

d1: 'angewandte

Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2009

Impressum**Für den Inhalt verantwortlich**

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

Redaktion

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Veronika Schwediauer
Koordinationsstelle für Genderfragen

Wien, Juni 2011

INHALT

| | |
|---|----|
| 0. Einleitung | 4 |
| 1. Das Personal der Angewandten | 5 |
| 2. Die Studierenden | 17 |
| 3. Gender Studies an der Angewandten | 21 |
| 4. Förderungen und Stipendien | 24 |
| 5. Coaching, Supervision & Mentoring | 33 |
| 6. Kinderbetreuung | 34 |
| 7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 35 |

0. Einleitung

Der Jahresbericht laut Frauenförderungsplan hat zum Ziel, die Geschlechterverhältnisse an der Angewandten zu analysieren und Ungleichheiten aufzuzeigen. Der vorliegende Bericht ist der zweite Bericht dieser Art und beschäftigt sich mit dem Kalenderjahr 2009 bzw. dem Studienjahr 2008/09. Das Erscheinungsdatum für diesen Berichtszeitraum ist sehr spät, was massiven Personalengpässen in der Koordinationsstelle für Genderfragen im vergangenen Jahr zuzuschreiben ist.

Auf den folgenden Seiten werden die Verhältnisse zwischen Männern und Frauen in den maßgeblichen Bereichen an der Angewandten analysiert. Die Möglichkeiten der Analyse sind dabei durch die vorhandenen (quantitativen) Daten beschränkt. Die behandelten Themengebieten umfassen (1) die Personalstruktur, (2) die Studierenden bzw. Studien, (3) die Gender Studies, (4) Förderungen und Stipendien, (5) Coaching, Supervision und Mentoring und (6) die Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

Bezüglich der formalen Gestaltung des Berichts muss angemerkt werden, dass nur auf hauxtern produzierte Daten explizit in einem Quellenverweis hingewiesen wird. Hausintern produzierte Daten werden nicht zitiert.

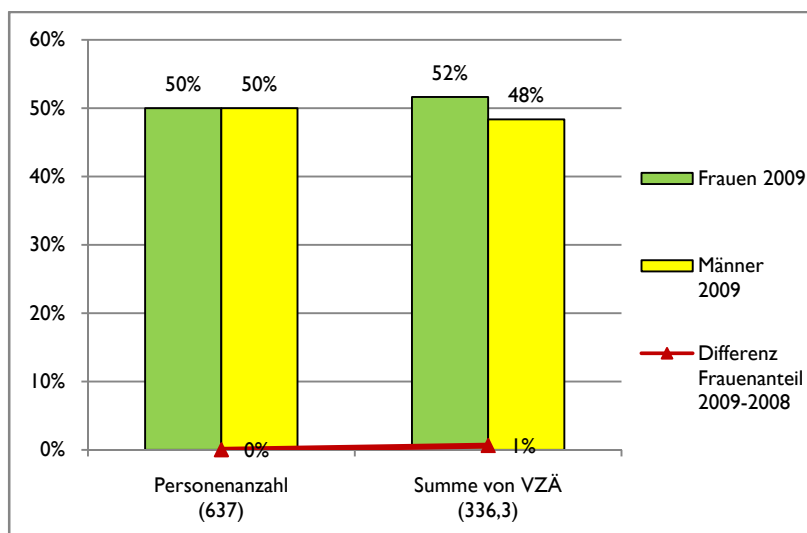
Besonderer Dank gilt den zuständigen Stellen und Personen, die für die Bereitstellung der Daten zuständig sind und sehr hilfsbereit und kooperativ waren. Die Erfassung und Aufbereitung der Daten wurde den Wünschen der KoStelle folgend stark verbessert und hat demnach sehr viel besser funktioniert als noch bei der ersten Berichterstellung.

I. Das Personal der Angewandten¹

Die folgende Analyse des Personalstands richtet sich nach der (geschlechtsspezifischen) Verteilung von Vollzeitäquivalenten (abgekürzt als „VZÄ“), wobei ein Vollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle entspricht.

Der Personalstand der Universität

Abbildung 1: Personalstand der Universität – nach Köpfen und nach VZÄ



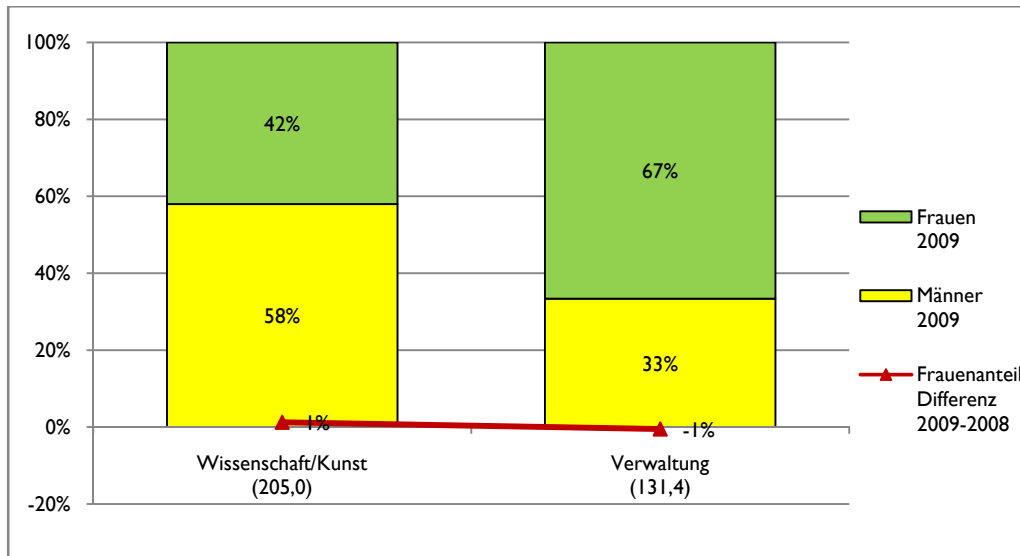
Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

Wie in der oben dargestellten Grafik ersichtlich ist, sind ein gleichwertiger Anteil von Frauen und Männern an der Universität beschäftigt. Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten sind Frauen mit 52 % leicht über dem Wert, den Männer erreichen (48 %). Gegenüber dem Vorjahr haben sich die prozentuellen Anteile kaum verändert.

¹ Sofern nicht anders angegeben beruhen die Personaldaten auf Exporten der Personalabteilung mit dem Stichtag 31.12.2009 für 2009 und dem Stichtag 31.12.2008 für 2008.

Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft/Kunst & Verwaltung

Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft/Kunst & Verwaltung nach VZÄ



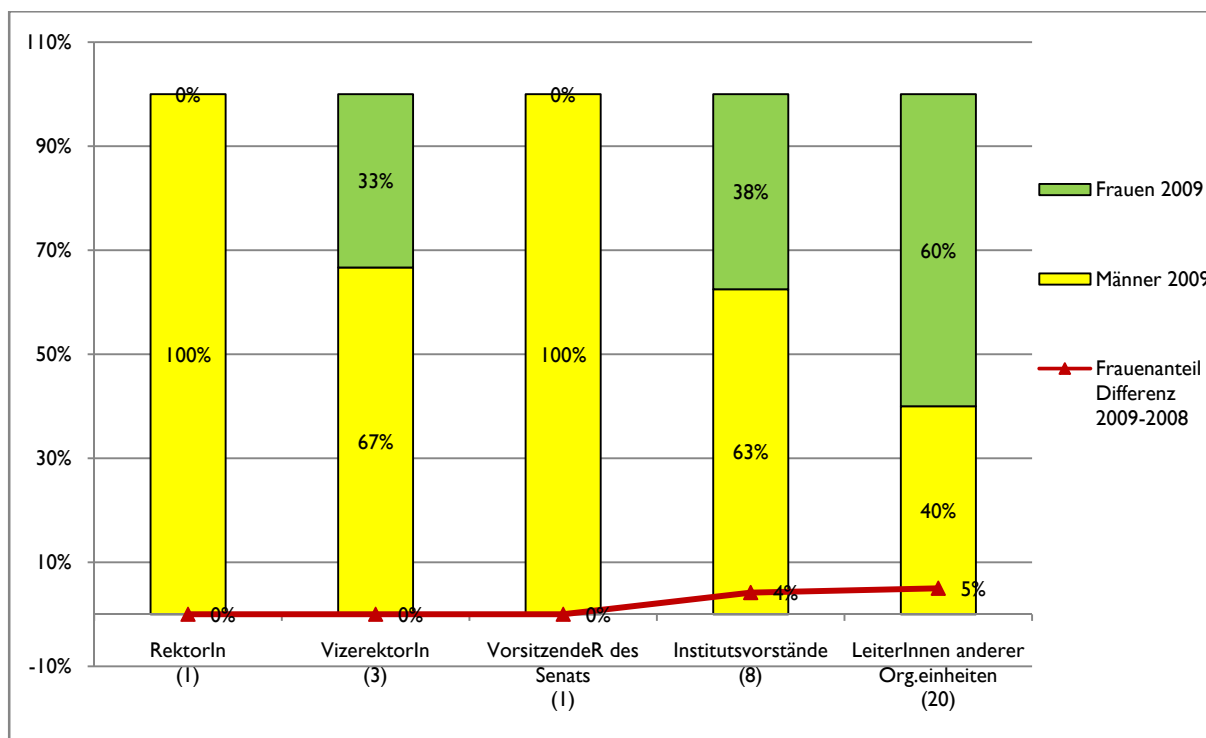
Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

Stellt man die Anstellungsverhältnisse von Frauen und Männern in der Verwaltung und in der Wissenschaft und Kunst gegenüber ergibt sich bereits ein differenzierteres Bild der Personalstruktur an der Angewandten in Bezug auf Geschlecht: Während der Verwaltungsbereich mit 67 % der Vollzeitäquivalente klar weiblich dominiert ist, sind in Wissenschaft und Kunst nur 42 % dieser weiblich. Diesem Ungleichgewicht sollte bei zukünftigen Neuanstellungen entgegengewirkt werden, indem mehr Frauen in die Wissenschaft und Kunst und mehr Männer in die Verwaltung 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 und der Verteilung auf die verschiedenen Bereiche bzw. Abteilungen und Institute –, um spezifischere Handlungsratschläge geben zu können. Das wird auf den folgenden Seiten unternommen.

Gegenüber dem Vorjahr sind kaum Veränderungen ersichtlich: Immerhin ist der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten in der Wissenschaft um 1 % gestiegen und in der Verwaltung um 1 % gesunken, was ein Schritt in die richtige Richtung sein könnte.

Die Leitungsfunktionen

Abbildung 3: Die Leitungsfunktionen 2009



Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

In der Grafik oben werden die Frauen- und Männeranteile in den Leitungsfunktionen 2009 dargestellt: Die Positionen des/der Rektors/in sowie des/der Vorsitzenden des Senats werden von Männern ausgefüllt. Das Vizerektorat, das aus drei Personen besteht, ist zu einem Drittel weiblich. Von den acht Institutsvorständen werden nur 38 % von Frauen gestellt, während Frauen mit 60 % die Mehrheit unter den 20 LeiterInnen von Organisationseinheiten mit anderen Aufgaben ausmachen. Im österreichweiten Vergleich steht die Angewandte damit relativ gut da: Die Zahlen das Rektorat und das Vizerektorat betreffend liegen universitätsübergreifend ungefähr auf demselben Wert (95 % männliche RektorInnen und ca. ein Drittel Frauen unter den VizerektorInnen im Vergleichszeitraum). Der Frauenanteil bei den Senatsvorsitzenden liegt österreichweit bei 22 %. Desweiteren liegen die Prozentanteile von Frauen bei den Institutsvorständen bei 11 % und bei den LeiterInnen von Organisationseinheiten mit anderen Aufgaben bei 45 %². An der Angewandten sind die Frauenanteile bei Rektorat und Vizerektorat also (ungefähr) im

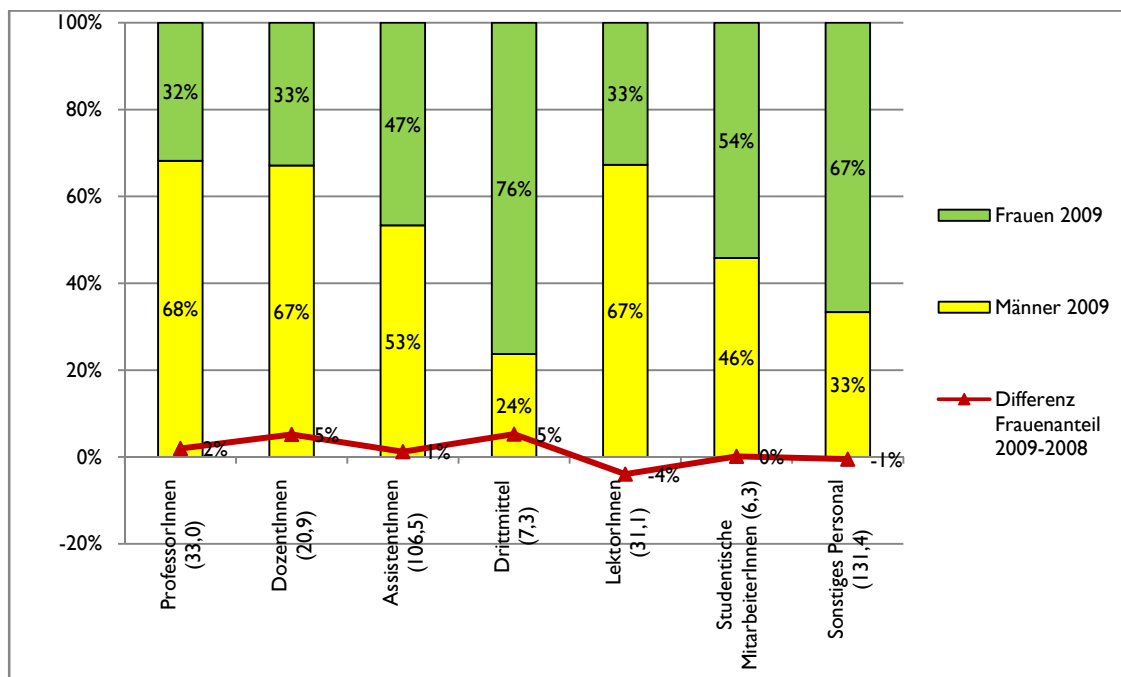
² uni:data, Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, online unter: [http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL& \[Zugriff: 13.4.2011\]](http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL& [Zugriff: 13.4.2011])

österreichweiten Durchschnitt, während jene bei den Institutsvorständen sowie den LeiterInnen anderer Organisationseinheiten merklich über dem Durchschnitt liegen. Die Position des Senatsvorsitzes betrifft nur eine Person und ist daher für den Vergleich mit dem österreichweiten Durchschnitt nicht wirklich geeignet. Das relativ gute Abschneiden der Angewandten sollte jedoch nicht dazu benutzt werden, sich untätig zurückzulehnen. Es bleibt noch viel zu tun: Die Universität strebt eine Steigerung des Frauenanteils in Leitungspositionen an, bis eine Ausgewogenheit in allen Bereichen erreicht ist. Gegenüber dem Vorjahr ist es nur bei den Institutsvorständen und den LeiterInnen von Organisationseinheiten mit anderen Aufgaben zu einer leichten Veränderung im Sinne einer minimalen Steigerung des Frauenanteils von 4 bzw. 5 % gekommen.

Das Personal im hierarchischen Cluster

Um einen Überblick über die Geschlechterverhältnisse in der hierarchischen Struktur des Personals zu erreichen, wurden die prozentuellen Anteile von Vollzeitäquivalenten von Frauen und Männern für die folgenden, sinnvoll erscheinenden Kategorien berechnet:

Abbildung 4: Personalgruppen-Cluster nach VZÄ



Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

Männer dominieren die hierarchischen Spitzen, während der Frauenanteil desto höher ist, je niedriger der hierarchische Status der beruflichen Positionen ist: So sind nur rund ein Drittel der ProfessorInnen und DozentInnen Frauen, während der Frauenanteil bei den AssistentInnen in Vollzeitäquivalenten schon bei 47 % liegt. Auch bei den studentischen MitarbeiterInnen stellen Frauen rund die Hälfte. Im „sonstigen Personal“ machen Frauen schließlich die Zweidrittel-Mehrheit aus. Letzteres erklärt sich durch die Dominanz von Frauen in der Verwaltung, da sich die Kategorie „sonstiges Personal“ durch die Verwendungsgruppen Universitätsmanagement, Verwaltung, ProjektmitarbeiterInnen, die keine wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeiten verrichten, Wartung und Betrieb sowie professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen zusammensetzt.

Besonders interessant erscheinen die Verhältnisse bei den Drittmittel-Beschäftigten und den LektorInnen: Rund drei Viertel der Drittmittelfinanzierten sind Frauen: 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. Allerdings sind die Vollzeitäquivalente in diesem Segment sehr gering (7,3), was die Aussagekraft dieser Werte vermindert.

Die LektorInnen sind interessanterweise zu zwei Dritteln von Männern dominiert. Die Positionen der LektorInnen sind dabei 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 Jobs nicht leben können. Die sehr kurzfristigen 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. Allerdings ist die große Mehrheit auf die Vertragsdauer von einem Jahr festgesetzt, die immer wieder verlängert wird. 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. Welches Element überwiegt, kann hier nicht beurteilt werden. Es bleibt also letztendlich offen, ob die männliche Dominanz in diesen Stellen als (gesellschaftlich gesehen) typisch gesehen werden muss, weil Männer die vorteilhafteren Positionen dominieren. Oder ob die Überrepräsentanz von Männern als untypisch gelten muss, weil die Lektoratsposten als prekär und als eher unattraktiv charakterisiert werden müssen. Eine genauere Analyse wäre

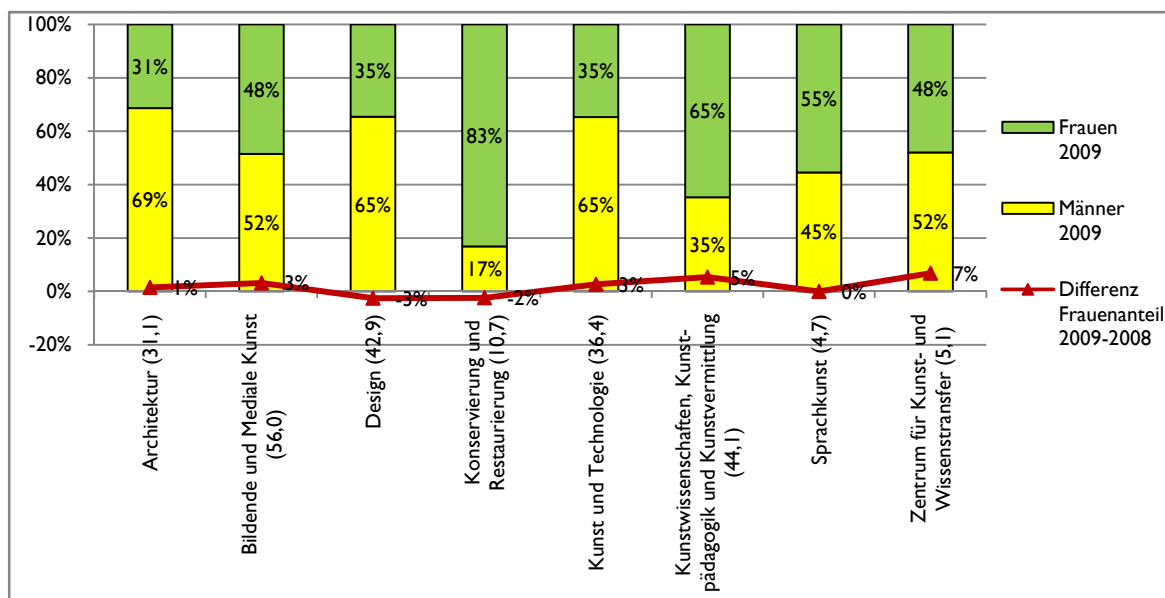
dazu sehr interessant und aufschlussreich. Insgesamt sollte ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei den Lektoratsposten angestrebt werden. Interessant ist zudem, dass die Lektorinnen für geringere Beschäftigungsausmaße als die Lektoren angestellt werden. Es muss daher zukünftig dafür Sorge getragen werden, dass ausgeglichene Beschäftigungsverhältnisse zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Anstellungsart wie auch des Beschäftigungsausmaßes bestehen.

Insgesamt illustrieren die Daten die Karrierenschere, die für Frauen und Männer herrscht: Während Frauen überwiegend im „sonstigen Personal“ arbeiten, sind sie in der Wissenschaft 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 entgegengearbeitet werden.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Frauenanteile nicht maßgeblich verändert: Ein leichter Anstieg von 5 % hat bei den DozentInnen und den Drittmittelfinanzierten stattgefunden, während der Frauenanteil bei den LektorInnen um 4 % gesunken ist.

Die Institute nach Geschlecht

Abbildung 5: Geschlechterverteilung im Institutspersonal nach VZÄ



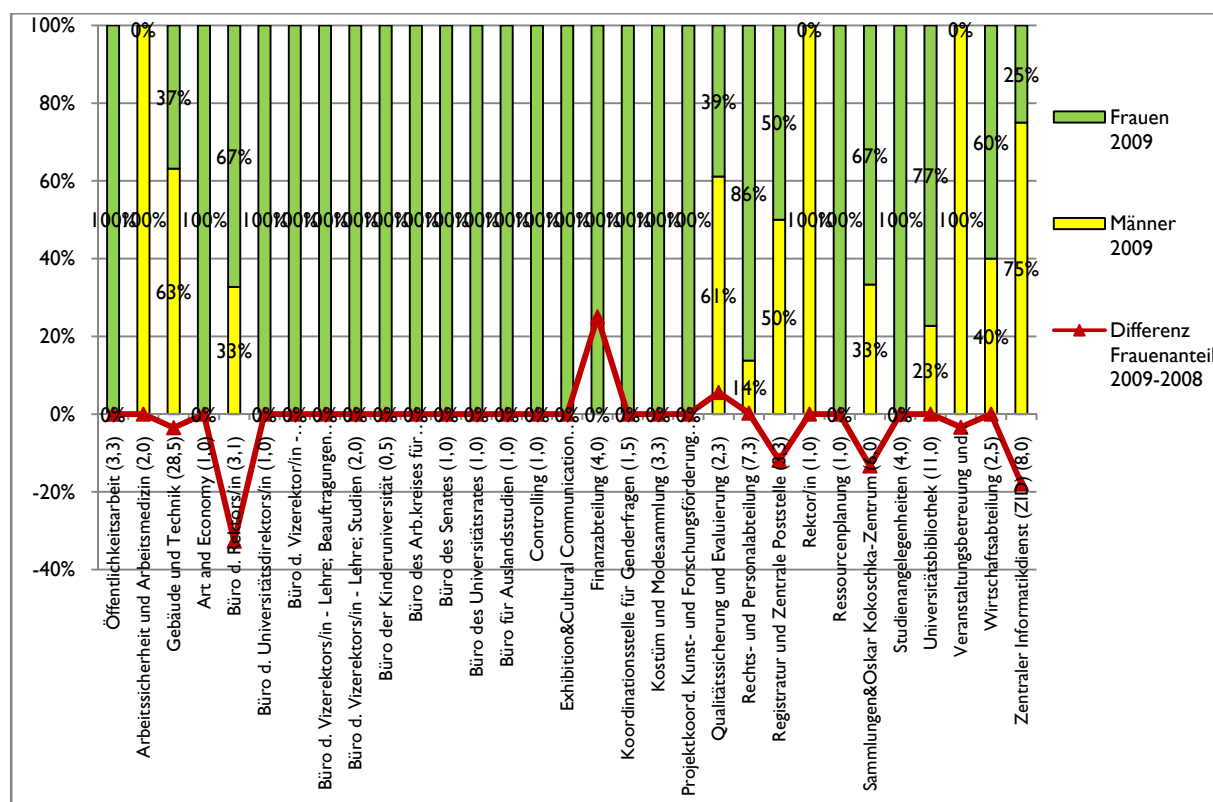
Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

Aus der obigen Darstellung kann abgelesen werden, dass das Personal in den Instituten Konservierung und Restaurierung (83 %) und Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung (65 %) klar weiblich dominiert ist. Bei der Bildenden und Medialen Kunst, der Sprachkunst und dem Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer stellen Frauen circa die Hälfte. Die verbleibenden Institute Architektur (69 % Männeranteil), Design (65 % Männeranteil) und Kunst und Technologie (65 % Männeranteil) sind von Männern dominiert. Zu empfehlen ist, die derzeit herrschenden Geschlechterverhältnisse in den Instituten bei der Personalauswahl zu berücksichtigen und auf einen zukünftigen Ausgleich der Geschlechterverhältnisse hinzuwirken.

Im Vergleich zum Vorjahr hat es keine maßgeblichen Veränderungen des Frauenanteils in den jeweiligen Instituten gegeben. Die größten Ausschläge sind beim Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer mit einem Zuwachs des Frauenanteils von 7 % und beim Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung mit einem Anstieg des Frauenanteils von 5 % zu verzeichnen.

Die Geschlechterverhältnisse in den übrigen Organisationseinheiten

Abbildung 6: Geschlechterverteilung in den Organisationseinheiten (ohne Institute) nach VZÄ



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 Jahr 2009.
- (2) Die Darstellung ist ohne Freistellungen und Karenzurlaube sowie ohne Universitätsdirektor und ohne Jugenduniversität, die es beide nur noch 2008 gegeben hat, sowie ohne VizerektorInnen, die Instituten als Organisationseinheiten zugeordnet sind.

Die grafische Darstellung oben schlüsselt die prozentuellen Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern in den Organisationseinheiten ohne die Institute auf. Sie stellt also vor allem die Geschlechterverhältnisse in der Verwaltung dar, beinhaltet aber auch die Kunstsammlung und das Archiv (zusammengesetzt aus den Balken „Kostüm und Modesammlung“ und „Sammlungen und Oskar Kokoschka-Zentrum“) und die Universitätslehrgänge (die aus den Balken „Art and Economy“ und „Exhibition and Cultural Communication Management“ bestehen). Die jeweiligen Leitungspositionen sind in den Kategorien inkludiert. Die Vollzeitäquivalente für die einzeln dargestellten Balken sind teilweise recht gering – oft handelt es sich nur um 1,0 Vollzeitäquivalent, also eine Vollzeitstelle. Trotzdem ist eine Aufschlüsselung der Geschlechterverhältnisse für die einzelnen Abteilungen sinnvoll, um die strukturellen Hintergründe von Geschlechterungleichheiten zu erforschen und diesen effektiv entgegenwirken zu können.

Wie bereits die Übersicht auf Seite 6 zeigte, ist das Verwaltungspersonal zu 67 % von Frauen dominiert. Wo aber sind Frauen und wo Männer typischerweise beschäftigt? Die Analyse zeigt, dass die meisten Bereiche von Frauen – oft auch ausschließlich – dominiert sind.

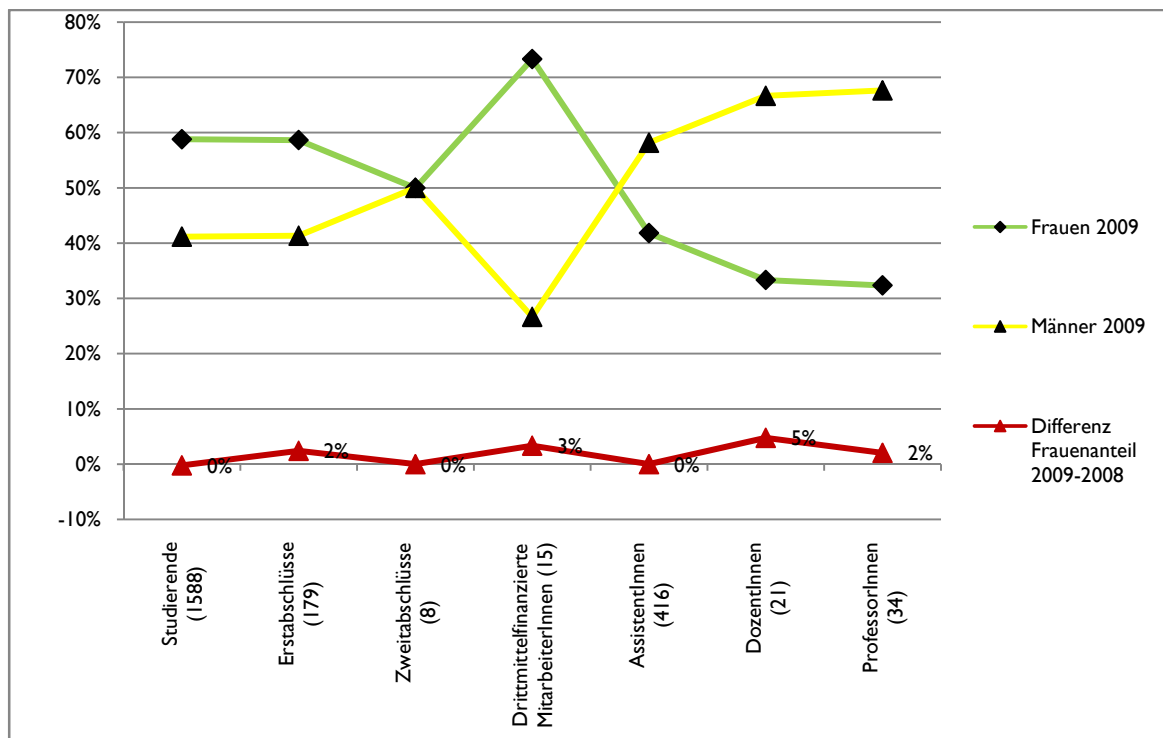
Abgesehen von der Position des Rektors sind Männer in prozentuellen Vollzeitäquivalenten gesehen am meisten in der Abteilung für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin (100 %), bei der Veranstaltungsbetreuung und Raumkoordination (100 %), im Zentralen Informatikdienst (75 %), in der Abteilung Gebäude und Technik (63 %), in der Qualitätssicherung und Evaluierung (61 %) und der Registratur und Zentralen Poststelle (50 %) zu finden. Es folgen die Wirtschaftsabteilung (40 %), die Sammlungen und das Oskar Kokoschka-Zentrum (33 %), das Büro des/der Rektors/in (33 %), die Universitätsbibliothek (23 %), und die Rechts- und Personalabteilung (14 %) mit Männeranteilen zwischen 40 und 14 %.

Auffällig ist, dass insbesondere die (sicherheits-)technischen Bereiche, die gesellschaftlich *traditionellerweise* (!) als Teil des männlichen Aufgabengebiets gesehen wurden, männlich dominiert sind. Das betrifft beispielsweise die Abteilungen Gebäude und Technik, den Zentralen Informatikdienst und die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Umgekehrt ist auffällig, dass die Büropositionen und also auch die Sekretariatspositionen vorwiegend von Frauen ausgefüllt werden. Um diese Aufteilung entlang traditioneller Geschlechtervorstellungen aufzubrechen, gilt es die Kategorie Geschlecht bei der zukünftigen Personalpolitik der Angewandten mitzubedenken: Im Sinne von Gender Mainstreaming sollten Frauen mehr in traditionell als „männlich“ angesehene Bereiche und Männer stärker in traditionell als typisch „weiblich“ betrachtete Positionen rekrutiert werden.

Sieht man sich die Datenreihe in der Grafik an, die die Differenz des Frauenanteils von 2008 auf 2009 angibt, scheinen die Werte teilweise recht hoch auszuschielen. Allerdings muss betont werden, dass die Differenzen großteils nur deshalb so hoch erscheinen, weil die Vollzeitäquivalente, auf die sich die Prozentanteile beziehen, meistens sehr gering sind. So ist beispielsweise der Frauenanteil im Büro des Rektors um 33 % zurückgegangen, bezogen allerdings auf Vollzeitäquivalente von insgesamt nur 3,1. Diese Daten sind also nur beschränkt aussagekräftig, können aber immerhin Entwicklungen darstellen. Zu einem Sinken des Frauenanteils ist es im Vergleich zum Vorjahr auch im Zentralen Informatikdienst, in den Sammlungen und dem Oskar Kokoschka-Zentrum sowie der Registratur und Zentralen Poststelle gekommen. Umgekehrt hat sich der weibliche Anteil an Vollzeitäquivalenten in der Finanzabteilung erhöht. Die übrigen Unterschiede im Vergleich zum Vorjahr sind nicht nennenswert.

Karriereverläufe

Abbildung 7: Karriereverläufe von Männern und Frauen an der Angewandten nach Köpfen



Anmerkung: Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2009.

Quelle: uni:data, Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, online unter: http://portal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL [Zugriff: 30.4.2011]

Vergleicht man die Karriereverläufe von Frauen und Männern an der Universität für angewandte Kunst, ist ersichtlich, dass Frauen die Zahl der Studierenden und der Erstabschlüsse dominieren. Die Zweitabschlüsse sind geschlechtsparitatisch verteilt. Die AssistentInnen sind bereits von Männern dominiert, noch stärker trifft dies für die Gruppe der DozentInnen und ProfessorInnen zu. Auffällig ist, dass sich die Gruppe der (als prekär zu bezeichnenden) Drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen vor allem aus Frauen zusammensetzt. Allerdings ist die Gesamtzahl des so betroffenen Personals mit 15 Personen relativ gering, wodurch die Bedeutung der prozentuellen Anteile vermindert wird. Insgesamt macht die Gegenüberstellung deutlich, dass eine Karriereschere zwischen Frauen und Männern herrscht, die Frauen stark benachteiligt. Zukünftig sollten Frauen verstärkt 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.

Im Vergleich zum Vorjahr lassen sich keine großen Veränderungen feststellen. Einzig der Zuwachs von 5 % bei den Dozentinnen scheint erwähnenswert.

Die gläserne Decke

Der Glasdecken-Index gibt Auskunft darüber, wie das Verhältnis des Frauenanteils im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gegenüber dem Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist. Er thematisiert also die Aufstiegschancen von Frauen gegenüber jenen von Männern. Ein Wert von 1,00 würde bedeuten, dass Männer und Frauen dieselben Aufstiegschancen für eine Professur haben.

Tabelle 1: Glasdeckenindex an der Angewandten

| | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
|---|------|------|------|------|------|
| ProfessorInnen - Frauenanteil (VZÄ) in % | 33% | 32% | 30% | 31% | 33% |
| Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil (VZÄ) in % | 41% | 41% | 41% | 40% | 40% |
| Glasdecken-Index | 0,80 | 0,80 | 0,74 | 0,76 | 0,82 |

Quelle: 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: 30.4.2011]

2009 betrug der Glasdeckenindex an der Angewandten 0,80. Dieser Wert ist im österreichweiten Kontext sehr gut: Der Glasdeckenindex für alle österreichischen Universitäten lag 2009 bei 0,55³. Die Chance, eine Professur zu bekommen, liegt für Frauen an der Angewandten also deutlich über dem Durchschnitt der österreichischen Universitäten. Dieser Wert an der Angewandten wird von anderen Kunstuniversitäten teilweise aber deutlich übertroffen: Beispielsweise liegt der Glasdecken-Index an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz bei 1,02 und an der Akademie der bildenden Künste Wien bei 1,05. Frauen und Männer haben dort also die gleichen Aufstiegschancen.

An der Universität für angewandte Kunst ist im Zeitverlauf seit 2005 festzustellen, dass der Index 2005 bereits etwas höher lag (0,82), dann bis 2007 leicht gesunken ist (2007: 0,74) und seit 2008 auf 0,80 ist. Man sollte nicht der Gefahr erliegen, sich angesichts der österreichweit gesehen relativ guten Werte zurückzulehnen. Stattdessen soll weiterhin Chancengleichheit

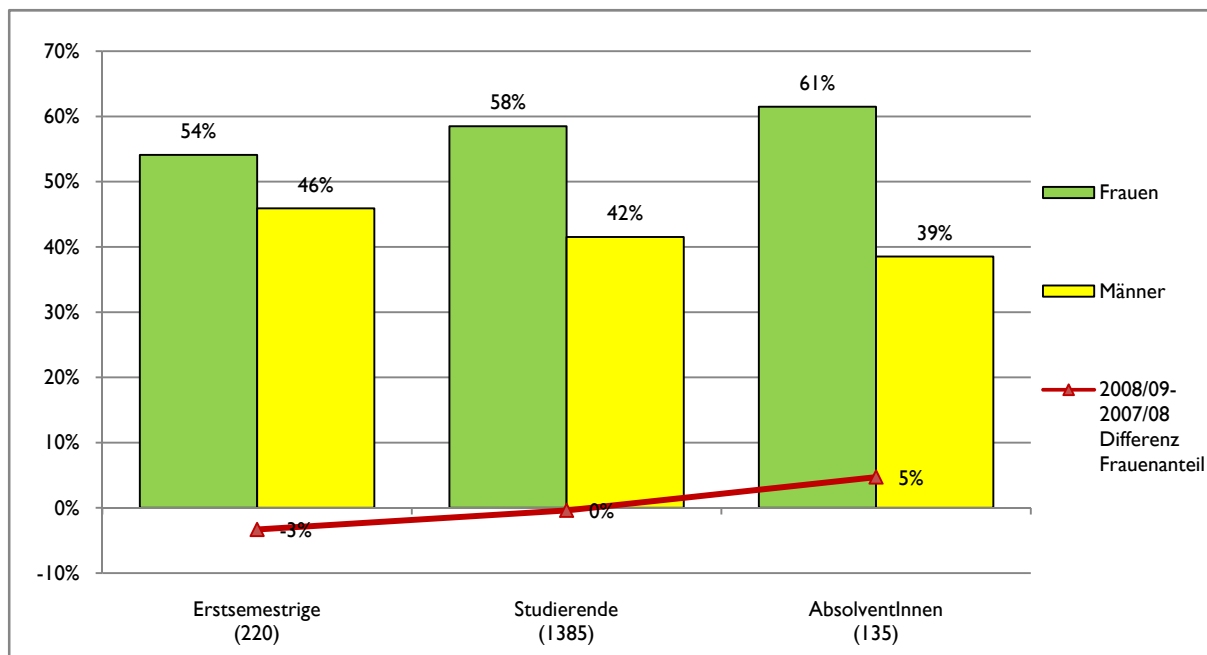
³ uni:data, Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, online unter: http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,95229&_dad=portal&_schema=PORTAL& [Zugriff: 14.5.2011]

zwischen Frauen und Männern vorangetrieben werden. Anzustreben ist ein Indexwert von 1,0, was die Gleichstellung von Frauen und Männern bedeuten würde.

2. Die Studierenden

Studierende

Abbildung 8: Ordentliche Studierende: Erstsemestrige, Studierende & AbsolventInnen



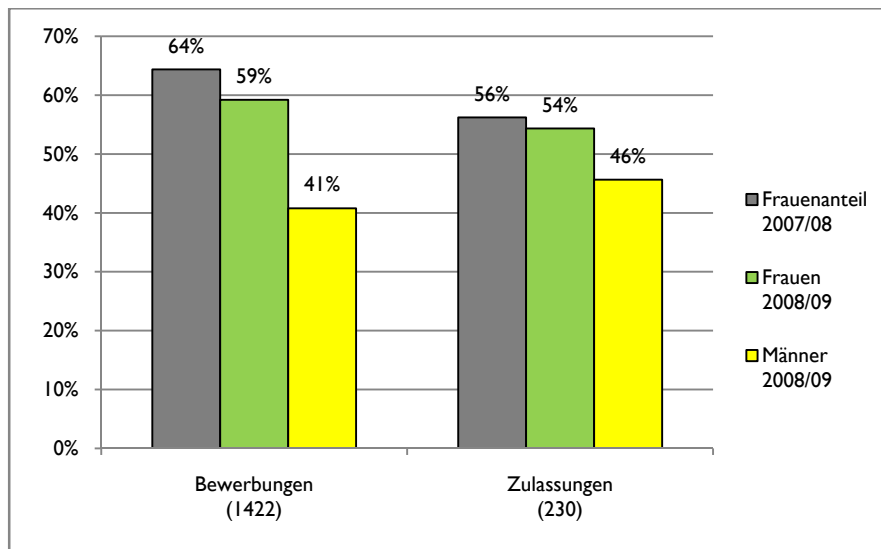
Anmerkungen:

- (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 2008/2009.
- (2) Erstsemestrigen- und Studierenden-Zahlen sind aus dem Wintersemester 2008, die AbsolventInnen-Zahlen beziehen sich auf das Studienjahr 2008/09.
- (3) Für die Zahlen der Erstsemestrigen und der Studierenden ist der Stichtag der 11.2.2009 für das Wintersemester 2008 und der 11.2.2008 für das Wintersemester 2007.

Wie aus den oben dargestellten Zahlen ersichtlich ist, stellen Frauen die Mehrheit unter den Erstsemestrigen, Studierenden und AbsolventInnen im Wintersemester 2008 bzw. im Studienjahr 2008/09. Die Frauenanteile haben sich gegenüber dem Vorjahr nur minimal geändert: Während die Zahl der Absolventinnen leicht zugelegt hat (+5 %), stagniert der Wert bei den Studierenden bei 0 % und die Zahl der weiblichen Erstsemestrigen ist leicht zurückgegangen (-3 %).

Zulassungen & Bewerbungen

Abbildung 9: Bewerbungen & Zulassungen nach Studienrichtungen



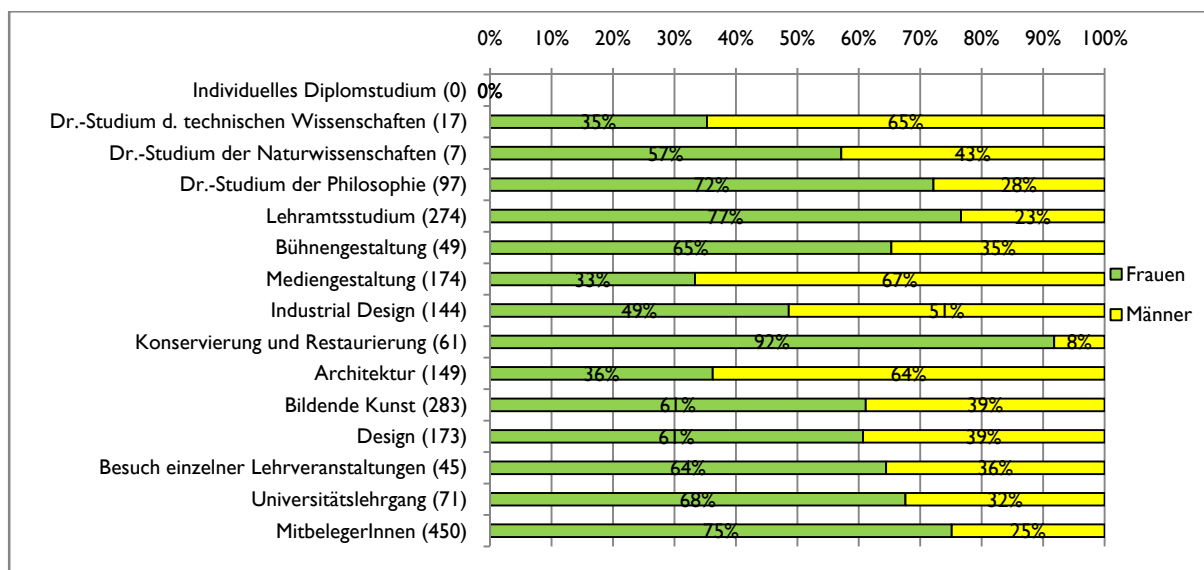
Anmerkungen:

- (1) Bei den Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, handelt es sich um die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Wintersemester 2008.
- (2) Die hier angeführten Zahlen beziehen sich auf die Anträge im Wintersemester 2008 für das Studienjahr 2008/09 bzw. auf die Anträge im Wintersemester 2007 für das Studienjahr 2007/08.
- (3) Die Zahlen stellen Summen der Bewerbungen bzw. Zulassungen nach den Studienrichtungen dar, sind also nicht nach der Personenanzahl, sondern nach der Summe der Anträge gezählt.
- (4) Die hier vorgestellten Zahlen für 2008/09 entsprechen den in der Wissensbilanz unter dem Jahr 2007/08 geführten Zahlen. Der Grund dafür liegt in der (alten) Wissensbilanz-Verordnung, die vorsieht, dass die Bewerbungen und darauffolgenden Zulassungen im September 2008 noch ins Studienjahr 2007/08 zählen. Hier werden die Bewerbungen/Zulassungen aber für das darauffolgende Studienjahr gerechnet.

Ein Studium an der Universität für angewandte Kunst wird eindeutig stärker von Frauen als von Männern angestrebt: 2008/09 sind 59 % der Bewerbungen weiblich und 41 % männlich. Im Vergleich zu den Bewerbungen wurden proportional leicht mehr Männer als Frauen aufgenommen: Die Zugelassenen setzen sich aus 54 % Frauen und 46 % Männern zusammen. Auch im Jahr zuvor war der Frauenanteil unter den Zulassungen leicht unter jenem der Bewerbungen. Solange die Verminderung des Frauenanteils von den Bewerbungen auf die Zulassungen nur minimal ist, ist das sicherlich vernachlässigbar. Die Kategorie Geschlecht sollte aber bei der Auswahl der Studierenden auf alle Fälle mitbedacht werden. Der Frauenanteil bei den Zulassungen sollte idealerweise jenem der Bewerbungen entsprechen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Zulassungen leicht gesunken.

Männerstudien – Frauenstudien?

Abbildung 10: Studierende nach Studienrichtung



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 Wintersemester 2008.
- (2) Die Studienrichtungen Mediengestaltung, Bildende Kunst und Design sowie die Lehramtsstudien und die Universitätslehrgänge untergliedern sich in weitere Studiengänge, auf deren Darstellung hier verzichtet wird.

Da sich die Mehrheit der Studierenden aus Frauen zusammensetzt, ist es nicht überraschend, dass auch die meisten Studienrichtungen durch einen weiblichen Überhang charakterisiert sind. Generell kann bei Frauen- bzw. Männeranteilen von weniger als 40 oder mehr als 60 % von einem Gender-Bias gesprochen werden. Das Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften, die Mediengestaltung und die Architektur sind durch einen männlichen Überhang charakterisiert. Hingegen sind Studienrichtungen wie das Doktoratsstudium der Philosophie, die Lehramtsstudien, die Bühnengestaltung, die Konservierung und Restaurierung sowie die Universitätslehrgänge von weiblichen Studierenden dominiert. Das betrifft vor allem das Institut für Konservierung und Restaurierung, das mit 8 % einen frappierend niedrigen Männeranteil hat.

Die Studienrichtung Industrial Design ist die einzige, die quasi geschlechtsparitätisch zusammengesetzt ist. Auch das Doktoratsstudium Naturwissenschaften ist innerhalb der Grenzen des Gender-Bias mit einem Frauenanteil von 57 %. Die Bildende Kunst und Design sind gewissermaßen Grenzfälle, beide weisen Frauenanteile von 61 % auf.

Interessant scheint die teilweise Übereinstimmung der Geschlechterverhältnisse in der Personal- und der Studierendenstruktur: So ist die Architektur eines der „männlichsten“

Institute sowohl auf Personal- als auch auf Studierendenseite. Demgegenüber ist das Institut für Konservierung und Restaurierung von Frauen beherrscht, beim Personal und bei den Studierenden.

Tabelle 2: Studierende nach Studienrichtungen – Jahresvergleich

| | 2008 WS | | | 2007 WS | | | 2008-2007 WS Differenz | | | | | |
|---|---------|--------|--------|---------|--------|--------|------------------------|--------|-----|-----|-----|------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | | | | |
| Individuelles Diplomstudium | 0% | 0% | | 0% | 0% | | 0% | 0% | | | | |
| Dr.-Studium d. technischen Wissenschaften | 6 | 35% | 11 | 65% | 17 | 1 | 14% | 6 | 86% | 7 | 21% | -21% |
| Dr.-Studium der Naturwissenschaften | 4 | 57% | 3 | 43% | 7 | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | -3% | 3% |
| Dr.-Studium der Philosophie | 70 | 72% | 27 | 28% | 97 | 79 | 72% | 31 | 28% | 110 | 0% | 0% |
| Lehramtsstudium | 210 | 77% | 64 | 23% | 274 | 185 | 76% | 58 | 24% | 243 | 1% | -1% |
| Bühnengestaltung | 32 | 65% | 17 | 35% | 49 | 30 | 68% | 14 | 32% | 44 | -3% | 3% |
| Mediengestaltung | 58 | 33% | 116 | 67% | 174 | 59 | 33% | 120 | 67% | 179 | 0% | 0% |
| Industrial Design | 70 | 49% | 74 | 51% | 144 | 67 | 51% | 65 | 49% | 132 | -2% | 2% |
| Konservierung und Restaurierung | 56 | 92% | 5 | 8% | 61 | 49 | 88% | 7 | 13% | 56 | 4% | -4% |
| Architektur | 54 | 36% | 95 | 64% | 149 | 56 | 38% | 90 | 62% | 146 | -2% | 2% |
| Bildende Kunst | 173 | 61% | 110 | 39% | 283 | 181 | 61% | 115 | 39% | 296 | 0% | 0% |
| Design | 105 | 61% | 68 | 39% | 173 | 104 | 63% | 62 | 37% | 166 | -2% | 2% |
| Besuch einzelner Lehrveranstaltungen | 29 | 64% | 16 | 36% | 45 | 34 | 74% | 12 | 26% | 46 | -9% | 9% |
| Universitätslehrgang | 48 | 68% | 23 | 32% | 71 | 34 | 65% | 18 | 35% | 52 | 2% | -2% |
| MitbelegerInnen | 338 | 75% | 112 | 25% | 450 | 223 | 70% | 95 | 30% | 318 | 5% | -5% |

Anmerkung: Die Zahlen gelten jeweils für das Wintersemester.

Betrachten wir die Differenz des Frauenanteils beim Vergleich der beiden Jahre (3. Spalte in der Tabelle oben) hat insbesondere der Wert für das Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften ausgeschlagen: 21 % mehr Studentinnen im Wintersemester 2008 im Vergleich zum Vorjahr. Obwohl die Fallzahlen niedrig sind (17 Studierende insgesamt im WS 2008 und 7 im WS 2007) und die prozentuellen Anteile daher mit Vorsicht zu genießen sind, scheint sich hier ein Trend zu steigenden Studierendenzahlen sowie einem steigenden Frauenanteil abzuzeichnen: Noch im Wintersemester 2006 waren es nur zwei Studierende, beides Männer.

Abgesehen davon erscheinen nur noch zwei Werte etwas erhöht: Der Frauenanteil beim Besuch einzelner Lehrveranstaltungen hat im Vergleich zum Vorjahr um 9 % abgenommen und bei den Mitbelegungen um 5 % zugelegt. Bei den anderen Studien hat es keine markanten Änderungen des Geschlechterverhältnisses gegeben.

3. Gender Studies an der Angewandten

Gender Studies in der Lehre

Obwohl im Frauenförderungsplan von „frauenspezifischen Lehrveranstaltungen“ die Rede ist, werden im Folgenden alle Lehrveranstaltungen aus dem Studienjahr 2008/09 aufgelistet, bei denen die Kategorie Geschlecht zumindest einen Teilaspekt darstellt:

Tabelle 3: Genderrelevante Lehrveranstaltungen 2008/09

| LV-Nummer | LV-Titel | LV-LeiterIn |
|-----------|---|--------------------------|
| S50829 | Analyse künstlerischer Produktion | Daniela Hammer-Tugendhat |
| S40333 | Darstellungen zwischengeschlechtlicher Beziehungen im Film (Gender Studies) | Ixy Noever |
| S40337 | Darstellungen zwischengeschlechtlicher Beziehungen im Film (Gender Studies) | Julia Maria Pontiller |
| S40334 | Das Bild des Islams in Film und Fernsehen (Gender Studies) | Ixy Noever |
| S40339 | Das Bild des Islams in Film und Fernsehen (Gender Studies) | Julia Maria Pontiller |
| S50805 | Einführung in die Grundbegriffe der Kultur- und Geistesgeschichte | Manfred Wagner |
| S50705 | Fachdidaktik und Geschlechterdifferenz | Claudia Schneider |
| S40369 | Film- und Medienanalyse II | Gabriele Jutz |
| S50740 | frei + angewandt (Gender Studies) | Verena Krieger |
| S50844 | Gender Studies: Bildende Kunst und Philosophie - Acheiropoietia | Marion Elias |
| S40119 | Gender Studies: Bilder, die vom Himmel fallen/Zur "Aufgabe" der bildenden Kunst | Marion Elias |
| S40224 | Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera | Marion Elias |
| S50711 | Geschichte d. Performance: Dokumente zw. Aktion u. Betrachtung (Gender Studies) | Barbara Clausen |
| S50771 | Geschlechter-Beziehungen (Gender Studies) | Barbara Putz-Plecko |
| S50722 | Geschlechter-Beziehungen (Gender Studies) | Daniela Hammer-Tugendhat |
| S50783 | Historische und aktuelle Standortbestimmungen zu Jugendkulturen | Rosa Reitsamer |
| S30413 | Inszenierte Projekte - Konzeption und Umsetzung. Gender Studies | Beatrix Sunkovsky |
| S30414 | Inszenierte Projekte. Gender Studies | Beatrix Sunkovsky |
| S50754 | Intersektionalität - eine Frage der Vermittlung? Gender Studies | Susanne Lummerding |
| S50715 | Körper: Alltag, Kultur, Kunst. Analysen und Theorien, Tabus und Affekte | Hubert Christian Ehalt |
| S50827 | LOVE | Martin Zeiller |
| S40372 | Medienkunst I (Gender Studies) | Gabriele Jutz |
| S40373 | Medienkunst II (Gender Studies) | Gabriele Jutz |
| S50767 | Mode und Moderne. Zur Kulturgeschichte der Mode | Thomas Oláh |
| S50755 | Motion / E-Motion - Bewegung oder Bewegtheit ? Gender Studies | Susanne Lummerding |
| S40216 | Performance | Cornelia Krafft |
| S50678 | Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen I | Ruth Mateus-Berr |
| S50679 | Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen 2 | Ruth Mateus-Berr |

Im Studienjahr 2008/09 wurden 28 Lehrveranstaltungen abgehalten, bei denen Geschlecht zumindest einen Teilaspekt darstellte. Das sind nur 2 % der insgesamt 1145 abgehaltenen Lehrveranstaltungen⁴ im betreffenden Studienjahr.

Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“

Die Vortragsreihe, die vormals unter dem Namen „gender studies@project space“ firmierte und in der Kunsthalle am Karlsplatz seinen regelmäßigen Treffpunkt hatte, läuft mittlerweile unter dem Namen „Kunst – Forschung – Geschlecht“ und wird an der Universität für angewandte Kunst abgehalten.

Tabelle 4: Vorträge im Rahmen der Reihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ 2008/09

| Vortragender | Datum | Thema |
|-----------------------------------|--------------|--|
| Ruth Lanza und Ille C. Gebeshuber | 19.11.2008 | Science and Art. Genderaspekte der naturwissenschaftlichen und künstlerischen Untersuchungen komplexer biogener Glasstrukturen (Kieselalgen) |
| Brigitte Eisl | 17.12.2008 | Architektur als Widerspiegelung geschlechtsspezifischer Gesellschaftsstrukturen am Beispiel von Bürobauten |
| Stephan Kurz | 21.01.2009 | Tugend und Geschlechternorm im Briefroman des 18. Jahrhunderts |
| Rosa Reitsamer | 18.03.2009 | How to become a successful female DJ in the music capital of the world |
| Julia Girardi | 22.04.2009 | Architektur der Arbeit – Gendered office-spaces |
| Yvonne Volkart | 20.05.2009 | Fluide Subjekte. Anpassung und Widerspenstigkeit in der Medienkunst |

Anmerkung: Der letzte Vortrag ist allerdings – bedingt durch Krankheit – entfallen.

Für das Studienjahr 2008/09 ist – wie auch schon im Studienjahr zuvor – ein Publikationsband erschienen, der ausgewählte Vorträge versammelt und von Eva Blimlinger, Maria Pimminger und Anna Schiller herausgegeben wurde.

Gender Art Laboratory – GAL

Das Gender Art Laboratory versteht sich als Raum für die Intersektionen zwischen Kunst und Wissenschaft mit dem Schwerpunkt auf Geschlecht und findet seit dem Wintersemester 2007 wöchentlich statt. Alternierend finden "Basislektionen" zum Prinzip der Gender-

⁴ 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 genderrelevant und einmal nicht sein kann.

Problematik und Vorträge bzw. Gastvorträge oder Diskussionsrunden zu speziellen Themen statt.

Unter den Basislektionen werden (1) Grundlagen der Gender-Studies kombiniert und alternierend mit den Themen Feminismus und Women Studies vorgestellt und (2) retrospektiv bereits Erreichtes und Besprochenes zusammengefasst und für eine Print-Publikation und Ausstellungen vorbereitet. Die TeilnehmerInnen müssen Texte und „Kunstwerke“ für diese Publikation erarbeiten, präsentieren und als druckfähige Vorlage abgeben. Desweiteren werden Spezialthemen und -vorträge besonders angekündigt und als Gastvorträge angeboten.

Das Studienjahr 2008/09 stand unter dem Zeichen Alice Schwarzers, die für drei Vorträge an der Angewandten im Frühjahr 2009 gewonnen werden konnte. In Vor- und Nachbesprechungen wurden die Positionen Schwarzers kritisch betrachtet und debattiert. Aus diesen Diskussionen entstand eine Ausstellung mit Werken aller TeilnehmerInnen, die als künstlerische Repliken auf Schwarzers Thesen zu verstehen sind. Acht Arbeiten wurden von einer Jury ausgewählt, prämiert und von der Angewandten für die Sammlung angekauft. Zur Dokumentation dieser Aktion ist außerdem ein Katalog (Nach-Wirkungen; ad Alice Schwarzer) publiziert worden.

Ein weiterer Gastvortrag im GAL im Studienjahr 2008/09 ist von Renate Brosch zum Thema “È bello ciò che è bello; eine Entscheidung der Neuronen” – Neuronen als Basis der individuellen “Wahrnehmung” gehalten worden.

Gender Studies bei Forschungsprojekten

Abgesehen vom eben behandelten Gender Art Laboratory, das auch ein durch Drittmittel finanziertes Projekt ist, gab es im Studienjahr 2008/09 weder Projekte, die Geschlecht spezifisch in den Blick nahmen, noch solche, bei denen die Kategorie Geschlecht einen wichtigen Teilaspekt darstellte. In dieser Hinsicht herrscht also noch Handlungsbedarf an der Angewandten.

4. Förderungen und Stipendien

Studierende und MitarbeiterInnen der Universität für angewandte Kunst 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-Stipendien sowie die folgenden Auslandsstipendien der Angewandten behandelt: die kurzfristigen, fachspezifischen Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland, der Auslandskostenzuschuss für Studierende und die Förderung der Auslandsbeziehungen.

Arbeitsstipendium

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

Tabelle 5: Das Arbeitsstipendium

| | Anträge | | | EmpfängerInnen | | |
|----------------------------------|---------|--------|--------|----------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2008/09 | 8 | 7 | 15 | 1 | 1 | 2 |
| | 53% | 47% | | 50% | 50% | |
| 2007/08 | 3 | 4 | 7 | 1 | 1 | 2 |
| | 43% | 57% | | 50% | 50% | |
| 2008/09-2007/08 Differenz | 5 | 3 | | 0 | 0 | |
| | 10% | -10% | | 0% | 0% | |

Die Förderung haben sowohl im Studienjahr 2008/09 als auch im Studienjahr davor jeweils eine Frau und ein Mann erhalten und wurde also geschlechtsparitätisch verteilt.

Forschungsstipendium

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

Tabelle 6: Das Forschungsstipendium

| | Anträge | | | EmpfängerInnen | | |
|----------------------------------|---------|--------|--------|----------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2008/09 | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 | 2 |
| 2007/08 | 2 | 67% | 1 | 33% | 3 | 2 |
| 2008/09-2007/08 Differenz | 0 | 33% | -1 | -33% | | |

Die zwei Stipendien wurden im Studienjahr 2007/08 an je eine Frau und einen Mann verteilt, im darauffolgenden Studienjahr bewarben sich zwei Absolventinnen um das Stipendium, das ihnen auch zugesprochen wurde. Anhand dieser Zahlen lassen sich keine geschlechtsspezifischen Ungleichheiten feststellen. Interessant sind bei diesem Förderprogramm die geringen Bewerbungszahlen.

Leistungsstipendium

Leistungsstipendien richten sich an Studierende zur Anerkennung hervorragender Studienleistungen.

Tabelle 7: Das Leistungsstipendium

| | Anträge | | | EmpfängerInnen | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|----------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2009 | 56 | 69% | 25 | 31% | 81 | 42 |
| 2008 | 57 | 71% | 23 | 29% | 80 | 32 |
| 2009-2008 Differenz | -1 | -2% | 2 | 2% | | |

In beiden Untersuchungsjahren haben sich mehr Frauen (69 und 71 %) als Männer um dieses Stipendium beworben. Der Frauenanteil bei den Anträgen und den EmpfängerInnen dieser Förderung ist für das Jahr 2009 gleich, im Jahr 2008 ist der Frauenanteil bei den EmpfängerInnen etwas geringer als jener unter den Anträgen. Strukturell diskriminierende Mechanismen gegen Frauen können aufgrund dieser Ergebnisse nicht festgestellt werden. In Bezug auf die finanzielle Ausstattung gibt es keine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei dieser Förderung: Im Jahr 2009 hat jedeR StipendiatIn circa € 734,-- erhalten, während er/sie im Jahr zuvor circa € 727,-- zuerkannt bekam.

Förderungsstipendium

Förderungsstipendien fördern die Durchführung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten. Die BewerberInnen müssen bei der Antragstellung u.a. eine genaue Projektbeschreibung mit Kostenaufstellung und Finanzierungsplan einreichen.

Tabelle 8: Das Förderungsstipendium

| | Anträge | | | EmpfängerInnen | | |
|----------------------------|---------|--------|--------|----------------|---------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2009 | 7 35% | 13 65% | 20 | 6 55% | 5 45% | 11 |
| 2008 | 7 37% | 12 63% | 19 | 6 43% | 8 57% | 14 |
| 2009-2008 Differenz | 0 -2% | 1 2% | | 0 12% | -3 -12% | |

In beiden Untersuchungsjahren haben sich nur circa ein Drittel Frauen und rund zwei Drittel Männer um ein Förderungsstipendium bemüht. Der weibliche Anteil der EmpfängerInnen ist 2008 unter der Hälfte, aber leicht über dem Frauenanteil unter den AntragstellerInnen. Demgegenüber stellen die Frauen unter den EmpfängerInnen 2009 die Mehrheit. Aus der Gegenüberstellung lassen sich also keine diskriminatorischen Praktiken gegen Frauen ablesen.

Tabelle 9: Das Förderungsstipendium – Durchschnittliche Stipendienhöhe

| | Frauenstipendium entspricht ...% des Männerstipendiums |
|-------------|--|
| 2009 | 100% |
| 2008 | 96% |

Im Jahr 2009 kam es zu einer Umstellung der Finanzierungstöpfе. Bis zum Jahr 2008 gab es separate Fördertöpfe für die Leistungs- und Förderungsstipendien, seit 2009 wird das Geld aus einem einzigen Topf ausgeschüttet. Daher werden die Beträge auch möglichst gleichmäßig ausgezahlt. Das ist auch in der Tabelle oben erkennbar: Während 2008 Frauen noch durchschnittlich etwas weniger als Männer bekamen, sind die Beträge 2009 für Männer und Frauen gleich.

Fred Adlmüller-Stipendium

Das Fred Adlmüller-Stipendium ist für Studierende der Universität für angewandte Kunst bestimmt, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und von der Fred Adlmüller-Stiftungskommission in einem Beurteilungsverfahren für stipendienwürdig erkannt werden. Die StipendiatInnen haben die Möglichkeit, ihre Einreichungen in Form einer Kurzausstellung zu zeigen und diese auch persönlich zu präsentieren. Der Stipendienbetrag beläuft sich auf à € 5.000,--.

Tabelle 10: Fred Adlmüller-Stipendium

| | Bewerbungen | | | Bewilligungen | | |
|----------------------------------|-------------|----------|--------|---------------|----------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2008/09 | 8 47% | 9 53% | 17 | 3 50% | 3 50% | 6 |
| 2007/08 | 13 68% | 6 32% | 19 | 4 67% | 2 33% | 6 |
| 2008/09-2007/08 Differenz | -5 -21% | 3 21% | | -1 -17% | 1 17% | |

Aus den Daten sind keine diskriminatorischen Wirkungen auf Frauen abzulesen: In beiden Jahren ist zumindest die Hälfte oder mehr als die Hälfte der Bewilligungen an Frauen ergangen. Der Frauenanteil unter den Bewilligungen gleicht in beiden Jahren zudem jenem unter den Bewerbungen.

Sussmann-Stiftung

Die Förderstipendien aus der Anni und Heinrich Sussmann-Stiftung unterscheiden sich von den bereits beschriebenen und analysierten Förder- und Stipendienmittel darin, dass sich auch Nicht-Angehörige der Universität für angewandte Kunst bewerben dürfen. Da sowohl in der Jury als auch bei den BewerberInnen und EmpfängerInnen regelmäßig Angehörige und AbsolventInnen der Universität für angewandte Kunst 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.

Tabelle 11: Sussmann-Stiftung

| | Bewerbungen | | | PreisträgerInnen | | | | | | |
|----------------------------|-------------|--------|--------|------------------|--------|--------|-----|---|-----|----|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | | | | |
| 2009 | 42 | 62% | 26 | 38% | 68 | 12 | 60% | 8 | 40% | 20 |
| 2008 | 39 | 59% | 27 | 41% | 66 | 9 | 69% | 4 | 31% | 13 |
| 2009-2008 Differenz | 3 | 3% | -1 | -3% | | 3 | -9% | 4 | 9% | |

Anmerkung: Stichtag: September des jeweiligen Jahres

Im Jahr 2009 gingen 62 % der Bewerbungen von Frauen ein, von den Preisen gingen 60 % an Frauen. In beiden Jahren stellten Frauen die Mehrheit unter den Anträgen wie unter den PreisträgerInnen. Angesichts dieser Zahlen kann keine Diskriminierung von Frauen festgestellt werden.

Die Ausschüttungen hängen von der Höhe der jährlichen Erträge der Stiftung ab und werden von der Jury individuell entschieden. Daten zu der Höhe der Förderungen sind leider keine vorhanden, diese werden für das kommende Jahr angestrebt.

ERASMUS-Stipendien

Das ERASMUS-Programm fördert die Studierendenmobilität. BewerberInnen müssen ordentliche HörerInnen der Universität für angewandte Kunst sein. Die Höhe des Stipendiums ist nach Gastländern gestaffelt (von ca. € 148,-- bis € 323,-- monatlich). Leider liegen keine Daten zur Höhe der zuerkannten Erasmus-Stipendien vor.

Tabelle 12: Das Erasmus-Stipendium

| | Bewerbungen | | | Realisierungen | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|--------|--------|----------------|--------|--------|-----|----|-----|----|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | | | | |
| 2008/09 | 44 | 63% | 26 | 37% | 70 | 23 | 55% | 19 | 45% | 42 |
| 2007/08 | | | 59 | | | 19 | 56% | 15 | 44% | 34 |
| 2008/09-2007/08 Differenz | | | | | | 4 | -1% | 4 | 1% | |

Anmerkung: Geschlechtsspezifische Daten zu den Bewerbungen waren für das Studienjahr 2007/08 leider noch nicht verfügbar.

Bei den Bewerbungen beträgt der Frauenanteil fast zwei Drittel. Ein Teil der BewerberInnen hat im Verfahrensverlauf die Bewerbung storniert, während ein anderer Teil abgelehnt wurde. Letztendlich haben 42 Personen einen Auslandsaufenthalt absolviert, wovon mehr als die Hälfte Frauen waren. Die Frauen- und Männeranteile bei den Realisierungen haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht nennenswert verändert.

Auffallend ist, dass – relativ gesehen – mehr Frauen als Männer das Bewerbungsverfahren „storniert“ haben: Die Stornierungen weisen einen Frauenanteil von 83 % auf. Aufgrund der Höhe des Unterschieds könnte es sich um einen geschlechtsspezifischen Mechanismus handeln. Denkbar ist zum Beispiel, dass Frauen eher kalte Füße bekommen und sich letztlich nicht trauen. Eine andere Hypothese wäre, dass Frauen stärker alle Möglichkeiten ausschöpfen und sich „prophylaktisch“ für einen Platz bewerben und schlussendlich aus den sich ergebenden Chancen (wie z.B. andere Stipendien) wählen.

Vorerst sollten die Daten für das folgende Studienjahr abgewartet werden. Zeigen diese ähnliche Resultate wären qualitative Befragungen anzudenken, um die Gründe für diesen Unterschied herauszufinden und die versuchsweise aufgestellten Hypothesen zu überprüfen. Durch eine solche Untersuchung wäre es möglich, schlussendlich Maßnahmen zu ergreifen, um die geschlechtsspezifische Kluft hinsichtlich der Realisierungen (so eine solche tatsächlich besteht) zu schließen.

Auslandsstipendien der Angewandten

An der Angewandten gibt es kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland, wissenschaftliches Arbeiten im Ausland und den Auslandskostenzuschuss als Förderungen für Studierende. Die Förderung der Auslandsbeziehungen steht Lehrenden zur Verfügung.

1. Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Ordentliche Studierende können sich um ein Stipendium für kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und für wissenschaftliches Arbeiten im Ausland bewerben. Es werden Auslandsaufenthalte bis zu einer Maximaldauer von fünf Monaten gefördert. Die Gewährung des Stipendiums ist abhängig von der Bedeckbarkeit aus dem Budget der Angewandten.

Tabelle 13: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland & wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

| | Bewerbungen | | | Bewilligungen | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----|----|-----|----|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | | | | |
| 2008/09 | 25 | 71% | 10 | 29% | 35 | 25 | 71% | 10 | 29% | 35 |
| 2007/08 | 26 | 79% | 7 | 21% | 33 | 24 | 77% | 7 | 23% | 31 |
| 2008/09-2007/08 Differenz | -1 | -7% | 3 | 7% | | 1 | -6% | 3 | 6% | |

Im Studienjahr 2008/09 haben sich 35 Personen um die beiden Stipendien beworben, wovon 71 % der AntragstellerInnen Frauen waren. Alle Anträge dieses Studienjahres wurden bewilligt. Im Jahr zuvor wurden fast alle Anträge genehmigt. Der Frauenanteil sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Bewilligungen liegt in beiden Untersuchungsjahren zwischen 71 und 79 % und ist also relativ hoch. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen lassen sich anhand dieser Daten nicht feststellen.

Als positiv muss hervorgehoben werden, dass es transparente Regeln für die Mittelvergabe gibt, da diese die Wahrscheinlichkeit einer ungerechten Behandlung zwischen Frauen und Männern sehr stark vermindern: Die monatlichen Richtsätze für Länder innerhalb Europas betragen € 400,- und außerhalb Europas € 800,-. Zusätzlich ist ein Reisekostenzuschuss möglich. Die maximale Auszahlungssumme ist jedoch mit € 2.400,- begrenzt.

Für beide Förderungsarten liegen zwar Daten über die Stipendienhöhe vor, allerdings sind die Reiseländer, die einen der wesentlichsten Faktoren bei der Stipendienvergabe darstellen, in der Datenaufstellung nicht inkludiert. Deshalb ist ein geschlechtsspezifischer Vergleich der Förderungshöhe für diesen Jahresbericht nicht aussagekräftig. Allerdings sollen die Reiseländer in der Datenerhebung für den folgenden Jahresbericht inkludiert und einer Analyse unterzogen werden. Insgesamt kann nur empfohlen werden, die Geschlechtszugehörigkeit bei der Mittelvergabe mitzubedenken.

2. Auslandskostenzuschuss für Studierende

Tabelle 14: Auslandskostenzuschuss für Studierende 2008/09

| Bewerbungen | | | Bewilligungen | | | | | | |
|-------------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----|---|-----|----|
| Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt | | | | |
| 10 | 83% | 2 | 17% | 12 | 10 | 83% | 2 | 17% | 12 |

Anmerkung: Kein Datenvergleich mit dem Vorjahr möglich.

Alle Anträge dieses Studienjahres wurden bewilligt. Die große Mehrheit der AntragstellerInnen (83 %) stellen Frauen dar. Diskriminierung von Frauen ist also nicht

festzustellen. Ein Vergleich mit Daten aus dem Vorjahr ist nicht möglich, weil dieser Zuschuss dieses Jahr zum ersten Mal erfasst wurde.

Beim Auslandskostenzuschuss gilt zwar auch die max. Auszahlungssumme von € 2.400,--, Richtwerte bei der Mittelvergabe gibt es aber leider nicht. Genau wie bei den bereits behandelten kurzfristigen fachspezifischen Kursen und den wissenschaftlichen Arbeiten im Ausland liegen hier zwar Daten zu den Förderungshöhen, aber nicht zu den Reiseländern vor. Diese sollen im kommenden Jahr miterhoben und die geschlechtsspezifische Mittelverteilung anschließend einer Analyse unterzogen werden.

3. Förderung der Auslandsbeziehungen (für Lehrende)

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

Tabelle 15: Förderung der Auslandsbeziehungen – nach Anträgen

| | Bewerbungen | | | Bevolligungen | | |
|----------------------------------|-------------|---------|--------|---------------|---------|--------|
| | Frauen | Männer | Gesamt | Frauen | Männer | Gesamt |
| 2008/09 | 8 80% | 2 20% | 10 | 5 71% | 2 29% | 7 |
| 2007/08 | 7 39% | 11 61% | 18 | 7 39% | 11 61% | 18 |
| 2008/09-2007/08 Differenz | 1 41% | -9 -41% | | -2 33% | -9 -33% | |

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

Die Zahl der Bewerbungen ist insgesamt gering, weshalb der quantitativ beträchtliche Anstieg des Frauenanteils vom Studienjahr 2007/08 auf das folgende Studienjahr nicht sehr viel Aussagekraft besitzt. Es bleibt jedoch zu bemerken, dass sich im Studienjahr 2008/09 bedeutend weniger Männer um eine Förderung bemüht haben als im Jahr zuvor (nur zwei statt elf), während die Zahl der Bewerberinnen einigermaßen stabil geblieben ist. Während 2007/08 also nur etwas mehr als ein Drittel unter den Bewerbungen als auch unter den Bewilligungen von Frauen gestellt wurden, hat sich das Geschlechterverhältnis im darauffolgenden Jahr umgedreht: 80 % der BewerberInnen sind weiblich, 71 % der bewilligten Anträge gehen an Frauen.

Für die Förderung der Auslandsbeziehungen gibt es – genau wie beim Auslandskostenzuschuss für Studierende – leider keine Regeln zur Mittelvergabe. Der maximale Gesamtauszahlungsbetrag von € 2.400,-- gilt aber hier auch. Genau wie bei den bereits behandelten Auslandsförderungen, die von der Angewandten vergeben werden,

wurden auch hier die Reiseländer bisher nicht miterhoben, weshalb eine geschlechtsspezifische Analyse der Förderungshöhen auf nächstes Jahr verschoben wird. Insgesamt kann nur empfohlen werden, die Maßgabe der Geschlechtergerechtigkeit bei der Mittelvergabe mitzubedenken und dementsprechend zu berücksichtigen.

5. Coaching, Supervision & Mentoring

Der Frauenförderungsplan legt fest, dass Ressourcen für Coaching und Supervision vornehmlich Frauen zugute kommen sollen. Ein Vergleich dieser Bestimmung mit den realen Verhältnissen entfällt aber, da im Untersuchungszeitraum 2009 keine finanzielle Unterstützung für Coaching und Supervision beantragt und folglich auch keine gewährt wurde.

Ein Mentoring-Pilotversuch im Jahr 2005 hat gezeigt, dass es einerseits wenig Interesse und Nachfrage und andererseits wenig Kapazitäten für ein Mentoringprogramm gab. Daher wurde von einem strukturellen Mentoring an der Universität für angewandte Kunst vorerst Abstand genommen.

6. Kinderbetreuung

Im Frauenförderungsplan ist festgelegt, dass die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtert werden soll. Deshalb ist es wichtig, dass es seit 2006 eine Kindergruppe an der Universität für angewandte Kunst gibt: „Kokodil“. Die Kindergruppe ist von Eltern verwaltet und in Form eines Vereins organisiert. 2009 gab es eine Kapazität für 14 Kinder, die voll belegt ist und aus 8 Buben (57 %) und 6 Mädchen (43 %) besteht.

7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Personalstand der Universität..... | 5 |
| Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft/Kunst & Verwaltung nach VZÄ | 6 |
| Abbildung 3: Die Leitungsfunktionen 2009..... | 7 |
| Abbildung 4: Personalgruppen-Cluster nach VZÄ..... | 8 |
| Abbildung 5: Geschlechterverteilung im Institutspersonal nach VZÄ..... | 10 |
| Abbildung 6: Geschlechterverteilung in den Organisationseinheiten (ohne Institute) nach VZÄ..... | 12 |
| Abbildung 7: Karriereverläufe von Männern und Frauen an der Angewandten nach Köpfen | 14 |
| Abbildung 8: Ordentliche Studierende: Erstsemestrige, Studierende & AbsolventInnen | 17 |
| Abbildung 9: Bewerbungen & Zulassungen nach Studienrichtungen | 18 |
| Abbildung 10: Studierende nach Studienrichtung | 19 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Glasdeckenindex an der Angewandten..... | 15 |
| Tabelle 2: Studierende nach Studienrichtungen – Jahresvergleich | 20 |
| Tabelle 3: Genderrelevante Lehrveranstaltungen 2008/09..... | 21 |
| Tabelle 4: Vorträge im Rahmen der Reihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ 2008/09..... | 22 |
| Tabelle 5: Das Arbeitsstipendium..... | 24 |
| Tabelle 6: Das Forschungsstipendium | 25 |
| Tabelle 7: Das Leistungsstipendium | 25 |
| Tabelle 8: Das Förderungsstipendium | 26 |
| Tabelle 9: Das Förderungsstipendium – Durchschnittliche Stipendienhöhe | 26 |
| Tabelle 10: Fred Adlmüller-Stipendium..... | 27 |
| Tabelle 11: Sussmann-Stiftung | 28 |
| Tabelle 12: Das Erasmus-Stipendium..... | 28 |
| Tabelle 13: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland & wissenschaftliches Arbeiten im Ausland..... | 30 |
| Tabelle 14: Auslandskostenzuschuss für Studierende 2008/09..... | 30 |
| Tabelle 15: Förderung der Auslandsbeziehungen – nach Anträgen..... | 31 |