauenan-

teil bei den bestandenen Aufnahmeprüfungen ebenfalls geringer als unter den Bewerbungen. Es scheint, dass sich hier ein Trend abzeichnet: In den letzten drei Studienjahren haben proportional weniger Frauen als Männer das Bewerbungsverfahren bestanden. Die Differenz des Frauenanteils von den Bewerbungen auf die bestandenen Prüfungen betrug dabei jeweils zwischen 5 und 8 %. Es ist fraglich, ob sich hier nicht eine mögliche (unbewusste) Diskriminierung von Frauen bei den Aufnahmeprüfungen zeigt. Diesem Faktor sollte in Zukunft mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Kategorie Geschlecht sollte bei der Auswahl der Studierenden als möglicher Diskriminierungsfaktor mitbedacht werden.

Bei den Zulassungen (56 %), den Studien (59 %) und den Abschlüssen (64 %) ist der Frauenanteil ebenfalls höher als der Männeranteil. Während sich der Frauenanteil bei den Zulassungen und den Studien im Vergleich zum Vorjahr kaum geändert hat, ist er bei den Abschlüssen um 6 % gestiegen.

Alle Summen der fünf oben aufgeschlüsselten Kategorien sind im Vergleich zum Vorjahr – zumeist nicht unbeträchtlich – angestiegen. Der Grund dafür liegt in der Einführung neuer Studien. So sind die Zahlen der Bewerbungen z.B. von 1422 im Wintersemester 2008 auf 1900 im Wintersemester 2009 gestiegen. Oder: Anstatt 272 Zulassungen wie im Studienjahr zuvor, hat es 324 Zulassungen im Studienjahr 2009/10 gegeben. Insgesamt ist interessant, dass sich die Geschlechterverhältnisse – trotz des Anstiegs der betreffenden Summen – kaum verändert haben.

Bewerbungen & bestandene Aufnahmeprüfungen

Tabelle 9: Differenz des Frauenanteils bei Bewerbungen und bestandenen Aufnahmeprüfungen 2009/10

Studienrichtung	ProfessorIn	Bewerbungen		Bestandene Aufnahmeprüfungen		Differenz Frauenanteile – Bestandene Aufnahmeprüfungen & Bewerbungen	
		Gesamt	Frauenanteil %	Gesamt	Frauenanteil %		
Architektur	Zaha Hadid	37	32%	10	30%	-2%	
	Greg Lynn	45	42%	11	45%	3%	
	Wolf D. Prix	49	31%	16	31%	1%	
Bildende Kunst	Judith Eisler	51	51%	6	50%	-1%	
	Johanna Kandler	152	66%	16	63%	-4%	
	Erwin Wurm	53	53%	8	63%	10%	
	Gabriele Rothemann	209	55%	10	30%	-25%	
	Sigbert Schenk	73	52%	7	43%	-9%	
Bühnengestaltung	Bernhard Kleber	31	87%	6	67%	-20%	
Design	Grafik Design	Oliver Kartak	153	56%	8	63%	7%
	Grafik und Werbung	Walter Lürzer	191	66%	10	50%	-16%
	Landschaftsdesign	Mario Terzic	16	75%	9	67%	-8%
	Mode	Bernhard Wilhelm	92	86%	13	54%	-32%
Industrial Design	Paolo Piva	58	52%	11	55%	3%	
	Hartmut Esslinger	72	28%	11	0%	-28%	
Kons.+ Restaur.	Gabriela Krist	48	75%	10	70%	-5%	
Lehramtsst. BE, TG, WE	B. Putz-Plecko, J. Skone	119	80%	50	78%	-2%	
Mediengestaltung	Digitale Kunst	Virgil Widrich	34	32%	17	29%	-3%
	Medienübergr. Kunst	Brigitte Kowanz	47	38%	7	43%	5%
Angewandte Medieng. Art & Science Visualiz.		22	45%	11	45%	0%	
Sprachkunst		347	63%	16	69%	6%	
Indiv. Bachelorstudium „Applied Arts and Design Communication“		1	100%	1	100%	0%	

Anmerkungen:

- (1) Die hier angeführten Zahlen beziehen sich auf die Anträge im Wintersemester 2009 für das Studienjahr 2009/10.
- (2) In der letzten Spalte „Differenz Frauenanteile – Bestandene Aufnahmeprüfungen & Bewerbungen“ werden Werte gleich oder unter -10 % mit einem gelben Hintergrund und Werte gleich oder über 10 % mit einem grünen Hintergrund hervorgehoben.

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre

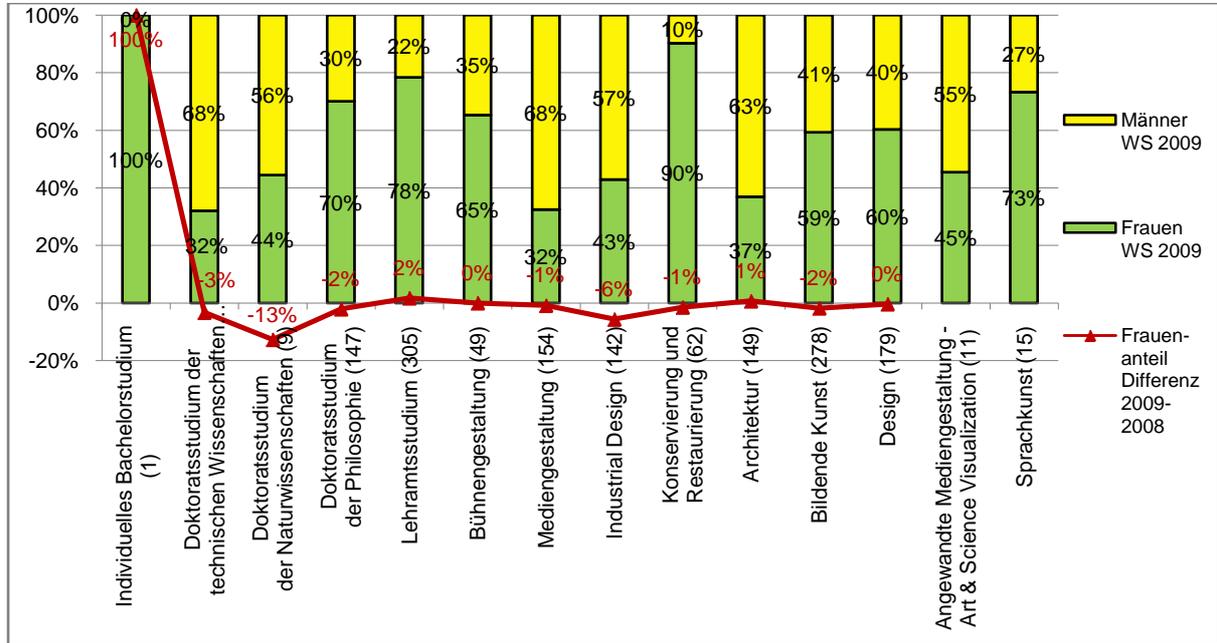
In der Tabelle oben werden die Frauenanteile bei den Bewerbungen und den bestandenen Aufnahmeprüfungen sowie die Differenz der beiden Frauenanteile (von den positiv absolvierten Aufnahmeprüfungen auf die Bewerbungen) angeführt. Ausschlaggebend für die folgende Analyse von (Un)gleichheiten ist vor allem der letzte Wert. Von Interesse sind hier Werte gleich/unter -10 % oder gleich/über 10 %. Allerdings ist die Beurteilung dieser Diffe-

renzen an ein zweites Kriterium gekoppelt: Auch die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses bei den positiv abgeschlossenen Bewerbungsverfahren ist relevant und kann teilweise hohe Differenzwerte der Frauenanteile erklären, wobei Frauen- bzw. Männeranteile zwischen 40 und 60 % als ausgewogen definiert werden. Weisen die Bewerbungen für ein bestimmtes Fach beispielsweise einen 99 %-igen Frauenanteil auf, während jener unter den positiv absolvierten Zulassungsprüfungen 80 % beträgt, ergibt das einen hohen Differenzwert bezüglich der Frauenanteile (-19 %), muss aber hinsichtlich des Ziels der Geschlechterausgewogenheit als positiv beurteilt werden.

In der Tabelle fällt auf, dass die Bildhauerei-Klasse von Erwin Wurm (10 %) die einzige Klasse ist, die einen signifikant höheren Frauenanteil unter den positiv abgeschlossenen Bewerbungsverfahren als unter den Bewerbungen aufweist. Das scheint auf den ersten Blick sehr positiv zu sein, allerdings weist dadurch das Geschlechterverhältnis unter den bestandenen Bewerbungsverfahren einen leichten weiblichen Überhang (63 %) auf. Alle anderen farblich hervorgehobenen Kästchen in der letzten Spalte der Tabelle weisen negative Werte auf: Am massivsten trifft das auf die Mode-Klasse zu (-32 %), gefolgt von der Industrial Design-Klasse von Hartmut Esslinger (-28 %), der Fotografie (-25 %), der Bühnengestaltung (-20 %) und der Grafik und Werbung (-16 %). Allerdings haben die Bühnengestaltung, Grafik und Werbung sowie Mode sehr hohe Frauenanteile unter den Bewerbungen; die großen Differenzen der Frauenanteile von den Bewerbungen auf die bestandenen Aufnahmeprüfungen sind im Sinne des Ziels der Geschlechterausgewogenheit also verständlich. Am markantesten ist der Unterschied bei der Industrial Design-Klasse, bei der der Frauenanteil bei den Bewerbungen 28 % ausmachte, bei der sich unter den bestandenen Aufnahmeprüfungen aber keine einzige Frau fand! Bei der Fotografie-Klasse betrug die Differenz der Frauenanteile 25 %, wodurch der Frauenanteil bei den positiv absolvierten Aufnahmeverfahren bei nur 30 % lag. Zukünftig sollte die Geschlechtszugehörigkeit bei allen Bewerbungsverfahren mitbedacht werden.

Männerstudien – Frauenstudien?

Abbildung 14: Die Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studienrichtungen im WS 2009 nach Studien



Anmerkungen:

- (1) Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Wintersemester 2009 dar.
- (2) Bei den Balken „Angewandte Mediengestaltung – Art & Science Visualization“ und „Sprachkunst“ gibt es keine Linie, die die Differenz des Frauenanteils zum Vorjahr angibt, weil die Studien neu sind.
- (3) Die alten und neuen Zweige der thematisch gleich ausgerichteten Doktoratsstudien wurden summiert.
- (4) Vergleichszeitraum für die dargestellten Daten sind das Wintersemester 2009 und das Wintersemester 2008.

Quelle: Datenexport der Studienabteilung

Bisher wurde in diesem Bericht der Maßstab von 40 % bzw. 60 % Frauen- oder Männeranteilen zur Beurteilung der Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses verwendet, so keine spezifischeren Beurteilungskriterien, die in der Satzung, gesetzlichen Grundlagen oder anderen relevanten Dokumenten und Texten (z.B. Leistungsvereinbarung) festgelegt wurden, für die jeweiligen Kriterien existierten. Für die Analyse der Studienrichtungen ist dieser Maßstab aber unmöglich anzuwenden: 59 % der Studierenden sind weiblich und 41 % männlich. Eine ähnliche Geschlechtszusammensetzung der jeweiligen Studien muss also als ausbalanciert gelten. Gleichzeitig muss ein Verhältnis von Frauen und Männern von ungefähr 50-50 % in einer Studienrichtung genauso als positiv im Sinne der Geschlechterausgewogenheit angesehen werden. Deshalb werden beide Maßstäbe angewandt.

Die Studienrichtungen Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften (Männeranteil von 68 %), Mediengestaltung (68 %), Architektur (63 %), Industrial Design (57 %), das Dokto-

ratsstudium der Naturwissenschaft (56 %) und das Studium Angewandte Mediengestaltung – Art & Science Visualization (55 %) weisen überdurchschnittlich viele männliche Studierende auf. Die jeweiligen Männeranteile liegen 14 bis 27 Prozentpunkte über dem Männeranteil unter den Studierenden von 41 %. Die drei letztgenannten Studien sind zwar von Männern dominiert (zu 55 bis 57 %), entsprechen allerdings von den genannten Studienrichtungen am ehesten einem Geschlechterverhältnis von 50-50 %.

Die Studienrichtungen Konservierung und Restaurierung (zu 90 %), das Lehramtsstudium (zu 78 %), das Doktoratsstudium der Philosophie (zu 70 %) und die Bühnengestaltung (zu 65 %) sind durch einen Überhang von weiblichen Studierenden charakterisiert. Am stärksten betrifft das das Institut für Konservierung und Restaurierung, das mit 10 % einen sehr niedrigen Männeranteil hat. Das neu etablierte Studium der Sprachkunst erweist sich (mit 73 % Studentinnen) ebenso als von Frauen dominiert. Das individuelle Bachelorstudium ist zu 100 % „weiblich“, allerdings betrifft das nur eine Studierende.

Die Studien Bildende Kunst (Frauenanteil von 59 %) und Design (Frauenanteil von 60 %) weisen beide weibliche und männliche Studierendenanteile auf, die der allgemeinen Geschlechterstruktur der Studierenden an der Angewandten entsprechen und können so als im Geschlechterverhältnis ausgewogen charakterisiert werden.

Betrachten wir die Differenzen der Frauenanteile der beiden Studienjahre (die durch die rote Linie in der Grafik dargestellt werden), fällt auf, dass insbesondere der Wert für das individuelle Bachelorstudium hoch ausschlägt. Allerdings stellt der Anstieg von 100 % Frauenanteil nur den Zuwachs von null auf eine Studentin dar. Zu einem Sinken des Frauenanteils ist es beim Doktoratsstudium der Naturwissenschaften gekommen, nämlich um 13 %. Allerdings ist die Grundgesamtheit, auf die sich dieser Prozentwert bezieht, relativ klein, was die Aussagekraft dieses Werts stark minimiert: Während das Doktoratsstudium der Naturwissenschaft im vorigen Studienjahr vier weibliche und drei männliche Studierende aufwies, sind heuer zusätzlich zwei Männer unter den StudentInnen. Als Letztes fällt der Wert von minus 6 % Frauenanteil bei Industrial Design auf.

Was kann die Angewandte zu ausgewogenen Geschlechterverhältnissen in den Studien beitragen? Ungleiche Geschlechterverhältnisse sind ein gesamtgesellschaftliches Problem. Auch die Bewerbungen der Studierenden sind dadurch geprägt. BewerberInnen folgen unbewusst auch gesellschaftlich geformten geschlechtsspezifischen Interessens- und Rollenzuweisungen bei ihrer Studienwahl. Dieses Verhalten und die Studienwahl der BewerberInnen kann die Universität für angewandte Kunst *nicht* beeinflussen. Was die Angewandte allerdings steuern kann, ist das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren. Deshalb ist es wichtig, dass die beteiligten MitarbeiterInnen über die Bedeutung von Geschlecht wissen und bei der Studierendenauswahl die Maßgabe der Geschlechtergleichheit mitbedenken.

6. Gender Studies

Laut Frauenförderungsplan (§ 20 Abs. 2) fördert die Universität für angewandte Kunst die Bildung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Durchführung entsprechender künstlerischer oder wissenschaftlicher Projekte.

Gender Studies in der Lehre

Im Frauenförderungsplan ist eine Gastprofessur für gender studies vorgesehen (§ 21 Abs. 2). Bisher wurde dieser Passus aber nicht in die Realität umgesetzt. Laut Entwicklungsplan für die Periode 2010-2012 sollte ein Studienschwerpunkt „art & gender“ etabliert werden, der das Gender Art Lab als Kernelement haben sollte. Die ursprünglich für gender studies geplante Gastprofessur sollte in diesem Studienschwerpunkt angesiedelt werden. Dieses Vorhaben konnte allerdings bei den Leistungsvereinbarungsverhandlungen mit dem Ministerium nicht durchgesetzt werden, was zu bedauern ist. Es sollte erneut Teil des künftigen Entwicklungsplans sein. Sollte das Vorhaben allerdings wieder nicht durchsetzbar sein, sollte zumindest für die Etablierung einer Gastprofessur für gender studies gesorgt werden.

Im Studienjahr 2009/10 wurden 30 Lehrveranstaltungen abgehalten, in denen – laut angekündigtem Lehrveranstaltungsinhalt – gender zumindest einen explizit thematisierten Teilaspekt darstellte. Diese methodische Filterung erzeugt Unschärfen: Einerseits wird in manchen der als „gender studies“ kategorisierten Lehrveranstaltungen Geschlecht nicht thematisiert, wie von Studierenden moniert wird. Andererseits gibt es auch Lehrveranstaltungen, in denen gender in der Ankündigung zwar nicht angeführt, in der Lehrveranstaltung aber sehr wohl behandelt wird. Nichtsdestotrotz ist diese Herangehensweise ein sinnvolles Hilfsmittel, um die ungefähren Größenrelationen von Lehrveranstaltungen mit thematisierten gender-Aspekten und deren Entwicklung an der Angewandten einschätzen zu können. Die so ermittelten 30 Lehrveranstaltungen stellen 3 % der insgesamt 1189 abgehaltenen Lehrveranstaltungen¹⁴ im Studienjahr 2009/10 dar.

¹⁴ Die Lehrveranstaltungen werden pro Semester gezählt. Das heißt, dass eine Lehrveranstaltung, die im Sommer- und im Wintersemester unter derselben LV-Nummer veranstaltet wird, zweimal gezählt wird. Dies deshalb, weil eine Lehrveranstaltung abweichende Themenstellungen pro Semester haben kann und so einmal explizit thematisierte genderspezifische Inhalte haben kann und einmal nicht.

Tabelle 10: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten 2009/10

Nr.	Semester	LV-Nummer	LV-Titel	LV-LeiterIn
1	2009W	S30419	Einflüsse fremder Kulturen in der Kunst I (Gender Studies)	Ixy Noever
2	2009W	S50805	Einführung in die Grundbegriffe der Kultur- und Geistesgeschichte	Manfred Wagner
3	2009W	S40410	Filmanalyse I (Gender Studies)	Gabriele Jutz
4	2009W	S40224	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Marion Elias
5	2009W	S30413	Inszenierte Projekte - Konzeption und Umsetzung (Gender Studies)	Beatrix Sunkovsky
6	2009W	S30414	Inszenierte Projekte. Gender Studies	Beatrix Sunkovsky
7	2009W	S50891	Körper und Kunst: Gesellschaftsgeschichte und Kunstgeschichte	Hubert Christian Ehalt
8	2009W	S50885	Orlando Paladino und das Schlachtfeld der Liebe	Alice Reininger
9	2009W	S40216	Performance	Cornelia Krafft
10	2009W	S50902	Sich schön machen. Klassen- und Geschlechterunterschiede	Otto Penz
11	2009W	S50678	Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen 1 (Gender Studies)	Ruth Mateus-Berr
12	2009W	S50904	Warum nicht Heidegger?	Maria Bussmann
13	2009W	S30417	Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Traum und Realität in der Kunst und im Film (Gender Studies)	Julia Maria Pontiller
14	2009W	S30415	Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Traum und Realität in der Kunst und im Film (Gender Studies)	Ixy Noever
15	2009W	S50884	WIR und/vs. DIE ANDEREN. Kulturhistorische und kultursemiotische Analyse	Gloria Withalm
16	2010S	S50931	1968: Kunst und Revolte	Edith Futscher
17	2010S	S30420	Einflüsse fremder Kulturen in der Kunst II (Gender Studies)	Ixy Noever
18	2010S	S50705	Fachdidaktik und Geschlechterdifferenz	Claudia Schneider
19	2010S	S40411	Filmanalyse II (Gender Studies)	Gabriele Jutz
20	2010S	S30416	Frauenbilder in Kunst und Film. Eine kulturübergreifende Betrachtung (Gender Studies)	Ixy Noever
21	2010S	S30418	Frauenbilder in Kunst und Film. Eine kulturübergreifende Betrachtung (Gender Studies)	Julia Maria Pontiller
22	2010S	S50850	Gender in der Populärkultur (Gender und Cultural Studies)	Verena Krieger
23	2010S	S50844	Gender Studies: Bildende Kunst und Philosophie - Acheiropoietia	Marion Elias
24	2010S	S40224	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Marion Elias
25	2010S	S50698	Geschichte des Faches Textiles Gestalten / Projektmanagement im Textilunterricht	Christian Becker
26	2010S	S30413	Inszenierte Projekte - Konzeption und Umsetzung (Gender Studies)	Beatrix Sunkovsky
27	2010S	S30414	Inszenierte Projekte. Gender Studies	Beatrix Sunkovsky
28	2010S	S50851	Inszenierung der Geschlechter in der zeitgenössischen Kunst (Gender und Cultural Studies)	Verena Krieger
29	2010S	S40216	Performance	Cornelia Krafft
30	2010S	S50679	Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen 2 (Gender Studies)	Ruth Mateus-Berr

Quellen: Datenexport der Studienabteilung; Studienführer 2009/10

Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“

Die Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ wird von der Koordinationsstelle für Genderfragen organisiert und veranstaltet. Für das Studienjahr 2009/10 wurde das jahresumspannende Thema „Gender in der Populärkultur“ ausgewählt. Aufgrund der zahlreichen interessanten Vortragseinreichungen wurde der Schwerpunkt auf das folgende Studienjahr ausgedehnt. Es ist ein Publikationsband geplant, in dem ausgewählte Vorträge dieser zwei Jahre gesammelt werden.

Tabelle 11: Vorträge der Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ zum Thema „Gender in der Populärkultur“ 2009/10

VortragendeR	Datum	Thema
Rosa Reitsamer	14.10.2009	Einführung in die Cultural Studies
Isabella Terkl	28.10.2009	Konstruktion und Dekonstruktion heteronormativer und subversiver Geschlechtszuschreibungen am Beispiel von Big Brother & Co
Jana Sotzko	11.11.2009	Wonder Woman has landed – Bemerkungen zu Gender im Comic
Milena Prekodravac	09.12.2009	Gender – Pop – Nation. Perspektiven post-jugoslawischer Popmusik in Bezug auf Geschlechterstereotype, Nationalismus und Subversion
Martin Seeliger	13.01.2010	Intersektionelle Repräsentationen – Zur symbolischen Konstruktion von Identifikationsangeboten am Beispiel von Gangstarap
Hanna Hacker	10.03.2010	„It's a femme!“ Lesbian Gender(s) vor und nach dem Queer Turn in den Cultural Studies
Sven Grampp	14.04.2010	„Yeah, Buffy, what are we gonna do now?“ Gender und die Entropie der Form in der TV-Serie Buffy the Vampire Slayer
Hanne Loreck	12.05.2010	Dressed to kill? Camouflage-Mode und Geschlecht
Doris Allhutter	09.06.2010	Die Inszenierung von Sexualität und Geschlecht in computergenerierter 3D-Pornografie

Quelle: Datenexport der Koordinationsstelle für Genderfragen

Im Studienjahr 2009/10 konnte die Vortragsreihe unter der Leitung von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Verena Krieger erstmals als Lehrveranstaltung absolviert werden. Durch ihren doppelten Charakter als Lehrveranstaltung wie auch als Vortragsreihe verfügt die Reihe sowohl über ein sehr konstantes Publikum als auch wechselnde interessierte ZuhörerInnen. Insgesamt läuft die Veranstaltung sehr erfolgreich und erfährt eine zunehmende Professionalisierung.

Gender Art Laboratory – GAL

Das Gender Art Laboratory versteht sich als Raum für die Intersektionen zwischen Kunst und Wissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und findet seit dem Wintersemester 2007 wöchentlich statt. 2009/10 lag der Fokus des GAL auf den Vorträgen Alice Schwarzers und die dadurch angeregten Debatten, die zur Ausstellung „(Nach)Wirkungen; ad Alice Schwarzer“ und der dazugehörigen Publikation führten. Weitere Highlights waren die Gastvorträge von Dr.ⁱⁿ Renate Brosch, eine Serie, die aufgrund des großen Interesses der TeilnehmerInnen fortgeführt wird, und von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ille Gebeshuber¹⁵.

Gender Studies bei Forschungsprojekten

Im Studienjahr 2009/10 gab es kein ausdrücklich genderspezifisches Drittmittelprojekt. Allerdings beinhalteten zwei Forschungsprojekte eine starke Genderkomponente:

- (1) „FEATURES: Wiener Gesichtsprojekt/Labor der Sinne Laboratory of the Senses“;
Projektleitung: Christine Lammer; finanziert durch den FWF/PEEK¹⁶
- (2) „Empowerment“ in artistic and social scientific work practices“;
Projektleitung: Ursula Holtgrewe/FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt; finanziert durch den WWTF; Kooperation: Barbara Putz-Plecko¹⁷

Wenngleich zwei Forschungsprojekte mit einer starken Genderkomponente eine Verbesserung zur bisherigen Praxis darstellen (im Studienjahr zuvor beispielsweise konnte hier kein einziges Projekt genannt werden), wären mehr Forschungsprojekte mit einer starken Genderkomponente und genderspezifische Forschungsprojekte an der Angewandten wünschenswert.

¹⁵ Quelle: Informationen von ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Marion Elias

¹⁶ Eine Auflistung der verwendeten Abkürzungen befindet sich auf Seite 66.

¹⁷ Quelle: Informationen von Mag.^a Eva Blimlinger

7. Förderungen und Stipendien

Studierende und MitarbeiterInnen der Universität für angewandte Kunst Wien haben verschiedene Möglichkeiten Forschungsmittel und Stipendien zu lukrieren. Im Folgenden werden das Arbeits-, das Forschungs-, das Leistungs-, das Förderungs-, das Fred-Adlmüller-Stipendium sowie das Stipendium aus der Sussmann-Stiftung und verschiedene Auslandsstipendien detaillierter betrachtet. Von den Auslandsförderungen werden die ERASMUS-Studienaufenthalte und die ERASMUS-Studierenden-Praktika sowie die folgenden Auslandsstipendien der Angewandten behandelt: die kurzfristigen, fachspezifischen Kurse und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland, der Auslandskostenzuschuss für Studierende und die Förderung der Auslandsbeziehungen für Lehrende.

Arbeitsstipendium

Das Arbeitsstipendium wird jährlich an der Universität für angewandte Kunst Wien vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung auf Vorschlag des Senats vergeben. Es fördert 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. Es ermöglicht zwei AbsolventInnen eine 12-monatige Unterstützung von € 650,- monatlich.

Tabelle 12: Arbeitsstipendium

	Bewerbungen			EmpfängerInnen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
2009/10	4 44%	5 55%	9	2 100%	0 0%	2
2008/09	8 53%	7 47%	15	1 50%	1 50%	2
2009/10-2008/09 Differenz	-4 -9%	-2 8%		1 50%	-1 -50%	

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre

Das Stipendium wurde 2009/10 an zwei Frauen vergeben; infolgedessen können keine diskriminierenden Wirkungen auf Frauen festgestellt werden.

Forschungsstipendium

Das Forschungsstipendium ist für AbsolventInnen mit Auszeichnung gedacht, die im Anschluss an ihr Diplomstudium ein Doktoratsstudium an der Angewandten betreiben. Die zwei Stipendien sind Einmalzahlungen à € 2.600,-- und werden ebenfalls vom Senat vergeben.

Tabelle 13: Forschungsstipendium

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
2009/10	2	100%	0	0%	2
2008/09	2	100%	0	0%	2
2009/10-2008/09 Differenz	0	0%	0	0%	

Anmerkung: Da alle Anträge bewilligt wurden, gibt es für Bewerbungen und EmpfängerInnen nur eine Spalte.
Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre

Im Studienjahr 2009/10 wie im Studienjahr zuvor haben sich zwei weibliche Studierende um die Förderung bemüht, die sie auch zugesprochen bekamen. Insofern können keine ungleichen Verhältnisse zwischen Frauen und Männern festgestellt werden.

Leistungsstipendium

Leistungsstipendien dienen zur Anerkennung hervorragender Studienleistungen im vorangegangenen Studienjahr. Der Notendurchschnitt der herangezogenen Prüfungen darf nicht schlechter als 2,0 sein.

Tabelle 14: Leistungsstipendium

	Bewerbungen			EmpfängerInnen						
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
2010	64	62%	39	38%	103	21	51%	20	49%	41
2009	56	69%	25	31%	81	29	69%	13	31%	42
2010-2009 Differenz	8	-7%	14	7%		-8	-18%	7	18%	

Quelle: Datenexport der Abteilung für Stipendienangelegenheiten

In beiden Untersuchungsjahren haben sich mehr Frauen (62 und 69 %) als Männer um dieses Stipendium beworben. Der Frauenanteil bei den Anträgen und den EmpfängerInnen dieser Förderung ist für das Jahr 2009 gleich, im Jahr 2010 liegt der Frauenanteil der EmpfängerInnen etwas unter jenem der Anträge.

Ein Leistungsstipendium darf die Höhe des allgemeinen Studienbeitrages für zwei Semester, also € 726,72,--, nicht unterschreiten und € 1.500,-- nicht überschreiten. In Bezug auf die finanzielle Ausstattung gibt es keine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern: Im Jahr 2010 hat jedeR gerundet € 732,-- erhalten, während sich der Betrag im Jahr zuvor auf gerundet € 734,-- belief. Die Auszahlung eines Einheitsbetrages ist eine sehr gute Lösung, um Ungerechtigkeiten zu vermeiden.

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.

Tabelle 15: Förderungsstipendium

	Bewerbungen			EmpfängerInnen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
2010	8 47%	9 53%	17	7 64%	4 36%	11
2009	7 35%	13 65%	20	6 55%	5 45%	11
2010-2009 Differenz	1 12%	-4 -12%		1 9%	-1 -9%	

Quelle: Datenexport der Abteilung für Stipendienangelegenheiten

In beiden Vergleichsjahren liegt der Frauenanteil unter den EmpfängerInnen über dem Frauenanteil unter den AntragstellerInnen. Angesichts dessen lassen sich aus den oben dargestellten Zahlen keine diskriminatorischen Praktiken gegen Frauen herauslesen. Ein Förderungsstipendium darf € 700,-- nicht unter- und € 3.600,-- nicht überschreiten. Im Jahr 2009 kam es zu einer Umstellung der Finanzierungstöpfe. Bis zum Jahr 2008 existierten separate Fördertöpfe für Leistungs- und Förderungsstipendien, seit 2009 wird das Geld aus einem einzigen Topf ausgeschüttet. Seither wird ein einheitlicher Stipendienbetrag vergeben, was begrüßenswert ist: Während Frauen 2008 noch ein etwas geringeres Stipendium als Männer zugesprochen bekamen, sind die Beträge für Frauen und Männer seitdem gleich. 2010 erhielten die StipendiatInnen gerundet jeweils € 706,--.

Fred-Adlmüller-Stipendium

Das Fred-Adlmüller-Stipendium ist für Studierende der Universität für angewandte Kunst Wien 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. Der einmalige Stipendienbetrag beläuft sich auf à € 5.000,--.

Tabelle 16: Fred Adlmüller-Stipendium

	Bewerbungen			EmpfängerInnen						
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
2009/10	11	65%	6	35%	17	5	83%	1	17%	6
2008/09	8	47%	9	53%	17	3	50%	3	50%	6
2009/10-2008/09 Differenz	3	18%	-3	-18%		2	33%	-2	-33%	

Quelle: Datenexport des Rektorsbüros

Aus den Daten sind keine diskriminatorischen Wirkungen auf Frauen abzulesen: In beiden Vergleichszeiträumen entspricht der Frauenanteil unter den EmpfängerInnen jenem unter den AntragstellerInnen oder liegt darüber.

Sussmann-Stiftung

Die Förderstipendien aus der Anni und Heinrich Sussmann-Stiftung unterscheiden sich von den bereits beschriebenen und analysierten Förder- und Stipendienmitteln darin, dass sich auch Nicht-Angehörige der Universität für angewandte Kunst Wien bewerben dürfen. Da sowohl in der Jury als auch bei den BewerberInnen und EmpfängerInnen regelmäßig Angehörige und AbsolventInnen der Universität für angewandte Kunst Wien vertreten sind, wurde dieses Stipendium in den vorliegenden Bericht aufgenommen. Zweck der Stiftung ist die Unterstützung förderungswürdiger, bedürftiger, bildender KünstlerInnen, die sich zu den Grundsätzen der Demokratie und des Antifaschismus bekennen, ohne Ansehen der Religionszugehörigkeit oder Nationalität. Einzureichen sind unter anderem repräsentative Werke, Entwürfe und/oder andere Unterlagen, die das künstlerische (Gesamt-)Werk dokumentieren. Die Entscheidung, an wie viele Personen und in welcher Höhe die Auszeichnung vergeben wird, hängt von der Höhe der jährlichen Stiftungserträge ab und wird von der Jury getroffen.

Tabelle 17: Sussmann-Stiftung

	Bewerbungen			PreisträgerInnen						
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
2010	46	58%	33	42%	79	8,5	65%	4,5	35%	13
2009	42	62%	26	38%	68	12	60%	8	40%	20
2010-2009 Differenz	4	-4%	7	4%		-4	5%	-4	-5%	

Anmerkung: Eine Frau und ein Mann unter den PreisträgerInnen 2010 haben zusammen ein Projekt abgegeben. Diese werden jeweils als 0,5 bei den PreisträgerInnen gezählt.

Quelle: Datenexport der Sussmann-Stiftung

Von den 13 PreisträgerInnen 2010 studieren 9 an der Angewandten. Angesichts der Daten kann keine Diskriminierung von Frauen festgestellt werden: Der Frauenanteil unter den PreisträgerInnen war entweder jenem unter den Bewerbungen sehr nahe oder lag darüber. Die Fördersumme, die Frauen durchschnittlich erhalten haben, entspricht 193 % des Preisgeldes der Männer, also fast doppelt so viel. Grundsätzlich wäre die Festlegung von Regeln zur Bestimmung des Preisgeldes wünschenswert, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

Die 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. Es gibt keine Altersgrenze. Die Dauer der Auslandsaufenthalte beträgt drei bis zwölf Monate. Die Höhe des Stipendiums ist nach Gastländern gestaffelt (von ca. € 150,- bis € 335,- monatlich). Für das/die Semester, in das/die der Auslandsaufenthalt fällt, sind sowohl im Gastland als auch in Österreich keine Studiengebühren zu bezahlen.

Tabelle 18: Erasmus-Stipendium

	Bewerbungen			Realisierungen						
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt				
2009/10	47	67%	23	33%	70	28	72%	11	28%	39
2008/09	44	63%	26	37%	70	23	55%	19	45%	42
2009/10-2008/09 Differenz	3	4%	-3	-4%		5	17%	-8	-17%	

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien

Bei den Bewerbungen beträgt der Frauenanteil 2009/10 rund zwei Drittel. Ein Teil der BewerberInnen hat im Verfahrensverlauf die Bewerbung storniert, während ein anderer Teil abgelehnt wurde. Letztendlich haben 39 Personen einen Auslandsaufenthalt absolviert, davon waren 72 % Frauen. Positiv hervorzuheben ist, dass die monatliche Stipendienhöhe je

nach Gastland gestaffelt ist. Durch die Fixierung der Beträge kann es so zu keinen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kommen.

ERASMUS-Studierenden-Praktika

Die ERASMUS-Studierenden-Praktika sind die zweite Förderungsart innerhalb des ERASMUS-Programms. Ordentliche Studierende der Angewandten, die ein mindestens dreimonatiges Berufspraktikum bei einer Firma oder einer Universität im europäischen Ausland absolvieren, können sich um eine finanzielle Unterstützung aus dem ERASMUS-Programm bewerben. 2010 haben sich acht Studierende – davon sieben Frauen – um diese Förderung beworben; die Anträge wurden alle bewilligt.

Genau wie beim Erasmus-Stipendium ist die Höhe des monatlichen Zuschusses je nach Land gestaffelt. Die Fixierung von festen, transparenten Regeln ist lobenswert und beugt einer möglichen Diskriminierung von Frauen bei der Mittelvergabe vor¹⁸.

Auslandsstipendien der Angewandten

(1) Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Beide Stipendien fördern Auslandsaufenthalte und werden monatlich 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.

¹⁸ Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien

Tabelle 19: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland & wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				Gesamt
	Frauen		Männer		
2009/10	15	71%	6	29%	21
2008/09	25	71%	10	29%	35
2009/10-2008/09 Differenz	-10	0%	-4	0%	

Anmerkung: Da alle Anträge bewilligt wurden, gibt es für Bewerbungen und EmpfängerInnen nur eine Spalte.
Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien

In beiden Studienjahren wurden alle Anträge bewilligt. Frauen machen mit 71 % die große Mehrheit unter den StipendiatInnen in beiden Jahren aus.

Für die Mittelvergabe gelten Richtwerte: für Länder innerhalb Europas € 400,- und für Staaten außerhalb Europas € 800,- monatlich. 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 Bedeckbarkeit aus den budgetären Mitteln der Universität ab. Die Festlegung von Richtwerten ist sehr begrüßenswert; die Fixierung von Regeln vermindert die Wahrscheinlichkeit von Ungleichbehandlungen. Im Studienjahr 2009/10 wurden die festgesetzten Richtwerte nicht gekürzt. Die gerechte Verteilung der Reisekostenzuschüsse kann hier nicht beurteilt werden. Zwar liegen Daten zu Reisedestinationen und -dauer vor, der jeweilige finanzielle Aufwand für den/die Studierende/n – der ein wichtiger Grund bei der Reisekostenzuschussvergabe ist – ist aber nicht eruierbar.

(2) Auslandskostenzuschuss für Studierende

Bei dieser Förderung handelt es sich um einen Zuschuss zu Auslandsvorhaben von Studierenden, der einmalig ausbezahlt wird.

Tabelle 20: Auslandskostenzuschuss für Studierende

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				Gesamt
	Frauen		Männer		
2009/10	2	29%	5	71%	7
2008/09	10	83%	2	17%	12
2009/10-2008/09 Differenz	-8	-55%	3	55%	

Anmerkung: Da alle Anträge bewilligt wurden, gibt es für Bewerbungen und EmpfängerInnen nur eine Spalte.
Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien

Alle Anträge in beiden Studienjahren wurden bewilligt. Während die Mehrheit der 12 BewerberInnen 2008/09 aus Frauen bestand, setzten sich die AntragstellerInnen 2009/10 vornehmlich aus Männern zusammen. Anhand dieser Daten lässt sich keine strukturelle Diskriminierung von Frauen eruieren.

Beim Auslandskostenzuschuss gilt zwar auch die maximale Auszahlungssumme von € 2.400,--, Richtwerte bei der Mittelvergabe gibt es aber leider nicht. Die jeweilige Höhe des Zuschusses wird von der Jury festgesetzt, die sich dabei am abzugebenden Finanzierungsplan des/der Studierenden orientiert. Obwohl die Zahlen zur Höhe der Förderung sowie die Reisedestinationen vorliegen, kann die gerechte Vergabe der Mittel hier nicht beurteilt werden, da zu viele Faktoren bei der Entscheidung über die Stipendienhöhe eine Rolle spielen. Grundsätzlich wäre die Festlegung von transparenten Regeln für die Mittelvergabe wünschenswert, um etwaige Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

(3) Förderung der Auslandsbeziehungen (für Lehrende)

Dieses Programm richtet sich an Lehrende, die einmalige Zuschüsse zu Auslandsvorhaben beantragen können.

Tabelle 21: Förderung der Auslandsbeziehungen – nach Anträgen

	Bewerbungen			EmpfängerInnen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
2009/10	5 31%	11 69%	16	5 31%	11 69%	16
2008/09	8 80%	2 20%	10	5 71%	2 29%	7
2009/10-2008/09 Differenz	-3 -49%	9 49%		0 -40%	9 40%	

Anmerkung: Die dargestellten Zahlen richten sich nicht nach Personen, sondern nach den jeweils gestellten Anträgen.

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien

Im Studienjahr 2008/09 waren mehrheitlich Frauen unter den sieben EmpfängerInnen. Im Studienjahr 2009/10 wurden alle 16 Anträge bewilligt; die Mehrheit davon wurde von Männern gestellt. Anhand dieser Daten lassen sich keine strukturellen Diskriminierungen von Frauen feststellen.

Genau wie beim Auslandskostenzuschuss für Studierende gilt die maximale Auszahlungssumme von € 2.400,--, Richtwerte zur Bestimmung der Zuschüsse gibt es aber leider nicht. Aufgrund der Vielzahl von Faktoren, die in die Bestimmung der Mittelhöhe einfließen, können etwaige Ungleichbehandlungen bei der Mittelvergabe nicht beurteilt werden. Grundsätzlich wäre die Festlegung von transparenten Regeln für die Bestimmung der Förderungshöhe wünschenswert, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

Resümee

Insgesamt konnte keine Diskriminierung von Frauen bei den untersuchten Stipendien und Förderungen festgestellt werden. Die (Un)Gerechtigkeit der Förderungshöhen bei den Reisekostenzuschüssen von kurzfristigen fachspezifischen Kursen und wissenschaftlichem Arbeiten im Ausland sowie beim Auslandskostenzuschuss für Studierende und der Förderung der Auslandsbeziehungen für Lehrende konnte hier allerdings nicht beurteilt werden. Grundsätzlich sind transparente Regeln bei der Mittelvergabe und der Bestimmung der Förderungshöhe der Gleichbehandlung förderlich, da sie die Wahrscheinlichkeit von Ungleichbehandlungen erwiesenermaßen verringern. Die meisten hier untersuchten Förderungen vergeben einheitliche Summen an die FörderungsempfängerInnen oder – im Falle der Auslandsstipendien – haben monatliche Richtsätze festgelegt, die nach Ländern gestaffelt sind. Das ist sehr positiv zu beurteilen. Die Sussmann-Stiftung hat keine fixen Förderbeträge festgesetzt. 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 Förderungshöhe. Die Formulierung von Regeln wäre in diesen Fällen empfehlenswert.

8. Resümee

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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Frauen erreichen durchschnittlich ein etwas höheres Beschäftigungsausmaß als Männer und sind hier nicht benachteiligt. ✓ 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. ✓ 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 Kindergrup-

pe 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 Lehr-
veranstaltungs-
formate

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

- ✓ Das Gender Art Laboratory hat sich etabliert.

Forschungs-
projekte

- ✓ 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 Prozess-
transparenz

- ✓ 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 Glasdeckenindex¹⁹ 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-

¹⁹ 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

- 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.
- 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.
- 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

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.

9. Abkürzungsverzeichnis

BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BE	Bildnerische Erziehung
B-GBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
FFP	Frauenförderungsplan
FiT	Frauen in die Technik
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
GAL	Gender Art Lab(oratory)
KV	Kollektivvertrag
LV	Lehrveranstaltung oder Leistungsvereinbarung
PEEK	Programm zur Entwicklung und Erschließung der Künste
TG	Textiles Gestalten
UG	Universitätsgesetz
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WE	Werkerziehung
WWTF	Wiener-, Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds

10. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst Wien 2010 nach Köpfen.....	4
Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen und im allgemeinen Personal nach VZÄ.....	7
Abbildung 3: Befristete und unbefristete Stellen im allgemeinen und wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag 2010 nach VZÄ.....	10
Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß bei Anstellungen nach Kollektivvertrag 2010 nach Köpfen.....	11
Abbildung 5: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ.....	14
Abbildung 6: Das allgemeine Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ.....	16
Abbildung 7: Leitungsfunktionen im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ 2010 nach VZÄ.....	17
Abbildung 8: Geschlechterverteilung im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“ nach VZÄ.....	18
Abbildung 9: Bereichsleitungsfunktionen im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“ 2010 nach VZÄ.....	20
Abbildung 10: Die verschiedenen Personalgruppen nach VZÄ.....	22
Abbildung 11: Die Karrierenschere an der Universität für angewandte Kunst nach Köpfen.....	26
Abbildung 12: Karrierenscheren im österreichischen Vergleich 2010 nach Köpfen.....	27
Abbildung 13: Ordentliche Studien 2009/10.....	36
Abbildung 14: Die Geschlechterverhältnisse bei den ordentlichen Studienrichtungen im WS 2009 nach Studien.....	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand nach Köpfen und nach VZÄ.....	6
Tabelle 2: Befristete und unbefristete Anstellungsverhältnisse nach Kollektivvertrag nach VZÄ.....	8
Tabelle 3: Befristete und unbefristete Stellen im allgemeinen und im wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach Kollektivvertrag nach VZÄ.....	9
Tabelle 4: Funktionen und Frauenquoten 2010 nach Köpfen.....	12
Tabelle 5: Berufungen 2008-2010 nach Köpfen.....	25
Tabelle 6: Habilitationen 2008-2010 nach Köpfen.....	25
Tabelle 7: Der Glasdeckenindex im österreichischen Vergleich.....	28
Tabelle 8: Lohngefälle zwischen Frauen und Männern an der Angewandten 2010.....	31
Tabelle 9: Differenz des Frauenanteils bei Bewerbungen und bestandenen Aufnahmeprüfungen 2009/10.....	38
Tabelle 10: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten 2009/10.....	43
Tabelle 11: Vorträge der Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ zum Thema „Gender in der Populärkultur“ 2009/10.....	44
Tabelle 12: Arbeitsstipendium.....	46
Tabelle 13: Forschungsstipendium.....	47
Tabelle 14: Leistungsstipendium.....	47

Tabelle 15: Förderungsstipendium	48
Tabelle 16: Fred Adlmüller-Stipendium	49
Tabelle 17: Sussmann-Stiftung	50
Tabelle 18: Erasmus-Stipendium	50
Tabelle 19: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland & wissenschaftliches Arbeiten im Ausland.....	52
Tabelle 20: Auslandskostenzuschuss für Studierende	52
Tabelle 21: Förderung der Auslandsbeziehungen – nach Anträgen	53
Tabelle 22: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in den Fächern des Bereichs „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ 2010 nach VZÄ.....	70
Tabelle 23: Aufteilung des Personals in den Organisationseinheiten des Bereichs „Planung, Service und Verwaltung“ 2010 nach VZÄ.....	72

11. Quellenverzeichnis

- Arbeits- und Forschungsstipendium – Datenübermittlung von Christa Leitner (Büro des Vizerektors für Lehre, ao. Univ.-Prof. Mag. Josef Kaiser)
- Auslandsstipendien – Datenübermittlung von Brigitte Christoph (Büro für Auslandsstudien)
- Bericht des Rechnungshofes: Frauenförderung an Universitäten, Bund 2011/8,
http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2011/berichte/teilberichte/bund/bund_2011_08/Bund_2011_08_9.pdf [Zugriff: 1.9.2011]
- Bewerbungen & Zulassungen – Datenübermittlung von Christa Leitner (Büro des Vizerektors für Lehre, ao. Univ.-Prof. Mag. Josef Kaiser)
- Bundesgleichbehandlungsgesetz in der Fassung vom 23.8.2011
- Coaching & Supervision – Informationen von Rektor Dr. Gerald Bast und Mag.^a Maria Pimminger, M.Ed.
- Entwicklungsplan 2010-2012, beschlossen vom Universitätsrat am 2. April 2009
- Frauenförderungsplan, in: Satzung und satzungsrelevante Bestimmungen der Universität für angewandte Kunst Wien, bearbeitet und herausgegeben von Mag. Dr. Heinz Adamek, Wien, 4. erweiterte Auflage
- Fred Adlmüller-Stipendium – Datenübermittlung von Ines Freistätter (Büro des Rektors)
- Gender Art Laboratory – Informationen von ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Marion Elias (Gender Art Laboratory)
- Gender Studies bei Forschungsprojekten – Informationen von Mag.^a Eva Blimlinger (Prozessmanagement und Projektkoordination – Kunst- und Forschungsförderung)
- Gender Studies in der Lehre – Datenexport von Mag. Bernhard Kernegger (Studienangelegenheiten)
- Kindergruppe – Informationen von Judith Schrems (Kindergruppe kokodil)
- Leistungs- und Förderungsstipendien – Datenübermittlung von Sandra Reiss (Stipendienangelegenheiten)
- Leistungsvereinbarung 2010-2012
- Personal – Datenübermittlung von Dr. Markus Nagel und Manuela Köstner (Personalabteilung)
- Studienführer 2009/10, Universität für angewandte Kunst Wien
- Studierende und Studien – Datenübermittlung von Mag. Bernhard Kernegger (Studienangelegenheiten)
- Sussmann-Stiftung – Datenübermittlung von Kari Bauer (Sussmann-Stiftung)
- uni:data, Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, online unter:
http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL& [Zugriff: 25.06.2011]
- Universitätsgesetz 2002, in der Fassung vom 16.3.2011
- Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009
- Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ – Informationen von der Koordinationsstelle für Genderfragen
- Wissensbilanz 2010 gemäß § 13 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002, hg. von der Universität für angewandte Kunst, Abteilung für Universitäts- und Qualitätsentwicklung
- Zusammensetzung des Universitätsrates und des Senats – Konstanca Dudulec (Büro des Senats)

12. ANHANG

Tabelle 22: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in den Fächern des Bereichs
„Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ 2010 nach VZÄ

	2010				Gesamt
	Frauen		Männer		
Institut für Architektur	8,2	30%	19,3	70%	27,5
Architekturentwurf 1	1,6	30%	3,7	70%	5,3
Architekturentwurf 2	2,8	41%	3,9	59%	6,7
Architekturentwurf 3	1,5	23%	5,1	77%	6,6
Energie Design		0%	1,1	100%	1,1
Institut für Architektur	1,0	34%	2,0	66%	3,0
Theorie und Geschichte der Architektur	1,1	53%	1,0	47%	2,1
Tragkonstruktion	0,2	7%	2,6	93%	2,8
Institut für Bildende und Mediale Kunst	23,2	48%	24,9	52%	48,1
Angewandte Mediengestaltung – Art & Science Visualization	1,0	44%	1,3	56%	2,3
Bühnen- und Filmgestaltung	2,5	58%	1,8	42%	4,3
Digitale Kunst	2,8	53%	2,5	47%	5,3
Fotografie	3,2	59%	2,2	41%	5,4
Grafik	1,4	28%	3,7	72%	5,1
Malerei	2,4	47%	2,8	53%	5,2
Malerei, Tapiserie und Animationsfilm	4,6	70%	2,0	30%	6,6
Medientheorie	1,6	57%	1,2	43%	2,8
TransArts (auslaufend Bildhauerei und Multimedia)	1,1	19%	4,5	81%	5,6
Transmediale Kunst	2,7	48%	3,0	52%	5,7
Institut für Design	11,2	30%	26,1	70%	37,3
Computerstudio	1,2	62%	0,8	38%	2,0
Grafikdesign	1,5	45%	1,8	55%	3,2
Industrial Design 1	1,0	17%	4,8	83%	5,7
Industrial Design 2	1,4	19%	5,9	81%	7,3
Institut für Design		0%	0,9	100%	0,9
Kommunikationsdesign - Schwerpunkt Werbung	0,9	25%	2,8	75%	3,7
Landschaftsdesign	2,0	48%	2,1	52%	4,1
Mode	1,8	25%	5,3	75%	7,1
Theorie und Geschichte des Design	1,6	86%	0,3	14%	1,8
Videostudio		0%	1,6	100%	1,6
Institut für Konservierung und Restaurierung	8,3	82%	1,8	18%	10,1
Institut für Kunst und Technologie	9,6	33%	19,7	67%	29,3
Aktzeichnen	0,5	21%	1,8	79%	2,3
Archäometrie	1,2	44%	1,5	56%	2,7
Buchkunst	1,2	82%	0,3	18%	1,4
Druckgrafik, Reprotechnik und Reprografie	0,5	20%	2,0	80%	2,5
Geometrie		0%	3,7	100%	3,7
Holztechnologie	0,0	0%	2,7	100%	2,7
Keramikstudio	1,8	37%	3,0	63%	4,7
Metalltechnologie		0%	0,2	100%	0,2
Naturwissenschaften in der Konservierung	0,8	43%	1,0	57%	1,8
Technische Chemie	1,1	25%	3,3	75%	4,4
Textiltechnologie	2,6	89%	0,3	11%	3,0
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	24,9	62%	15,1	38%	40,0
Design, Architektur und Environment für Kunstpädagogik	3,5	43%	4,7	57%	8,2

Fachdidaktik	1,2	43%	1,6	57%	2,7
Kultur- und Geistesgeschichte	4,2	75%	1,4	25%	5,6
Kunst und Kommunikative Praxis / Bildnerische Erziehung	7,7	76%	2,5	24%	10,1
Kunst- und Kultursoziologie	1,8	40%	2,6	60%	4,4
Kunstgeschichte	5,1	82%	1,1	18%	6,3
Philosophie	1,0	50%	1,0	50%	2,0
Textil - Freie, angewandte u. experiment. Gestaltung / Textiles Gestalten	0,5	71%	0,2	29%	0,7
Institut für Sprachkunst	2,1	47%	2,4	53%	4,5
Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer	1,6	37%	2,7	63%	4,3
Universitätslehrgänge	1,4	100%		0%	1,4
Exhibition and Cultural Communication Management	1,4	100%		0%	1,4
Kunstsammlung und Archiv	2,6	57%	2,0	43%	4,6
Kunstsammlung und Archiv	1,0	33%	2,0	67%	3,0
Sammlung Kostüm und Mode	0,6	100%		0%	0,6
Viktor J. Papanek Foundation	1,0	100%		0%	1,0

Anmerkungen:

- (1) Bei der Spalte, die die prozentuellen Frauenanteile angibt, sind alle Werte größer/gleich 60 % grün hinterlegt. Bei der Spalte, die die prozentuellen Männeranteile angibt, sind alle Werte größer/gleich 60 % gelb hinterlegt.
- (2) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert. Desweiteren wurde der Betriebsrat – eine Position, die ebenfalls nur 1,0 VZÄ umfasst – von der Analyse ausgeschlossen, da er keiner Organisationseinheit zugeteilt ist.

Quelle: Export der Personalabteilung

Tabelle 23: Aufteilung des Personals in den Organisationseinheiten des Bereichs
„Planung, Service und Verwaltung“ 2010 nach VZÄ

	2010				Gesamt
	Frauen		Männer		
Facility Management	18,4	39%	29,0	61%	47,4
Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin		0%	2,0	100%	2,0
Gebäude und Technik	8,0	30%	19,0	70%	27,0
Liegenschaftsmanagement	2,0	100%	0%	0%	2,0
Raumkoordination	1,0	100%	0%	0%	1,0
Registratur und zentrale Poststelle	2,6	100%	0%	0%	2,6
Zentraler Informatikdienst	3,0	30%	7,0	70%	10,0
Zentrales Beschaffungswesen	1,8	64%	1,0	36%	2,8
Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung	2,3	100%	0,0	0%	2,3
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement	3,6	64%	2,0	36%	5,6
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement	3,6	78%	1,0	22%	4,6
Veranstaltungsbetreuung, Raumvermietungen		0%	1,0	100%	1,0
Personal, Finanzen und Recht	11,0	92%	1,0	8%	12,0
Finanzbuchhaltung	4,0	100%	0%	0%	4,0
Personalverwaltung	6,0	86%	1,0	14%	7,0
Rechtsangelegenheiten	1,0	100%	0%	0%	1,0
Ressourcenplanung und Controlling	2,0	100%	0,0	0%	2,0
Ressourcenplanung	1,0	100%	0%	0%	1,0
Controlling	1,0	100%	0%	0%	1,0
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung	5,5	80%	1,4	20%	6,9
Auslandsstudien	1,0	100%	0%	0%	1,0
Studienangelegenheiten	3,0	100%	0%	0%	3,0
Universitäts- und Qualitätsentwicklung	1,5	52%	1,4	48%	2,9
Prozessmanagement und Projektkoordination - Kunst- und Forschungsförderung	1,0	100%	0,0	0%	1,0
Universitätsbibliothek	7,6	73%	2,8	27%	10,3
Büros d. (Vize-)RektorInnen, Univ.direktors, Univ.rates, Senats, Arb.kreises f. Gl.behandlungsfragen & Kinderuniversität	8,8	90%	1,0	10%	9,8
Büro d. Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen	0,5	100%	0%	0%	0,5
Büro d. Kinderuniversität	0,5	100%	0%	0%	0,5
Büro d. Rektors/in	2,0	67%	1,0	33%	3,0
Büro d. Senates	1,0	100%	0%	0%	1,0
Büro d. Vizerektor/in für Raumentwicklungsplanung und Publikationswesen	0,8	100%	0%	0%	0,8
Büro d. Vizerektors/in für Lehre - Beauftragungen	1,0	100%	0%	0%	1,0
Büro d. Vizerektors/in für Lehre - Studien	2,0	100%	0%	0%	2,0

Anmerkungen:

- (1) Bei der Spalte, die die prozentuellen Frauenanteile angibt, sind alle Werte größer/gleich 60 % grün hinterlegt. Bei der Spalte, die die prozentuellen Männeranteile angibt, sind alle Werte größer/gleich 60 % gelb hinterlegt.
- (2) Die Bürokräfte der (Vize-)rektorInnen, des Universitätsdirektors, des Universitätsrates, des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kinderuniversität werden in einer Kategorie zusammengefasst.
- (3) Die Datenaufstellung beinhaltet nicht die Freistellungen ohne Bezüge, da diese im gelieferten Datensatz keiner Organisationseinheit zugeordnet sind. Das betrifft allerdings nur 1,0 VZÄ und ist vernachlässigenswert.

Quelle: Export der Personalabteilung