

d1: 'angewandte

Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

Jahresbericht lt. § 29 Frauenförderungsplan 2007/08

erstellt von  KO
STE
LLE KOORDINATIONSSTELLE
FÜR GENDERFRAGEN

Stand: 18. Jänner 2010

Jahresbericht lt. § 29 Frauenförderungsplan

erstellt von MMag.^a Stephanie Krawinkler unter Mitarbeit von Mag.^a Anna Schiller für die Koordinationsstelle für Genderfragen

Stand: 18. Jänner 2010

Der vorliegende Bericht gemäß Frauenförderungsplan § 29¹ zielt darauf ab über die Umsetzung des Frauenförderplanes zu informieren. Der Bericht wurde zum ersten Mal erstellt. Damit einher gingen die Suche nach bereits vorhandenen Daten sowie die Erhebung darüber hinausgehender Informationen. Die verarbeiteten Informationen wurden der Koordinationsstelle für Genderfragen in sehr unterschiedlicher Qualität und Aufbereitung zur Verfügung gestellt. Der Detaillierungsgrad der einzelnen Abschnitte weicht daher voneinander ab. Es wurde als wichtig erachtet, möglichst aussagekräftige Daten in diesem Bericht zusammenzuführen. Daher wurde auf eine Nivellierung auf dasselbe (oberflächlichere) Niveau verzichtet.

In den Darstellungen sind **Männer** und **Frauen** durchgängig mit denselben Farben gekennzeichnet. Erhebungszeitraum war im Allgemeinen das Studienjahr 2007/08 respektive das Kalenderjahr 2008 und für den Vergleichszeitraum das Studienjahr 2006/07 bzw. das Kalenderjahr 2007.

Die Koordinationsstelle für Genderfragen dankt allen Mitwirkenden für ihre Unterstützung!

¹ Der Frauenförderungsplan ist Teil der Satzung der Angewandten.

Aufbau

Der vorliegende Jahresbericht gemäß Frauenförderungsplan der Universität für angewandte Kunst Wien wurde erstmalig erstellt. Der Berichtszeitraum umfasst das Studienjahr 2007/08 bzw. in begründeten Ausnahmefällen das Kalenderjahr 2008. Der Aufbau orientiert sich am Satzungstext. Am Beginn steht ein Gesamtüberblick über die Umsetzung des Frauenförderungsplanes. Danach wird die Struktur von Personal und Studierenden der Universität für angewandte Kunst Wien detailliert beleuchtet, bevor in weiterer Folge die Forschungsmittel und Stipendienvergabe, Coaching, Supervision und Mentoring und die Kinderbetreuung analysiert werden. Des Weiteren ist von Interesse welche Lehrveranstaltungen, Projekte und Gastvorträge zum Themenbereich der Frauen- und Geschlechterforschung stattgefunden haben. Der Bericht schließt mit einem Resümee und einem Ausblick.

Inhalt

I	GESAMTÜBERBLICK ÜBER DIE UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERUNGSPLANES.....	8
1.1	PERSONAL UND GREMIEN (§§ 3-8)	8
1.2	ARBEITS- UND STUDIENBEDINGUNGEN (§§ 9-19).....	8
1.3	FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG (§§ 20-24)	9
1.4	UMSETZUNG UND BERICHTE (§§ 25-30).....	9
2	PERSONAL.....	11
2.1	ANZAHL DER MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN JE FUNKTION.....	13
2.2	ANZAHL DER MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN JE VERWENDUNGSGRUPPE.....	14
2.3	ANZAHL DER MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN JE INSTITUT UND ORGANISATIONSEINHEIT ...	17
2.4	DIENSTRECHTLICHE EINSTUFUNG	17
2.5	ENTLOHNUNGSGRUPPEN.....	20
2.6	DRITTMITTELPERSONAL.....	20
2.7	FREISTELLUNGEN.....	21
2.8	WEITERBILDUNG.....	23
2.9	GLASDECKEN-INDEX	23
2.10	KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN	24
3	STUDIERENDE.....	27
3.1	BEWERBUNGEN, ZULASSUNGEN & STUDIENANFÄNGERINNEN	28
3.2	STUDIERENDE	34
3.3	ABSOLVENTINNEN.....	35
3.4	VERGLEICH VON STUDIENANFÄNGERINNEN, STUDIERENDEN UND ABSOLVENTINNEN	37
4	FORSCHUNGSMITTEL UND STIPENDIEN.....	39
4.1	ARBEITS- UND FORSCHUNGSTIPENDIEN	39
4.2	LEISTUNGS- UND FÖRDERSTIPENDIEN	41
4.3	AUSLANDSSTIPENDIEN.....	43
4.3.1	<i>Stipendien für kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und für wissenschaftliches Arbeiten im Ausland</i>	43
4.3.2	<i>ERASMUS.....</i>	44
4.3.3	<i>Förderung der Auslandsbeziehungen.....</i>	45
4.4	FRED-ADLMÜLLER-STIPENDIUM.....	45
4.5	SUSSMANN-STIFTUNG	47
5	COACHING UND SUPERVISION.....	48
6	MENTORING	49
7	KINDERBETREUUNG.....	50

8	FRAUENSPEZIFISCHE LEHRVERANSTALTUNGEN.....	52
9	PROJEKTE ZUR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG	53
10	LEHRVERANSTALTUNGEN UND GASTVORTRÄGE	54
10.1	GAL (GENDER ART LABORATORY)	54
10.2	VORTRAGSREIHE GENDER STUDIES@PROJECT SPACE.....	54
11	RESÜMEE UND AUSBLICK	56
11.1	BESCHÄFTIGTE.....	57
11.2	STUDIERENDE	59
11.3	FORSCHUNGSMITTEL & STIPENDIEN.....	59
11.4	COACHING & SUPERVISION, MENTORING	60
11.5	KINDERBETREUUNG.....	60
11.6	LEHRVERANSTALTUNGEN AUS DEM BEREICH GENDER STUDIES.....	60
11.7	PROJEKTE ZUR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG	60
11.8	LEHRVERANSTALTUNGEN UND GASTVORTRÄGE	61
12	ANHANG:.....	64

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN: MÄNNER & FRAUEN 2007 & 2008; SOWIE VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR	11
TABELLE 2: ANZAHL DER MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN JE FUNKTION JE VZÄ-CLUSTER IM JAHR 2007 UND 2008	13
TABELLE 3: ANZAHL DER MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN JE VERWENDUNGSGRUPPE JE VZÄ-CLUSTER 2007 UND 2008; VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR	15
TABELLE 4: DIENSTRECHTLICHE EINSTUFUNG FÜR 2007 UND 2008 INKL. VERÄNDERUNG ZUM VORJAHR GETRENNT NACH GESCHLECHT	19
TABELLE 5: WEITERBILDUNG DER KOORDINATIONSSTELLE FÜR GENDERFRAGEN IM STUDIENJAHR 2007/08.....	23
TABELLE 6: WEITERBILDUNG IN KOOPERATION MIT DER MUSIKUNIVERSITÄT 2007/08	23
TABELLE 7: GLASDECKENINDEX IM ZEITVERLAUF (2005-2008).....	24
TABELLE 8: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN IM ZEITVERLAUF (2005-2008)	25
TABELLE 9: STUDIENANFÄNGERINNEN, STUDIERENDE & ABSOLVENTINNEN GETRENNT NACH GESCHLECHT IM JAHRESVERGLEICH	27
TABELLE 10: ANZAHL DER STUDIENANFÄNGERINNEN INKL. FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL JE STUDIENRICHTUNG FÜR DAS WS 2007 UND WS 2006.....	34
TABELLE 11: ANZAHL DER STUDIERENDEN (INKL. MÄNNER- UND FRAUENANTEIL) JE STUDIENRICHTUNG FÜR DAS WS 2007 UND WS 2006	35
TABELLE 12: ANZAHL DER ABSOLVENTINNEN (INKL. MÄNNER- UND FRAUENANTEIL) JE STUDIENRICHTUNG FÜR DAS JAHR 2008 UND 2007	36
TABELLE 13: BEWERBUNGEN UND ZUTEILUNGEN DES ARBEITSSTIPENDIUMS IM STUDIENJAHR 2006/07 UND 2007/08	40
TABELLE 14: BEWERBUNGEN FÜR UND ZUTEILUNGEN DER FORSCHUNGSSTIPENDIEN FÜR DAS STUDIENJAHR 2006/07 UND 2007/08	40
TABELLE 15: FÖRDER- UND LEISTUNGSSTIPENDIENBEWERBUNGEN UND -VERGABE IM STUDIENJAHR 2006/07 UND 2007/08	41
TABELLE 16: STIPENDIUM: KURZFRISTIGE FACHSPEZIFISCHE KURSE IM AUSLAND UND WISSENSCHAFTLICHES ARBEITEN IM AUSLAND	43
TABELLE 17: ERASMUS BEWERBUNGEN UND BEWILLIGUNGEN FÜR DAS STUDIENJAHR 2006/07 UND 2007/08	44
TABELLE 18: STIPENDIUM FÖRDERUNGEN DER AUSLANDSBEZIEHUNGEN IM JAHRESVERGLEICH	45
TABELLE 19: FRED-ADLMÜLLER-STIPENDIUM IM JAHRESVERGLEICH	46
TABELLE 20: BEWERBUNGEN UND PREISTRÄGERINNEN DER SUSSMANNSTIFTUNG	47
TABELLE 21: KINDER IM KOKODIL 2008	50
TABELLE 22: LEHRVERANSTALTUNGEN AUS DEM BEREICH GENDER STUDIES IM STUDIENJAHR 2007/08	52
TABELLE 23: VORTRÄGE IM RAHMEN DER REIHE GENDER STUDIES@PROJECT SPACE	55

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN MÄNNER UND FRAUEN 2008	12
ABBILDUNG 2: GESCHLECHTERAUFTEILUNG IN KÖPFEN FÜR DAS JAHR 2008 JE VERWENDUNGSKATEGORIE.....	16
ABBILDUNG 3: DIENSTRECHTLICHE EINSTUFUNG 2008 IN KOPFZAHLEN	18
ABBILDUNG 4: DIENSTRECHTLICHE EINSTUFUNG 2008.....	20
ABBILDUNG 5: DRITTMITTEL-PERSONAL 2007 & 2008	21
ABBILDUNG 6: FREISTELLUNGEN 2007 UND 2008.....	22
ABBILDUNG 7: LEAKY PIPELINE 2008.....	26
ABBILDUNG 8: GRAFISCHE DARSTELLUNG DER STUDIENANFÄNGERINNEN, STUDIERENDEN UND ABSOLVENTINNEN NACH GESCHLECHT IM JAHRESVERGLEICH.....	28
ABBILDUNG 9: BEWERBUNGEN UND ZULASSUNGEN IM WS 2007	28
ABBILDUNG 10: BEWERBUNGEN UND ZULASSUNGEN WS 2007 – BILDENDE KUNST	30
ABBILDUNG 11: BEWERBUNGEN UND ZULASSUNGEN WS 2007 – DESIGN	30
ABBILDUNG 12: BEWERBUNGEN UND ZULASSUNGEN WS 2007 – MEDIENGESTALTUNG	31
ABBILDUNG 13: ANZAHL DER STUDIENANFÄNGERINNEN WS 2007/08 JE STUDIENRICHTUNG	33
ABBILDUNG 14: ANZAHL DER STUDIERENDEN IM WS 2007/08 JE STUDIENRICHTUNG	34
ABBILDUNG 15: ABSOLVENTINNEN IM JAHR 2008 JE STUDIENRICHTUNG.....	36
ABBILDUNG 16: FRAUENANTEILE IM VERGLEICH JE STUDIENRICHTUNG UND NACH STATUS FÜR DAS STUDIENJAHR 2007/08.....	37
ABBILDUNG 17: GEGENÜBERSTELLUNG DER BEWERBERINNEN UND EMPFÄNGERINNEN DER FÖRDER- UND LEISTUNGSTIPENDIEN IM JAHRESVERGLEICH.....	42
ABBILDUNG 18: ÜBERBLICK ÜBER DIE FRAUEN UND MÄNNER-VERTEILUNG (IN KÖPFEN) AN DER UNIVERSITÄT FÜR ANGEWANDTE KUNST WIEN	57

I Gesamtüberblick über die Umsetzung des Frauenförderungsplanes

Der Gesamtüberblick folgt der Struktur des Frauenförderungsplans, beginnend mit dem ersten inhaltlichen Abschnitt, „Personal und Gremien“. Die jeweiligen Textstellen des Frauenförderungsplanes, auf die Bezug genommen wird, werden in Klammern angegeben.

I.1 Personal und Gremien (§§ 3-8)

Die im Frauenförderungsplan angestrebten Ziele für die Zusammensetzung des Personals sind zwar allgemein bekannt und wohl zumeist auch anerkannt, aber keineswegs erreicht (siehe das folgende Kapitel 2 dieses Berichts). Es fehlt bisher an der vorgesehenen Integration von Frauenförderungsmaßnahmen (§ 3 Abs 4) in die Personalplanung und -entwicklung (bzw. fehlt es auch nach wie vor an Personalentwicklung überhaupt).

Im Bereich Gremien/Berufungsverfahren beschränkt sich der Frauenförderungsplan auf Vorschläge, denen im Allgemeinen auch gefolgt wird. Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Marion Elias, kommentiert dies wie folgt:

Zu sagen, der FFP wäre leicht in seiner damaligen Ausfertigung gewesen, entspräche nicht den Tatsachen. Noch weiter von der Realität entfernt könnte nur noch der Satz sein, dass seine Umsetzung einfach war und sei, da die Thematik ja ohnehin jeden angehe.

Wie das Studienjahr 2007/08 und mehr noch das folgende, 2008/09 zeigte, brauchen manche Dinge einfach - Zeit. Und so ist - mit großer Freude - nun wirklich zu notieren, dass die Umsetzung des FFP in Sachen Berufungsverfahren an der Angewandten ab dem Studienjahr 2007/08 unter die Rubrik "Dinge, die klappen" einzureihen ist.

Allen daran Beteiligten Kolleginnen und Kollegen ein herzliches "Danke". Machen wir weiter so!

I.2 Arbeits- und Studienbedingungen (§§ 9-19)

Seit der Einrichtung der Kindergruppe „Kokodil“ gibt es ein Angebot zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit den Betreuungspflichten von Kleinkindern (§ 9 Abs 1, vgl. dazu auch unten Kapitel 7).

Bisher gibt es keine Gleitzeit (§ 9 Abs 3) an der Universität für angewandte Kunst Wien. Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten werden teils informell innerhalb der Organisationseinheiten getroffen.

Zur Karriereplanung und Weiterbildung (§§ 10-19) gibt es kaum gesicherte Daten nach Geschlecht, da es an der Universität für angewandte Kunst Wien keine systematischen MitarbeiterInnengespräche (§ 12) gibt. Ein Pilotversuch im Jahr 2005 zeigte, dass sowohl die Nachfrage nach als auch die Kapazität für Mentoring gering sind. Daher gibt es derzeit kein aktives Mentoringprogramm (§ 19 Abs 2). Der Frauenförderungsplan könnte diesbezüglich angepasst werden. Die geschlechtergerechte Verteilung der Dienstpflichten (§ 10 Abs 4 und § 11) wurde bisher nicht überprüft, die Überprüfung sollte aber für die Zukunft angestrebt werden

I.3 Frauen- und Geschlechterforschung (§§ 20-24)

Im Bereich Forschung und Erschließung der Künste mit explizitem Bezug auf Geschlechterforschung (§ 20) ist bisher nur wenig passiert (Vgl. dazu Kapitel 9). Lediglich das Gender Art Laboratory setzt hier immer wieder Aktivitäten.

Im Bereich der Lehre (§ 21-23) ist lediglich die vorgesehene Gastprofessur (§ 21 Abs 2) bisher nicht umgesetzt, an deren Stelle aber in gewisser Hinsicht das Gender Art Laboratory getreten ist.

I.4 Umsetzung und Berichte (§§ 25-30)

An der Universität für angewandte Kunst Wien ist Gender Mainstreaming Teil des Leitbildes (§ 25). Die Koordinationsstelle für Genderfragen wirkt diesbezüglich bereits in einigen Bereichen beratend mit.

Der Paragraph zur „Koordinationsstelle für Genderfragen und Ombudsfrau“ (§ 28) entspricht nicht mehr der Situation an der Universität für angewandte Kunst Wien.

Der Jahresbericht (§ 29) konnte, aufgrund der Ressourcenknappheit und des hohen Aufwands, erst jetzt erstmalig verwirklicht werden.

Seit dem Beschluss des Frauenförderungsplans im Jahr 2003 gibt die Präambel an, dass es sich um eine reduzierte Variante desselben handle; „aufgrund der gespannten finanziellen Situation“. Es bleibt zu wünschen, dass die Universität für angewandte Kunst Wien endlich den finanziellen Spielraum erhält, um umfassend Frauenförderung implementieren zu können – dieser Bericht wird einen Beitrag dazu leisten die Notwendigkeit dafür zu unterstreichen.

2 Personal

Die folgenden Seiten zeigen eine tabellarische Zusammenstellung folgender Themen: Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Beschäftigten an der Universität getrennt nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung), sowie nach dienstrechtlicher Einstufung, nach Institutszugehörigkeit bzw. Fachrichtung, und schließlich eine Gegenüberstellung der Zahlen zu denen des Vorjahres. Die Daten stammen aus der internen Datenbank. Sie basieren auf den Daten, die jährlich für die Wissensbilanz für das Ministerium erhoben werden und sind somit stichtagsbezogen (31.12.2007 und 31.12.2008).

Diese Stichtagsdaten ermöglichen ein ungefähres Bild über die Beschäftigtenstruktur der Universität für angewandte Kunst Wien. Allerdings ist dies jeweils als Momentaufnahme zu verstehen. Vorübergehende Aufstockungen wie beispielsweise für die Kinderuniversität sind in diesen Zahlen nicht sichtbar.

Einige Unklarheiten in der Datengrundlage machten eine Überarbeitung der Daten mit Hilfe von Dr. Nagel notwendig. Daher kann es zu Abweichungen zwischen den Daten in diesem Bericht und jenen der Wissensbilanz und anderen Analysen kommen.

2007	Männer	Frauen	Gesamtergebnis	% Männer	% Frauen
Kopfzahl	316	296	612	51,6%	48,4%
Summe von VZÄ	161,3	163,3	324,7	49,7%	50,3%

2008	Männer	Frauen	Gesamtergebnis	% Männer	% Frauen
Kopfzahl	321	322	643	49,9%	50,1%
Summe von VZÄ	163,3	170,3	333,6	49,0%	51,0%

Veränderung zum Vorjahr	Männer	Frauen	Gesamtergebnis	% Männer	% Frauen
Kopfzahl	5	26	31	16,1%	83,9%
Summe von VZÄ	2,0	6,9	8,9	22,2%	77,8%

Tabelle I: Anteil der Beschäftigten: Männer & Frauen 2007 & 2008; sowie Veränderung zum Vorjahr

Anteil der Beschäftigten 2008

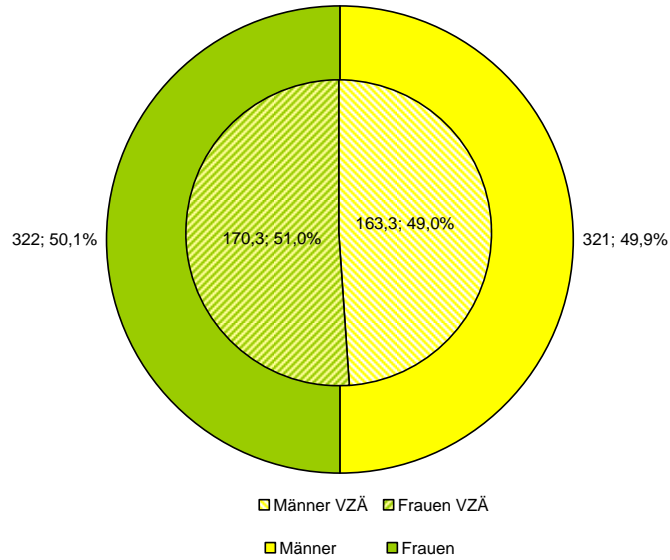


Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten Männer und Frauen 2008

Im Jahr 2008 kam es zu einer Kapazitätsaufstockung von 31 Personen, davon 83,9 % Frauen bzw. in Vollzeitäquivalente von 8,9 (davon 77,8 % Frauen). Über alle Verwendungsgruppen und Funktionen betrachtet waren 2008 annähernd gleich viele Frauen und Männer beschäftigt. Umgelegt auf VZÄ liegen Frauen mit einem Anteil von 51 % leicht vorne. Allerdings muss differenziert werden, welche Funktionen von den MitarbeiterInnen erfüllt werden. Wenig überraschend finden sich die meisten Frauen auf den hierarchisch niedrigeren Stufen. Gesamtgesellschaftlich arbeiten Frauen öfter Teilzeit als Männer. Auf den ersten Blick ist das für die Nicht-Leitungsfunktionen an der Universität für angewandte Kunst Wien anders. Hier arbeiten mehr Männer als Frauen Teilzeit. Dies erklärt sich durch den hohen Anteil an Lektoren an den TeilzeitmitarbeiterInnen. Dabei gilt zu beachten, dass die LektorInnen Tätigkeit keine herkömmliche Teilzeitbeschäftigung ist und davon auszugehen ist, dass die betreffenden Personen noch weitere Einkommensquellen haben.

2.1 Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Funktion

Funktion	VZÄ-cluster	2007				2008					
		Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	% Männer	% Frauen
[1] RektorIn	100%	1		1	100%	0%	1		1	100%	0%
[2] VizerektorIn	100%	2	1	3	67%	33%	2	1	3	67%	33%
[3] VorsitzendeR des Senats	100%	1		1	100%	0%	1		1	100%	0%
[5] LeiterIn einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst	100%	4	2	6	67%	33%	4	2	6	67%	33%
[6] LeiterIn einer Organisationseinheit mit anderen Aufgaben	50 % 75 bis 99 % 100%		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%
		9	9	18	50%	50%	9	9	18	50%	50%
6 Ergebnis		9	11	20	45%	55%	9	11	20	45%	55%
Sonstige	<10 %	43	51	94	46%	54%	52	59	111	47%	53%
	11 bis 20 %	67	44	111	60%	40%	62	56	118	53%	47%
	21 bis 49 %	64	34	98	65%	35%	60	32	92	65%	35%
	50 %	10	33	43	23%	77%	12	34	46	26%	74%
	51 bis 74 %	9	3	12	75%	25%	8	7	15	53%	47%
	75 bis 99 %	14	14	28	50%	50%	13	14	27	48%	52%
	100%	92	103	195	47%	53%	97	106	203	48%	52%
Sonstige Ergebnis		299	282	581	51%	49%	304	308	612	50%	50%
Gesamtergebnis		316	296	612	52%	48%	321	322	643	50%	50%

Tabelle 2: Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Funktion je VZÄ-Cluster im Jahr 2007 und 2008

Diese Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung auf die einzelnen Funktionen für die Kalenderjahre 2007 und 2008. Bei den Funktionen wird des Weiteren noch berücksichtigt mit welchem Beschäftigungsausmaß die MitarbeiterInnen angestellt sind (VZÄ-Cluster).

Das Rektorat ist mit nur einer Vizerektorin zu 75 % männlich. Der Vorsitzende des Senats ist ein Mann. Leitungsfunktionen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst (Leitung der Institute) sowie mit anderen Aufgaben sind laut Kopfzahl gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt. Allerdings gilt es zu beachten, dass diejenigen die ihre Funktion in Teilzeit ausüben ausschließlich Frauen sind.

Die Veränderung der GesamtmitarbeiterInnenanzahl zwischen den beiden Jahren bewegt sich auf der Funktionsebene Sonstige. Der größte Kapazitätsausbau im Jahr 2008 verglichen mit 2007 erfolgte bei den MitarbeiterInnen mit weniger als 10 % VZÄ (plus 17), bei denen zwischen 11 und 20 % VZÄ (plus sieben) und bei den Vollzeitbeschäftigten (plus acht).

Betrachtet man in einem weiteren Schritt die Verwendung der MitarbeiterInnen so zeigt sich, dass die UniversitätsprofessorInnen auch im Jahr 2008 noch mehr als doppelt so häufig

Männer sind. Dieses Ungleichgewicht auszugleichen wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

2.2 Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Verwendungsgruppe

Die folgende Tabelle zeigt, dass es im Jahr 2008 eine männliche Mehrheit in einem großen Teil der Verwendungsgruppen mit künstlerischen oder wissenschaftlichen Tätigkeiten² und im Universitätsmanagement (Rektor) gegeben hat. Nur bei den Verwendungsgruppen MitarbeiterIn an Vorhaben gemäß § 26 und § 27, professionelle Unterstützung der Studierenden beim Lernen und Forschen, Verwaltung sowie Wartung und Betrieb gab es entweder eine Parität oder aber eine stärkere Beschäftigung von Frauen. Auch wenn das Gesamtergebnis für das Jahr 2008 nahezu ausgewogen ist, muss also die funktionale Differenzierung mitgedacht werden. Jene Positionen, die mit Macht, Prestige und höherem Einkommen einhergehen sind bis auf wenige Ausnahmen männlich besetzt.

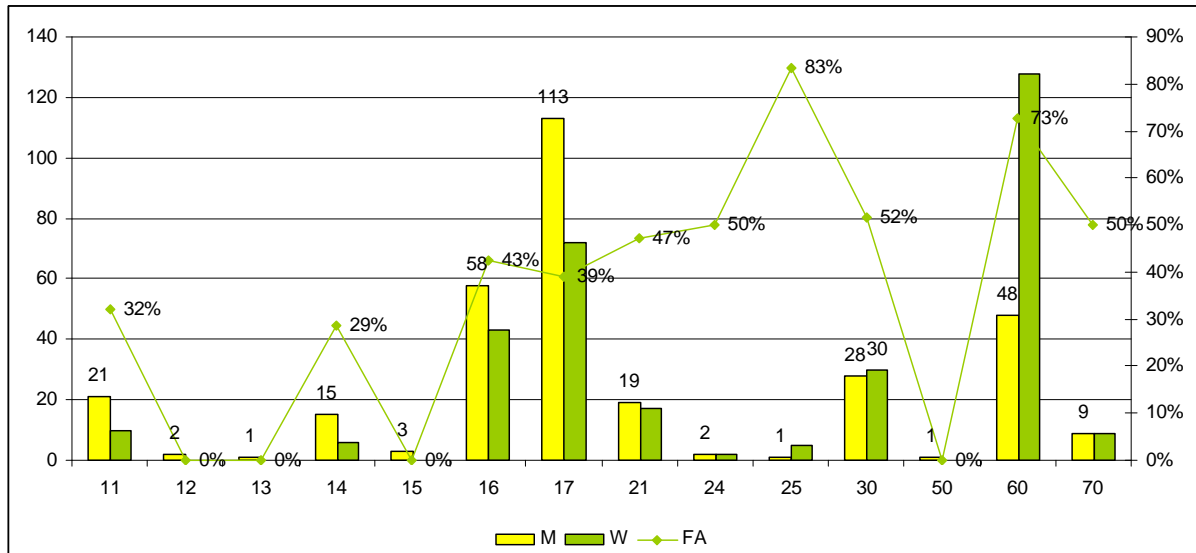
² Es sind dies die Verwendungsgruppen UniversitätsprofessorIn gemäß § 98 & § 99, emeritierteR oder pensionierteR UniversitätsprofessorIn, habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn, PrivatdozentIn, nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit oder Entwicklung und Erschließung der Künste, LehrbeauftragteR, nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb.

Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Verwendungsgruppe je VZÄ-Cluster 2007 und 2008;
Veränderung zum Vorjahr

Verwendung	VZÄ-Cluster	2007			2008			Veränderung zum Vorjahr		
		Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis
[11] UniversitätsprofessorIn (§98 Universitätsgesetz 2002)	100%	23	10	33	21	10	31	-2	0	-2
11 Ergebnis		23	10	33	21	10	31	-2	0	-2
[12] UniversitätsprofessorIn, bis zwei Jahre befristet (§ 99 Universitätsgesetz 2002)	50 % 100%				1		1	1	0	1
12 Ergebnis					1		1	1	0	1
[13] emeritierteR oder pensionierteR UniversitätsprofessorIn	100%				1		1	1	0	1
13 Ergebnis					1		1	1	0	1
[14] habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn (UniversitätsdozentIn)	75 bis 99 % 100%	15	5	20	15	5	20	0	0	0
14 Ergebnis		15	6	21	15	6	21	0	0	0
[15] PrivatdozentIn	11 bis 20 %	2		2	3		3	1	0	1
15 Ergebnis		2		2	3		3	1	0	1
[16] nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb mit selbständiger Lehr- und Forschungstätigkeit oder Entwicklung und Erschließung der Künste	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 51 bis 74 % 75 bis 99 % 100%	1 1 4 4 3 12 29	2 1 3 8 1 3 27	3 1 7 12 4 15 56	1 1 7 5 3 11 31	1 1 3 8 1 2 28	1 1 10 13 4 13 59	-1 0 3 1 0 -1 2	-1 0 0 0 0 -1 1	-2 0 3 1 0 -2 3
16 Ergebnis		54	44	98	58	43	101	4	-1	3
[17] Lehrbeauftragter (§ 107 Abs. 2 Z 1 Universitätsgesetz 2002)	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 51 bis 74 %	23 53 43 1 4	18 30 18 1 1	41 83 61 1 5	27 43 41 2	20 34 16 2	47 77 57 4	4 -10 -2 -1 -2	2 4 -2 0 1	6 -6 -4 -1 -1
17 Ergebnis		124	67	191	113	72	185	-11	5	-6
[21] nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 51 bis 74 % 75 bis 99 % 100%		2 1 6 3 2 1 3	2 1 6 10 3 4 9		1 1 8 5 3 3 7	1 1 8 8 4 4 11	0 0 2 0 1 0 1	-2 0 2 -2 1 0 2	-2 0 2 -2 1 0 2
21 Ergebnis		15	20	35	19	17	36	4	-3	1
[24] MitarbeiterIn an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002	75 bis 99 % 100%	1 1	2 2	3 3	1 1	2 2	1 3 4	1 0 1	0 0 0	1 0 1
24 Ergebnis		1	2	3	2	2	4	1	0	1
[25] MitarbeiterIn an Vorhaben gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 Universitätsgesetz 2002	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 75 bis 99 %	1 1 1 1		1 1 4 1	1 1 3 1	1 1 3 1	1 1 3 1	0 0 -1 0 -1	0 1 -1 -1 1	0 1 -1 -1 0
25 Ergebnis		3	4	7	1	5	6	-2	1	-1
[30] professionelle Unterstützung der Studierenden beim Lernen und Forschen	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 %	14 9 8	13 8 7	27 17 15	14 11 3	9 14 7	23 25 10	0 2 -5	-4 6 0	-4 8 -5
30 Ergebnis		31	28	59	28	30	58	-3	2	-1
[50] Universitätsmanagement	100%	1		1	1		1	0	0	0
50 Ergebnis		1		1	1		1	0	0	0
[60] Verwaltung	<10 % 11 bis 20 % 21 bis 49 % 50 % 51 bis 74 % 75 bis 99 % 100%	4 2 2 2 7 27	16 5 5 14 7 58	20 7 7 16 7 85	10 4 1 3 3 30	29 6 6 18 3 59	39 10 7 21 3 89	6 -2 -1 1 0 3 3	13 1 1 4 3 1 4	19 3 0 5 3 4 4
60 Ergebnis		37	105	142	48	128	176	11	23	34
[70] Wartung und Betrieb	21 bis 49 % 50 % 75 bis 99 % 100%	1 1 1 10	1 1 1 7	1 1 1 17		1 1 1 7	1 1 1 16	0 0 0 -1	-1 0 0 0	-1 0 0 -1
70 Ergebnis		10	10	20	9	9	18	-1	-1	-2
Gesamtergebnis		316	296	612	321	322	643	5	26	31

Tabelle 3: Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Verwendungsgruppe je VZÄ-Cluster 2007 und 2008; Veränderung zum Vorjahr

Die nachfolgende Graphik zeigt die Geschlechteraufteilung in Köpfen für das Jahr 2008 je Verwendungskategorie und enthält zusätzlich eine Kurve, die den jeweiligen Frauenanteil angibt.



Legende:

- 11 UniversitätsprofessorIn (§98 Universitätsgesetz 2002)
- 12 UniversitätsprofessorIn, bis zwei Jahre befristet (§99 Universitätsgesetz 2002)
- 13 emeritierteR oder pensionierteR UniversitätsprofessorIn
- 14 habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn (UniversitätsdozentIn)
- 15 PrivatdozentIn
- 16 nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb mit selbstständiger Lehr- und Forschungstätigkeit oder Entwicklung und Erschließung der Künste
- 17 LehrbeauftragteR (§ 107 Abs. 2 Z I Universitätsgesetz 2002)
- 21 nicht habilitierteR wissenschaftlicheR und künstlerischeR MitarbeiterIn und MitarbeiterIn im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb
- 24 MitarbeiterIn an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002
- 25 MitarbeiterIn an Vorhaben gemäß § 27 Abs. I Z 3 Universitätsgesetz 2002
- 30 professionelle Unterstützung der Studierenden beim Lernen und Forschen
- 50 Universitätsmanagement
- 60 Verwaltung
- 70 Wartung und Betrieb

Abbildung 2: Geschlechteraufteilung in Köpfen für das Jahr 2008 je Verwendungskategorie

Die in § 3 (2) des Frauenförderungsplans angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % beim wissenschaftlichen und künstlerischen als auch bei den Allgemeinen Bediensteten ist bei den Verwendungsgruppen UniversitätsprofessorInnen (unbefristet und befristet), habilitierte wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen (UniversitätsdozentInnen), PrivatdozentInnen, Lehrbeauftragte und beim Universitätsmanagement noch nicht erreicht.³ In vier Verwendungsgruppen findet sich überhaupt keine Frau.

2.3 Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten je Institut und Organisationseinheit

Um die Geschlechterunterschiede noch genauer fassen zu können, werden in der Tabelle "Anzahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten an der Universität für angewandte Kunst Wien je Institut und Organisationseinheit und VZÄ" (im Anhang) die männlichen und weiblichen Beschäftigten an der Universität für angewandte Kunst Wien ausgewiesen.

2.4 Dienstrechtliche Einstufung

Die MitarbeiterInnen der Universität für angewandte Kunst Wien unterscheiden sich in ihrer dienstrechtlichen Einstufung als BeamtInnen (für jene gilt das BDG) und als Angestellte (Angestelltengesetz). Die Angestellten können weiters in Vertragsbedienstete (VBG) und Angestellte (für diese gilt bis zum 30. September 2009 ebenfalls das VBG) nach dem 1. Jänner 2004 unterschieden werden.

³ Wobei in die Verwendungsgruppe Universitätsmanagement nur eine Person fällt, und hier somit eine 50:50 Verteilung nicht erreicht werden kann.

Dienstrechtliche Einstufung 2008 in Kopfzahlen

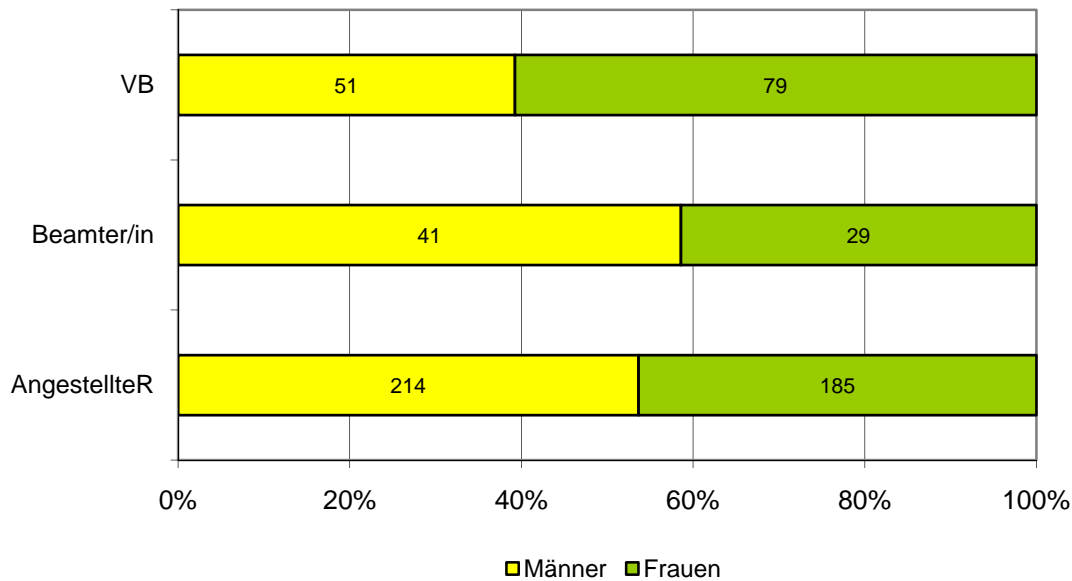


Abbildung 3: Dienstrechtliche Einstufung 2008 in Kopfzahlen

Betrachtet man die statistische Aufbereitung für den Stichtag 31.12.2008 zeigt sich, dass bei den BeamtInnen nahezu 60 % männlich sind. Dies ist historisch bedingt und kann auch zukünftig nicht mehr aktiv geändert werden, da der BeamtInnenstatus nicht mehr vergeben wird. Die Verringerung von BeamtInnenzahlen ist somit nur durch Dienstende möglich.

Die Vertragsbediensteten haben einen Frauenanteil von über 60 %. Bei den Angestellten zeigt sich ein Frauenanteil von 46 %. Die Frauenanteile bei den Vertragsbediensteten und bei den Angestellten lassen auf den ersten Blick auf eine weitgehend geschlechtergerechte Personalpolitik schließen. Allerdings dürfen dabei die unterschiedliche Zuteilung von Funktionen, Aufgaben- und Entlohnungskategorien nicht vergessen werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Beschäftigten getrennt nach der dienstrechtlichen Einstufung in den Jahren 2007 und 2008 und der Veränderung zum Vorjahr in Kopfzahlen.

Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Beschäftigten getrennt nach der dienstrechtlichen Einstufung 2007 und 2008; Stichtagsbezogen: 31.12.
(Kopfzahlen); Veränderung zum Vorjahr

G_BeschArt	2007			2008			Veränderung zum Vorjahr		
	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis	Männer	Frauen	Gesamt- ergebnis
Ang. kurzfr. Verw.		3	3	1	4	5	1	1	2
Ang. L/F Drittmittel (§27 UG)	3	2	5	1	3	4	-2	1	-1
Ang. L/F FWF (§ 26 UG)	1	2	3	2	2	4	1	0	1
Ang. L/F SV	1		1	2		2	1	0	1
Ang. Lehrling	2	1	3	2		2	0	-1	-1
Ang. Staff Scientist (§ 49s VBG)	26	20	46	27	17	44	1	-3	-2
Ang. Stud.Ass	29	27	56	28	30	58	-1	3	2
Ang. Univ.Ass. (§ 49I VBG)		2	2		4	4	0	2	2
Ang. Univ.Lektor(in)	124	62	186	113	66	179	-11	4	-7
Ang. Univ.Lektor(in) Lehrgang		5	5		6	6	0	1	1
Ang. Univ.Lektor(in) unbefr.	9	4	13	16	4	20	7	0	7
Ang. Univ.Prof. befr. (§ 98 UG)	3	2	5	3	3	6	0	1	1
Ang. Univ.Prof. SV				2		2	2	0	2
Ang. Univ.Prof. unbefr. (§ 98 UG)	1		1	1		1	0	0	0
Ang. Verw.	10	22	32	11	36	47	1	14	15
Ang. Verw. Drittmittel (§ 27 UG)		2	2		2	2	0	0	0
Ang. Verw. SV	2	7	9	4	7	11	2	0	2
Ang. VL (§ 50 VBG)	1	1	2	1	1	2	0	0	0
Beamter(in) Verw.	5	7	12	5	7	12	0	0	0
Beamter(in) wiss. D.	1	1	2	1	1	2	0	0	0
Bundeslehrer(in) L1 (§ 190 BDG)	1	4	5	1	4	5	0	0	0
emer. o.Univ.Prof				1		1	1	0	1
Fr. DN Modell	5	14	19	12	26	38	7	12	19
Fr. DN sonstige	1	4	5		2	2	-1	-2	-3
Fr. DN Stud.Ass.	2	1	3				-2	-1	-3
Gastforscher(in)		1	1		1	1	0	0	0
Hon.Prof.	2		2	3		3	1	0	1
o.Univ.Prof. (§ 162 BDG)	15	3	18	13	3	16	-2	0	-2
Staff Scientist (§ 49s VBG)		1	1		1	1	0	0	0
Univ.Ass. (§ 178 BDG)	6	9	15	6	9	15	0	0	0
Univ.Ass. (§ 49I VBG)		4	4		1	1	0	-3	-3
Univ.Doz. (§ 170 BDG)	14	5	19	14	5	19	0	0	0
VAss. (§ 51 VBG)	2	4	6	2	4	6	0	0	0
VB	21	57	78	21	55	76	0	-2	-2
VB SV	2		2	2		2	0	0	0
VB wiss. D.		1	1		1	1	0	0	0
Vertragsdoz. (§ 55 VBG)	1	1	2	1	1	2	0	0	0
Vertragsprof. (§ 49f VBG)	2	5	7	2	4	6	0	-1	-1
Vertragsprof. (§ 57 Abs.4 VBG)	2		2	2		2	0	0	0
VL (§ 50 VBG)	22	12	34	21	12	33	-1	0	-1
Gesamtergebnis	316	296	612	321	322	643	5	26	31

Tabelle 4: Dienstrechtliche Einstufung für 2007 und 2008 inkl. Veränderung zum Vorjahr getrennt nach Geschlecht

Dienstrechtliche Einstufung 2008

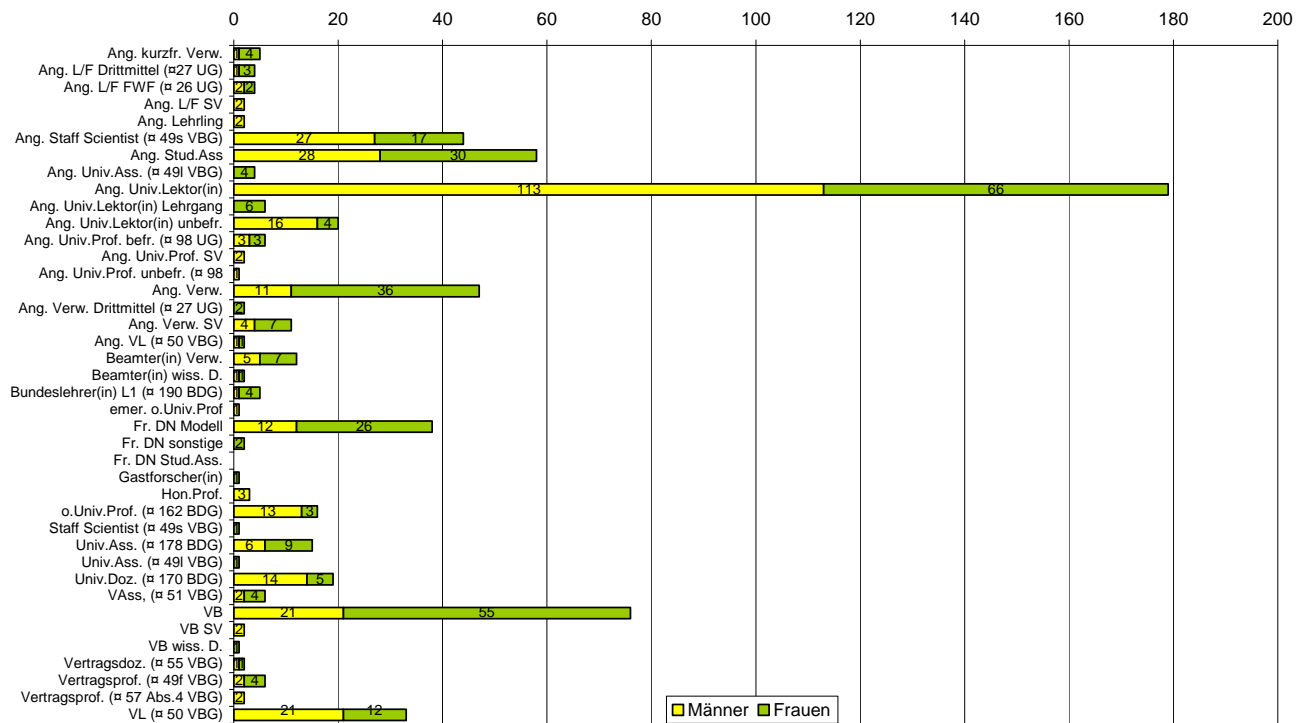


Abbildung 4: Dienstrechtliche Einstufung 2008

2.5 Entlohnungsgruppen

Noch stärker als bei der dienstrechtlichen Einstufung differenziert sich die Geschlechterverteilung bei der Gegenüberstellung nach Entlohnungsgruppen. Die Tabelle „Gegenüberstellung der männlichen und weiblichen Beschäftigten getrennt nach Entlohnungsgruppen 2007 und 2008“ findet sich im Anhang.

2.6 Drittmittelpersonal

An der Universität für angewandte Kunst Wien werden auch Personen beschäftigt, die aus Drittmittel bezahlt werden. Diese Drittmittel wurden in den Jahren 2007 und 2008 vom FWF, der ÖAW, der ÖNB und jeweils aus einem EU-Projekt (2007: IP-City; 2008: IP-City & Stone Core) bezogen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sowohl von der Dauer (in Mona-

ten) als auch vom Beschäftigungsausmaß verschieden. Um die Daten dennoch vergleichbar zu machen, wurden die einzelnen Beschäftigungen gewichtet. Aufgrund der geringen Anzahl an Personen wurden die Drittmitteldaten über alle Geldgeber zusammengefasst.

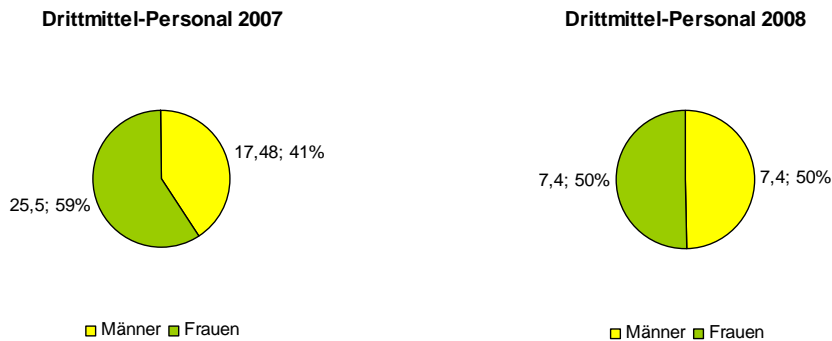


Abbildung 5: Drittmittel-Personal 2007 & 2008

Im Jahr 2007 wurden vier Männer und vier Frauen über Drittmittelgelder an der Universität für angewandte Kunst Wien beschäftigt. Das Beschäftigungsausmaß lag durchschnittlich bei 76,5 %, wobei die Spannweite von 37 % bis zu 100 % reichte. Trotz der Geschlechterparität gemessen an den Köpfen, lagen die Frauen mit einem Anteil von 59 % an der gewichteten Beschäftigung vorne. Im Jahr 2008 wurden vier Männer und fünf Frauen über Drittmittel angestellt. Durchschnittlich betrug das Beschäftigungsausmaß 73,6 %; die Realverteilung lag wiederum zwischen 37 % und 100 %. Auch wenn im Jahr 2008 eine Frau mehr angestellt war, lag die gewichtete Beschäftigung der Frauen gleich hoch wie die der Männer.

Aufgrund der extrem kleinen Zahlen ist es schwierig hiervon einen Trend ablesen zu wollen. Allenfalls ist dies über einen mehrjährigen Vergleich möglich.

2.7 Freistellungen

Freistellungen wurden sowohl 2007 als auch 2008 ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Auffällig ist der Anstieg im Jahr 2008, wobei neben den Karenzurlauben § 29b auch Freistellungen mit Bezügen und Sabbaticals gewährt wurden. Im Folgenden werden die gewährten Zeiträume der Freistellungen aufgelistet.

2.8 Weiterbildung

Die Koordinationsstelle für Genderfragen organisiert hausinterne Weiterbildungen mit externen TrainerInnen. Im Studienjahr 2007/08 gab es drei Weiterbildungsveranstaltungen, die alle mehrheitlich von Frauen besucht wurden.

Weiterbildung KoStelle 2007/08

	Männer	Frauen	TN Gesamt
Diversitäts- und Gendergerechte Hochschuldidaktik	2	4	6
Professionelles Handeln bei Mobbing und Diskriminierung, Führungskräfte	1	1	2
Professionelles Handeln bei Mobbing und Diskriminierung, Beratung	1	6	7

Tabelle 5: Weiterbildung der Koordinationsstelle für Genderfragen im Studienjahr 2007/08

Des Weiteren gibt es eine Weiterbildungskooperation mit der Musikuniversität Wien.

Weiterbildung in Kooperation mit der Musikuniversität

2007/08	Männer	Frauen	TN Gesamt
Moderation und Präsentation	3	9	12
Projektorganisation	3	8	11

Tabelle 6: Weiterbildung in Kooperation mit der Musikuniversität 2007/08

Die in der Liste aufgeführt Personenzahlen beziehen sich nur auf die Teilnehmenden der Universität für angewandte Kunst Wien. Auch hier zeigt sich ein deutlicher höherer Frauenanteil.

2.9 Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index gibt Auskunft darüber wie die Aufstiegschancen von Frauen gegenüber jenen von Männern sind.

	Jahr	2008	2007	2006	2005
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.08)	(Stichtag: 31.12.07)	(Stichtag: 31.12.06)	(Stichtag: 15.10.05)
Professor/inn/en - gesamt (VZÄ)		31,0	33,0	32,5	33,5
Professor/inn/en - Frauen (VZÄ)		10,0	10,0	10,0	11,0
Professor/inn/en - Frauenanteil in %		32,3%	30,3%	30,8%	32,8%
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)		158,7	156,1	158,8	156,8
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)		64,4	64,1	64,1	62,6
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %		40,6%	41,0%	40,4%	39,9%
Glasdecken-Index		0,80	0,74	0,76	0,82

Tabelle 7: Glasdeckenindex im Zeitverlauf (2005-2008)

Ein Wert von 1,00 würde bedeuten, dass Männer und Frauen dieselben Aufstiegschancen für eine Professur haben. An der Universität für angewandte Kunst Wien gab es im Jahr 2007 einen Glasdecken-Index von 0,74 der im Jahr 2008 auf 0,80 angehoben werden konnte. Im Vergleich zu dem Durchschnittswert aller Universitäten (2008: 0,51; 2007: 0,50) haben Frauen an der Universität für angewandte Kunst Wien deutlich bessere Möglichkeiten eine Professur zu erlangen. Stellt man andere Kunstuniversitäten in Österreich gegenüber zeigt sich, dass Frauen an diesen annähernd dieselben Aufstiegschancen eine Professur zu erhalten wie Männer (Akademie der Bildenden Künste Wien: 2008: 0,95; 2007: 0,97) bzw. bessere Aufstiegschancen als Männer haben (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz: 2008: 1,01; 2007: 1,11). Die Universität für angewandte Kunst Wien hat diesbezüglich also noch weiteren Gleichstellungsbedarf. (Quelle: Unidata).

2.10 Karriereverläufe von Frauen

Betrachtet man die Karriereverläufe von Frauen an der Universität für angewandte Kunst Wien zeigt sich, dass im Jahr 2008 weniger als 30 % aller DozentInnen und nur 30 % der ProfessorInnen weiblich waren. Eine Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren wurde im Bereich der AssistentInnen erreicht. Eine Gegenüberstellung des Frauenanteils der Studierenden von beinahe 60 % zu den ProfessorInnen (30 %) macht deutlich, dass eine Förderung der Karriere von Frauen weiterhin notwendig ist.

	Jahr	2008	2007	2006	2005
Studierende Frauen		885	859	854	844
Studierende Männer		614	582	580	582
Studierende Frauen in %		59,0%	59,6%	59,6%	59,2%
Erstabschlüsse Frauen		79	90	110	100
Erstabschlüsse Männer		63	49	68	67
Erstabschlüsse Frauen in %		55,6%	64,7%	61,8%	59,9%
Zweitabschlüsse Frauen		6	5	4	1
Zweitabschlüsse Männer		6	3	3	0
Zweitabschlüsse Frauen in %		50,0%	62,5%	57,1%	100,0%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen Frauen		7	6	1	2
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen Männer		3	4	3	2
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen Frauen in %		70,0%	60,0%	25,0%	50,0%
Assistent/inn/en Frauen		169	160	144	135
Assistent/inn/en Männer		235	244	234	221
Assistent/inn/en Frauen in %		41,8%	39,6%	38,1%	37,9%
Dozent/inn/en Frauen		6	6	6	6
Dozent/inn/en Männer		15	15	17	17
Dozent/inn/en Frauen in %		28,6%	28,6%	26,1%	26,1%
Professor/inn/en Frauen		10	10	10	11
Professor/inn/en Männer		23	23	23	23
Professor/inn/en Frauen in %		30,3%	30,3%	30,3%	32,4%

Farbskala:

Orange: Frauenanteil 20 % bis unter 30 %

Blau: Frauenanteil 30 % bis unter 40 %

(Quelle: Unidata)

Tabelle 8: Karriereverläufe von Frauen im Zeitverlauf (2005-2008)

Diese Datenaufbereitung ist auch als Leaky Pipeline bekannt. Damit ist gemeint, dass Frauen im Laufe einer möglichen akademischen Laufbahn wie aus einer undichten Leitung verloren gehen. Grafisch lässt sich die Tabelle wie folgt darstellen:

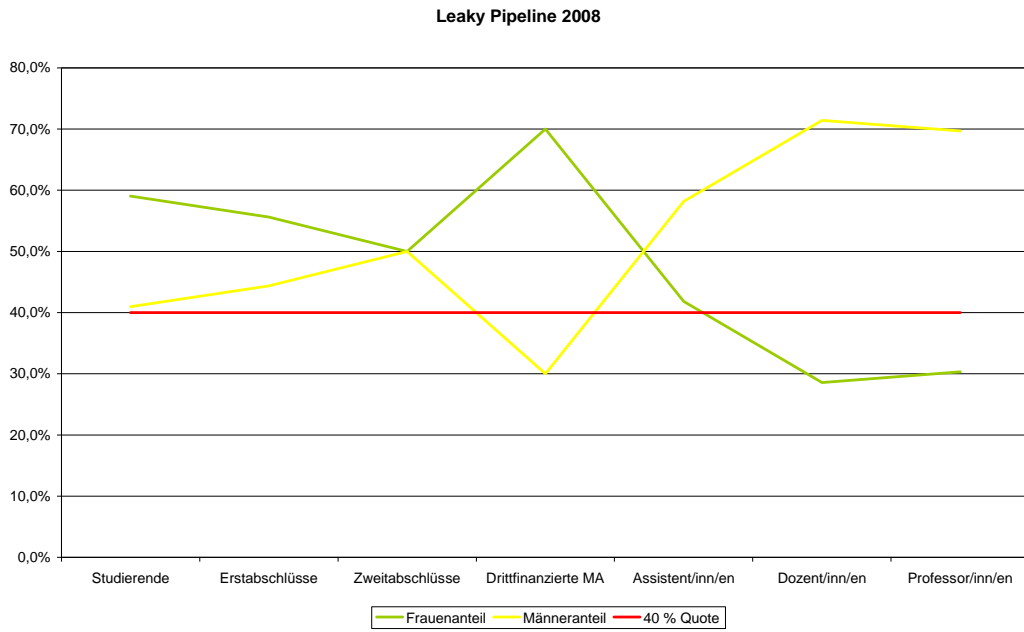


Abbildung 7: Leaky Pipeline 2008

3 Studierende

Der Beobachtungszeitraum ist für die Studierendenzahlen das Studienjahr 2007/08 (respektive das WS 2007). Die Vergleichsdaten beziehen sich auf das Studienjahr 2006/07 (respektive WS 2006).

	Studien- anfängerInnen 2007WS	Studien- anfängerInnen 2006WS	Anzahl der Studierenden Gesamt WS 2007	Anzahl der Studierenden Gesamt WS 2006	Absolvent- Innen 2007/08	Absolvent- Innen 2006/07
Männer	126	123	600	600	40	51
Frauen	196	203	882	894	87	75
Frauenanteil	61%	62%	60%	60%	69%	60%

Tabelle 9: StudienanfängerInnen, Studierende & AbsolventInnen getrennt nach Geschlecht im Jahresvergleich

Die Zahl der StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen im Studienjahr 2007/08 ist ziemlich konstant zum Vorjahr. Der Frauenanteil liegt jeweils bei 60 % und mehr.

Für eine genauere Analyse, die allerdings über die Berichtspflichten des FFP hinausgeht, wäre es interessant eine längere Zeitreihe zu erstellen, dann könnte die Entwicklung des Frauenanteils der Studierenden an der Universität für angewandte Kunst Wien mit gesamtgesellschaftlichen Tendenzen der Rolle der Frauen in Ausbildungs- und Arbeitswelt verglichen werden. In weiteren Berichten könnten Jahrgangskohorten erstellt werden, im Zeitverlauf verglichen werden und mit Fokus auf Ausfallquoten und Studiendauer analysiert werden.

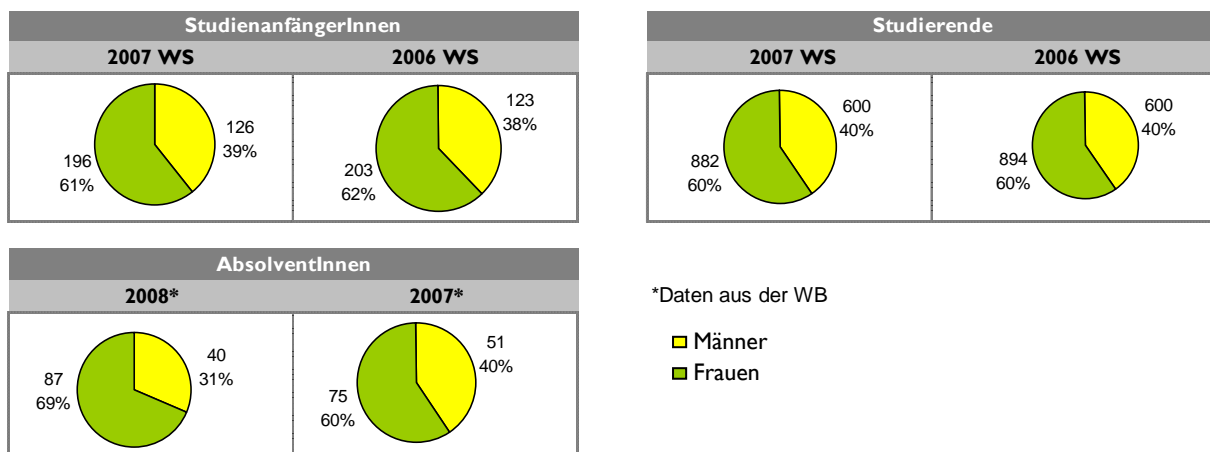


Abbildung 8: Grafische Darstellung der StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen nach Geschlecht im Jahresvergleich

Ein differenzierteres Bild zeigt sich bei der Studierendenverteilung je Studienrichtung, nähere Ausführungen dazu finden sich im nächsten Abschnitt.

3.1 Bewerbungen, Zulassungen & StudienanfängerInnen

Seit 2006/07 werden die Bewerbungen und Zulassungen an der Universität für angewandte Kunst Wien dokumentiert. Im ersten Aufzeichnungsjahr wurde dabei allerdings die geschlechtliche Verteilung vernachlässigt. Daher entfällt bei der folgenden Aufstellung der Vergleich zum Vorjahr. Im Wintersemester 2007 haben sich 1440 Personen um die Aufnahme beworben (davon 64 % Frauen). Aufgenommen wurden 217 Personen (56 % Frauen).

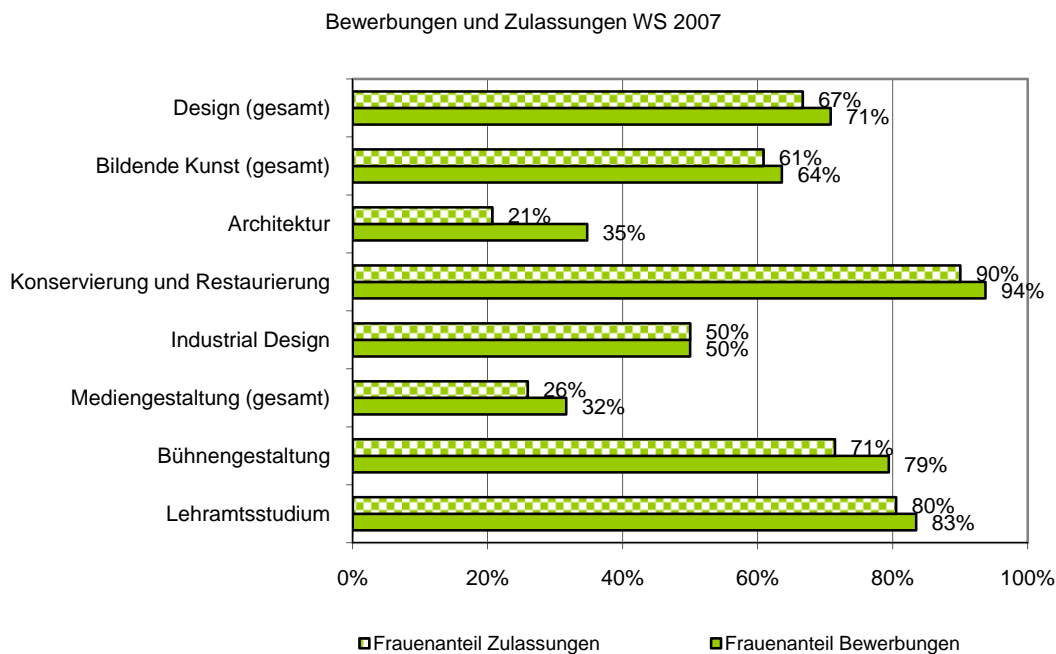


Abbildung 9: Bewerbungen und Zulassungen im WS 2007

Die Graphik zeigt die Verteilung des Frauenanteils bei Bewerbungen und Zulassungen je Studienrichtung.

Generell kann bei Frauenanteilen an den Bewerbungen von weniger als 40 oder mehr als 60 % von einem Gender-Bias gesprochen werden. Der Anteil der Bewerberinnen liegt nur in den Studienrichtungen Architektur und Mediengestaltung unter 40 %. In den Studienrichtungen Design, Bildende Kunst, Konservierung und Restaurierung, Bühnengestaltung und dem Lehramtsstudium liegt er – teilweise erheblich – bei über 60 %. Vor allem in den drei letztgenannten Studienrichtungen sollte daher versucht werden gezielt mehr Männer anzusprechen. Die Architektur und die Mediengestaltung dagegen sollten sich stärker an Frauen richten. Eventuell kann hier auch eine Kooperation mit Frauen-in-die-Technik-Programmen helfen.

Die Studienrichtung Industrial Design kann mit einem Idealfall aufwarten. Nicht nur dass der Anteil von Frauen an den Bewerbungen 50 % ausmacht, sondern auch dass es zwischen dem Anteil bei den Bewerbungen und dem Anteil bei den Zulassungen keinerlei Verschiebung gibt, fällt positiv auf.

Auffallend ist eine ungünstige Verschiebung dagegen besonders in der Architektur: In der Architektur waren nur 21 % der Neuzugelassenen Frauen. Das sind um 14 Prozentpunkte weniger als bei den Bewerbungen – ausgehend von einem ohnehin schon sehr niedrigen Frauenanteil. Die genauen Ursachen für diese Verschiebung sollten mit weiterführenden qualitativen Gesprächen geklärt werden. Es wird auch wichtig sein die Situation in der Architektur weiter zu beobachten um zu sehen ob es sich möglicherweise um einen einmaligen Ausreißer handelt. Die Zahlen der StudienanfängerInnen aus dem Vorjahr (siehe unten) lassen auf einen solchen hoffen.

Die Studienrichtungen Bildende Kunst, Design und Mediengestaltung unterteilen sich jeweils in Studienzweige und können daher noch detaillierter betrachtet werden. Diese detaillierte Analyse wäre auch bei den Lehramtsstudien interessant, leider waren diese Daten zur Zeit der Berichterstellung nicht existent.

Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 - Bildende Kunst

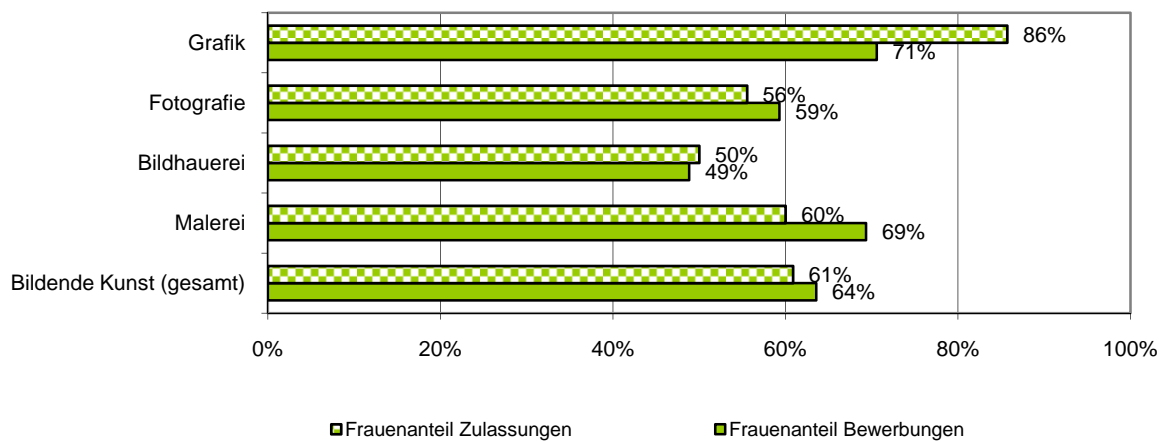


Abbildung 10: Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 – Bildende Kunst

In der Studienrichtung Bildende Kunst liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen nirgends unter 40 %, in den Studiengzweigen Grafik und Malerei jedoch deutlich über 60 %. In der Mehrheit der Studiengzweige wird das bestehende Ungleichverhältnis bei den Bewerbungen über das Zulassungsverfahren eher ausgeglichen. Lediglich der Bereich Grafik nahm mit 86 % zu einem noch deutlich höheren Anteil Frauen auf, als aus den Bewerbungen anzunehmen gewesen wäre.

Fasst man alle Studienrichtungen der bildenden Kunst zusammen, machen die Bewerberinnen einen Anteil von 64 % und die zugelassenen Frauen 61 % aus.

Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 - Design

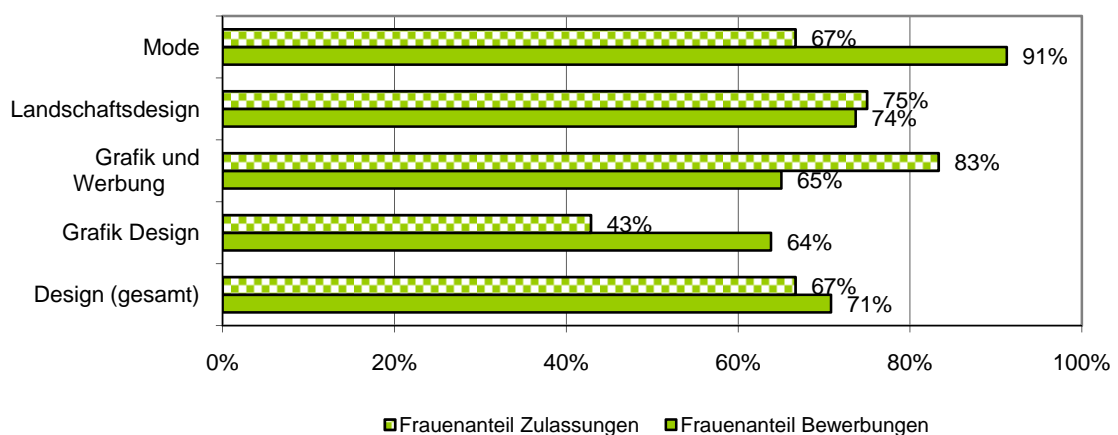


Abbildung 11: Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 – Design

Betrachtet man die Bewerbungen und Zulassungen zum Studium Design ist auffällig, dass in allen 4 Studienzweigen jeweils mehr als 60 % der Bewerbungen von Frauen eingereicht werden. Bei den Zulassungen gibt es bis auf die Studienrichtung Grafik Design (43 % Frauenanteil) auch jeweils eine Majorität an zugelassenen Frauen.

Im Bereich der Mode gibt es einen sehr hohen Anteil an Bewerberinnen (91 %). Im WS 2007 war die Wahrscheinlichkeit in die Modeklasse aufgenommen zu werden für Männer deutlich größer als für Frauen. Unter den Zugelassenen finden sich weniger als 70 % Frauen. Umgekehrt war die Situation in der Studienrichtung Grafik und Werbung. Obwohl die Frauen nur 65 % der Bewerbungen einreichten, waren 83 % der Zugelassenen weiblich.

Durch diese beiden unterschiedlichen Tendenzen ergibt sich für das Studium Design in der Gesamtsicht ein Frauenanteil bei den Bewerbungen von 71 % und bei den Zulassungen von 67 %.

Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 - Mediengestaltung

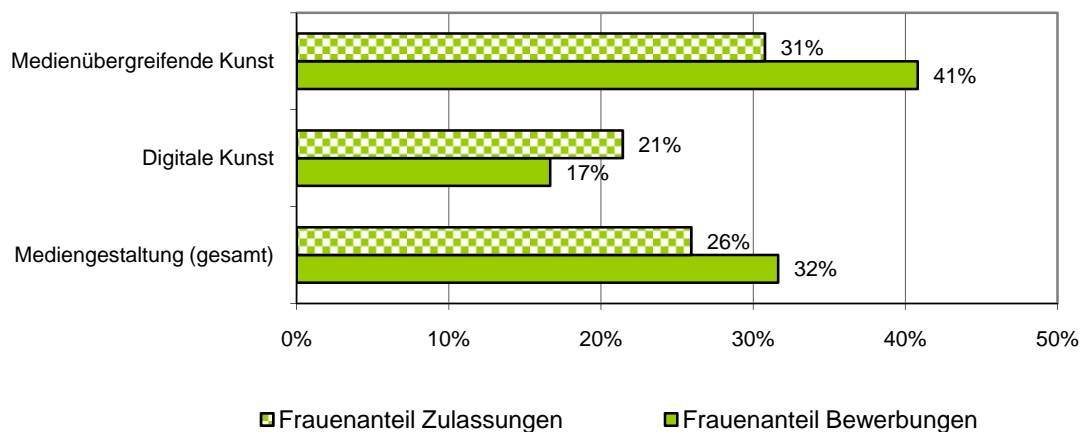


Abbildung 12: Bewerbungen und Zulassungen WS 2007 – Mediengestaltung

Im Studium Mediengestaltung ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen geringer ausgeprägt als bei den allen anderen Studien. Dabei besteht noch ein großer Unterschied zwischen den beiden Studienzweigen dieser Studienrichtung.

Im Zweig Medienübergreifende Kunst gab es einen Bewerberinnenanteil von 41 % – somit knapp über der kritischen Grenze. Zum Studium zugelassen wurden jedoch nur zu 31 % Frauen.

In der Digitalen Kunst dagegen ist der Bewerberinnenanteil (17 %) niedriger als jener der Zugelassenen (21 %).

Das ergibt insgesamt für das Studium der Mediengestaltung, dass sich ungefähr zu 2/3 Männer und zu 1/3 Frauen bewerben, aber nur etwa 1/4 der Zulassungen an Frauen vergeben werden. Es besteht hier ein Bedarf nach Maßnahmen sowohl hinsichtlich der Studieninteressierten als auch hinsichtlich des Zulassungsverfahrens.

Die folgende Graphik zeigt die Verteilung der StudienanfängerInnen je Studienrichtung sowohl in Kopffzahlen als auch in Geschlechteranteilen, nun inklusive der Studien ohne Zulassungsverfahren. Deutliche männliche Dominanz zeigt sich im WS 2007/08 bei den Doktoratsstudierenden der technischen Wissenschaften, der Mediengestaltung und der Architektur.

Anzahl der StudienanfängerInnen WS 2007/08

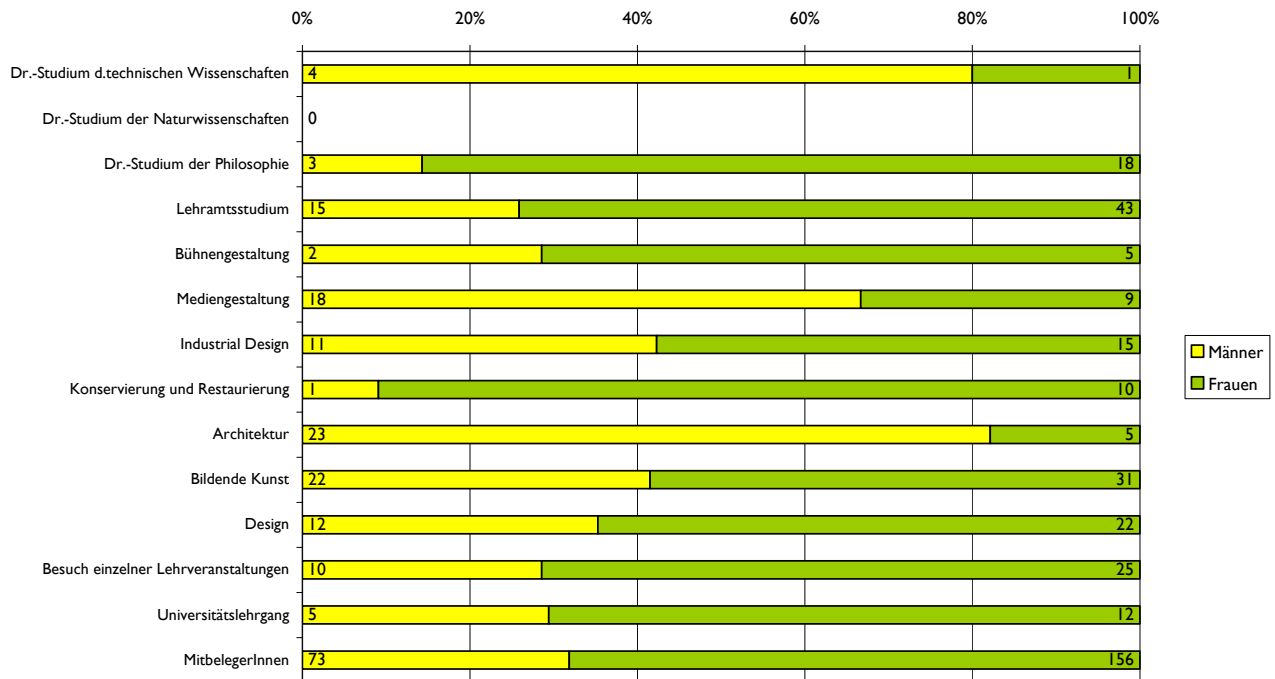


Abbildung 13: Anzahl der StudienanfängerInnen WS 2007/08 je Studienrichtung

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil beim Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften durch den Studienbeginn einer Frau verbessert. Im Lehramtsstudium ist der Männeranteil bei den StudienanfängerInnen deutlich gestiegen. Sollte sich hier ein Trend abzeichnen, so wäre dies zu begrüßen.

Im WS 2006/07 hatten 48 % Frauen das Studium der Architektur begonnen. Im Wintersemester 2007/08 waren es dagegen nur 18 %. Es wäre interessant, diese Studienrichtung in den folgenden Berichten besonders zu beachten und weitere Diskrepanzen mit qualitativen Gesprächen auf den Grund zu gehen.

Studienrichtung	2007WS					2006WS				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen
057 Individuelles Diplomstudium						0	1	1	0%	100%
086 Dr.-Studium d.technischen Wissenschaften	4	1	5	80%	20%	1	0	1	100%	0%
091 Dr.-Studium der Naturwissenschaften						1	0	1	100%	0%
092 Dr.-Studium der Philosophie	3	18	21	14%	86%	3	12	15	20%	80%
190 Lehramtsstudium	15	43	58	26%	74%	6	43	49	12%	88%
542 Bühnengestaltung	2	5	7	29%	71%	5	10	15	33%	67%
575 Mediengestaltung	18	9	27	67%	33%	15	6	21	71%	29%
580 Industrial Design	11	15	26	42%	58%	11	10	21	52%	48%
588 Konservierung und Restaurierung	1	10	11	9%	91%	0	11	11	0%	100%
600 Architektur	23	5	28	82%	18%	16	15	31	52%	48%
605 Bildende Kunst	22	31	53	42%	58%	22	31	53	42%	58%
625 Design	12	22	34	35%	65%	20	24	44	45%	55%
990 Besuch einzelner Lehrveranstaltungen	10	25	35	29%	71%	10	16	26	38%	62%
992 Universitätslehrgang	5	12	17	29%	71%	13	24	37	35%	65%
XXX MitbelegerInnen	73	156	229	32%	68%	74	179	253	29%	71%

Tabelle 10: Anzahl der StudienanfängerInnen inkl. Frauen- und Männeranteil je Studienrichtung für das WS 2007 und WS 2006

3.2 Studierende

Im WS 2007/08 gab es an der Universität für angewandte Kunst Wien 882 Studierende (ohne MitbelegerInnen). In der folgenden Übersicht wird gezeigt wie sich die Studierenden auf die einzelnen Studienrichtungen verteilen.

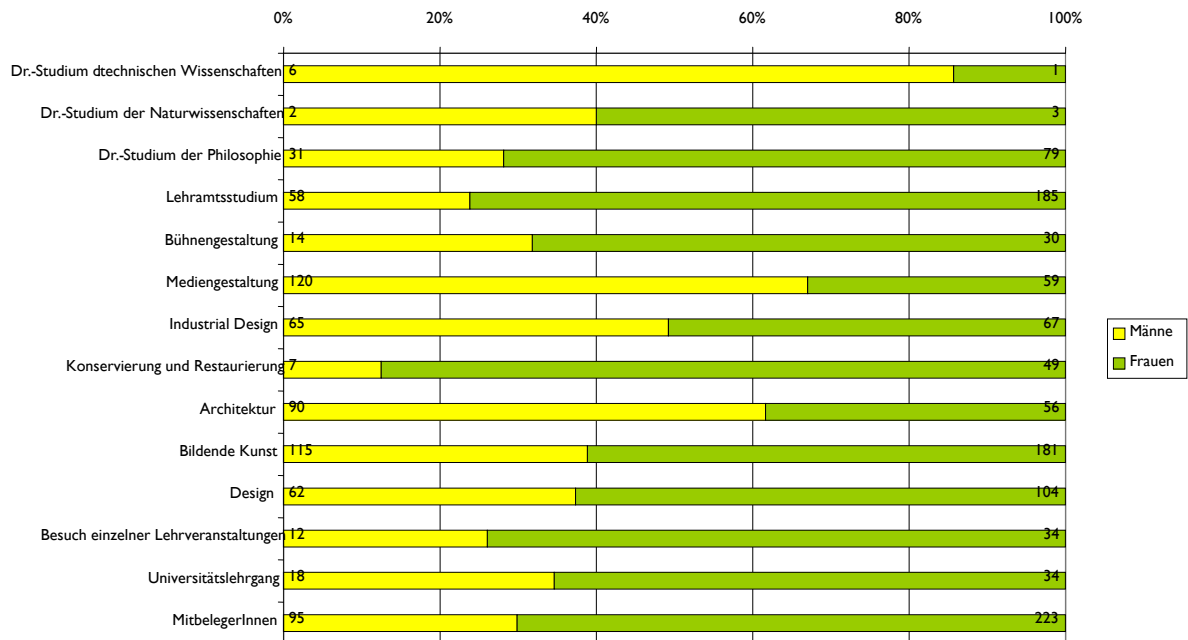


Abbildung 14: Anzahl der Studierenden im WS 2007/08 je Studienrichtung

In den Studienrichtungen Dr. Studium der technischen Wissenschaften, Mediengestaltung und Architektur sind Studenten eindeutig überrepräsentiert. In allen anderen Richtungen

stellen Frauen einen Großteil der Studierenden, wenn auch im Falle des Industrial Design nur ganz knapp. Im Bereich Konservierung und Restaurierung sind nur 13 % aller Studierenden männlich.

Studienrichtung	2007WS gesamt					2006WS gesamt				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen
057 Individuelles Diplomstudium						0	1	1		100%
086 Dr.-Studium d.technischen Wissenschaften	6	1	7	86%	14%	2	0	2	100%	0%
091 Dr.-Studium der Naturwissenschaften	2	3	5	40%	60%	5	2	7	71%	29%
092 Dr.-Studium der Philosophie	31	79	110	28%	72%	33	74	107	31%	69%
190 Lehramtsstudium	58	185	243	24%	76%	48	180	228	21%	79%
542 Bühnengestaltung	14	30	44	32%	68%	17	35	52	33%	67%
575 Mediengestaltung	120	59	179	67%	33%	135	64	199	68%	32%
580 Industrial Design	65	67	132	49%	51%	70	65	135	52%	48%
588 Konservierung und Restaurierung	7	49	56	13%	88%	6	44	50	12%	88%
600 Architektur	90	56	146	62%	38%	90	68	158	57%	43%
605 Bildende Kunst	115	181	296	39%	61%	104	187	291	36%	64%
625 Design	62	104	166	37%	63%	58	104	162	36%	64%
990 Besuch einzelner Lehrveranstaltungen	12	34	46	26%	74%	11	26	37	30%	70%
992 Universitätslehrgang	18	34	52	35%	65%	21	44	65	32%	68%
XXX MitbelegerInnen	95	223	318	30%	70%	104	260	364	29%	71%

Tabelle II: Anzahl der Studierenden (inkl. Männer- und Frauenanteil) je Studienrichtung für das WS 2007 und WS 2006

Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich keine großen Veränderungen. Die Studierendenverteilung ist annähernd gleich geblieben. Die größten Verschiebungen beim Frauenanteil zeigen sich bei den Doktoratsstudien und dem individuellen Diplomstudium. Aufgrund der geringen Gesamtanzahl bewirkt hier das Hinzukommen oder der Wegfall einer Person hohe Differenzen.

3.3 AbsolventInnen

Bei den AbsolventInnen spiegelt sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter wie bei den Studierenden. Die größten Abweichungen zwischen den Frauenanteilen bei den Studierenden und bei den AbsolventInnen finden sich in der Konservierung und Restaurierung (-17 Prozentpunkte), im Design (+16 Prozentpunkte) und im Lehramtsstudium (+15 Prozentpunkte). Über die Bedeutung dieser Abweichungen lässt sich erst im mehrjährigen Vergleich eine sichere Aussage machen.

AbsolventInnen 2008

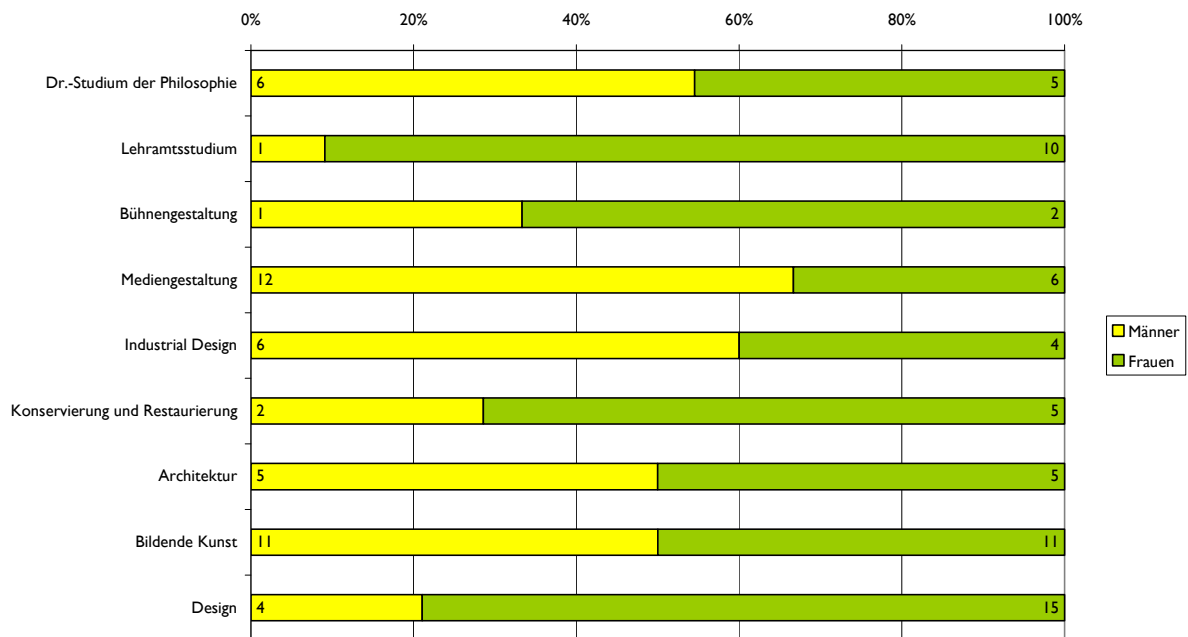


Abbildung 15: AbsolventInnen im Jahr 2008 je Studienrichtung

Verglichen zum Vorjahr zeigt sich insgesamt eine gleichbleibende Anzahl an Absolvierenden. Auch die Verteilung der AbsolventInnen je Studienrichtung ist annähernd gleich geblieben. Nur beim Dr. Studium der Philosophie hat sich durch eine steigende Anzahl an Absolventen der Frauenanteil um 35 % verringert.

Studienrichtung	2008					2007				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen
057 Individuelles Diplomstudium	0	0	0	0		0	1	1	0	100%
086 Dr.-Studium d.technischen Wissenschaften	0	0	0	0		0	0	0		
091 Dr.-Studium der Naturwissenschaften	0	0	0	0		2	0	2	100%	0%
092 Dr.-Studium der Philosophie	6	5	11	55%	45%	1	4	5	20%	80%
190 Lehramtsstudium	1	10	11	9%	91%	0	15	15	0%	100%
542 Bühnengestaltung	1	2	3	33%	67%	1	5	6	17%	83%
575 Mediengestaltung	12	6	18	67%	33%	13	7	20	65%	35%
580 Industrial Design	6	4	10	60%	40%	6	8	14	43%	57%
588 Konservierung und Restaurierung	2	5	7	29%	71%	0	5	5	0%	100%
600 Architektur	5	5	10	50%	50%	3	4	7	43%	57%
605 Bildende Kunst	11	11	22	50%	50%	3	16	19	16%	84%
625 Design	4	15	19	21%	79%	6	9	15	40%	60%
990 Besuch einzelner Lehrveranstaltungen			0					0		
992 Universitätslehrgang		3	12	20%	80%	5	13	18	28%	72%
XXX MitbelegerInnen			0					0		

Tabelle 12: Anzahl der AbsolventInnen (inkl. Männer- und Frauenanteil) je Studienrichtung für das Jahr 2008 und 2007

3.4 Vergleich von StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen

Legt man nun die Frauenanteile der StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen je Studienrichtung übereinander, erhält man folgende Graphik. Diese zeigt, dass die Geschlechterverteilung über die verschiedenen Studienphasen tendenziell gleich verläuft. Abgesehen von den Doktoratsstudien, der Mediengestaltung und der Architektur befindet sich der Frauenanteil überall bei über 60 %. In der Graphik bleiben die Studienrichtungen Individuelles Diplomstudium, Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften und Doktoratsstudium der Naturwissenschaften ausgeklammert, da die geringen Kopffzahlen prozentuell unverhältnismäßig große Sprünge zeigen würden: zum Beispiel bedeutet eine Absolventin – die einzige - bei den Individuellen Diplomstudien einen Frauenanteil von 100 %.

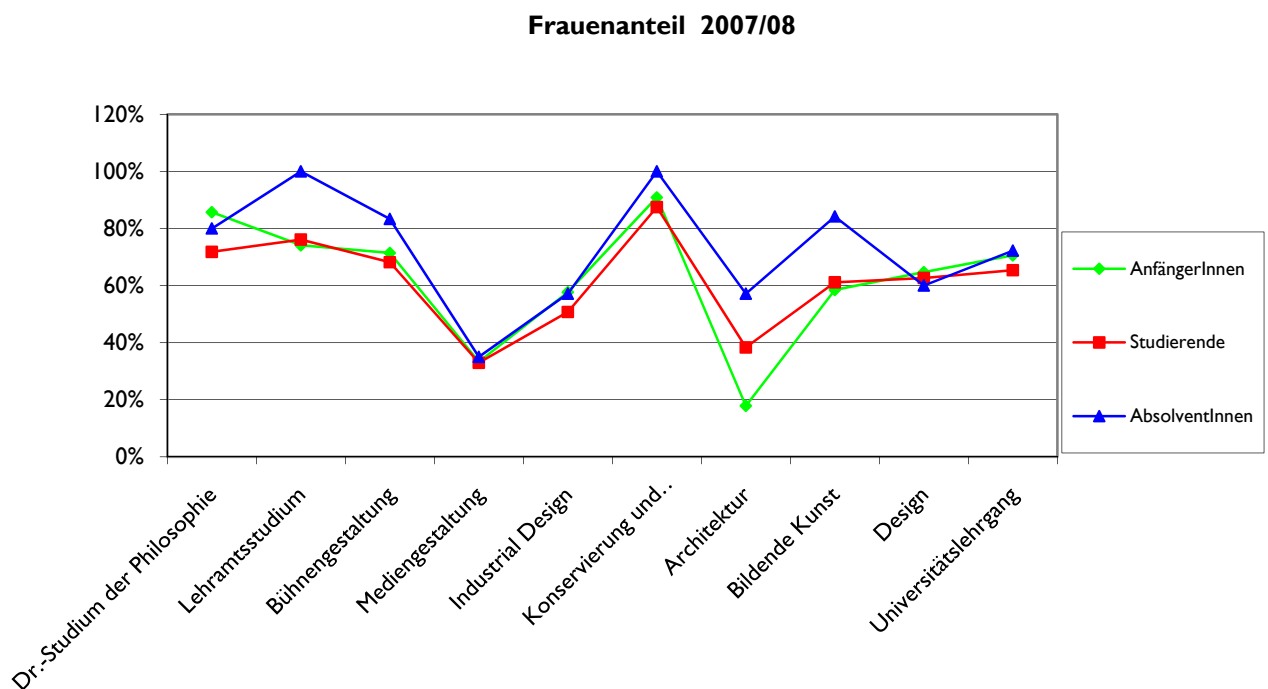


Abbildung 16: Frauenanteile im Vergleich je Studienrichtung und nach Status für das Studienjahr 2007/08

Den größten Unterschied von 39 Prozentpunkten Differenz zwischen StudienanfängerInnen und AbsolventInnen gibt es in der Architektur. Wobei der Anteil der Studienanfängerinnen niedriger ist als jener der Studierenden und dieser niedriger ist als jener der Absolventinnen.

Wie schon oben deutlich geworden ist, sollte die Entwicklung in dieser Studienrichtung in den nächsten Jahren besonders genau verfolgt werden.

4 Forschungsmittel und Stipendien

Studierende und MitarbeiterInnen der Universität für angewandte Kunst Wien haben verschiedene Möglichkeiten Forschungsmittel und Stipendien zu lukrieren. Im Folgenden werden

- die Arbeits- und Forschungsstipendien,
- die Leistungs- und Förderstipendien,
- die Auslandsstipendien,
- das Fred-Adlmüller-Stipendium und
- die Förderstipendien aus der Anni und Heinrich Sussmann Stiftung

detaillierter betrachtet.

4.1 Arbeits- und Forschungsstipendien

Das Arbeitsstipendium wird jährlich an der Universität für angewandte Kunst Wien vom Senat vergeben. Es ermöglicht zwei AbsolventInnen eine 12monatige Unterstützung von 650 € monatlich. Die Voraussetzungen für die Bewerbung sind die österreichische Staatsbürgerschaft (Zugelassen werden auch EWR-BürgerInnen, deren Eltern in Österreich leben und berufstätig sind oder Studierende, die vor Beginn des Studiums mindestens zwei Jahre in Österreich berufstätig waren, wobei im Studium eine Weiterbildungsmaßnahme zur Berufstätigkeit zu sehen ist.), ein Geburtsdatum nach dem 30. September 1972, eine Auszeichnung beim Abschluss des Studiums, begründete Studienvorhaben oder Projekte im In- oder Ausland, ein konkretes Arbeitskonzept samt Zeitplan und Kostenaufstellung (inklusive Finanzierungsplan, Arbeitsproben und Befürwortung der Betreuerin/des Betreuers der Diplomarbeit). Bei der Bewerbung ist ein Lebenslauf beizulegen.

Im Studienjahr 2007/08 gab es drei Einreichungen von Frauen und vier von Männern und der Senat entschied sich, jeweils einer Frau und einem Mann das Stipendium zuzuerkennen. Im Vorjahr gab es insgesamt neun Bewerbungen, davon nur eine von einem Mann. Die Stipendien wurden zwei Frauen gewährt.

Studienjahr	Bewerbungen					EmpfängerInnen					
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	
2006/07	Bildende Kunst	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%
	Grafik	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%
	Malerei	0	2	2	0%	100%	0	1	1	0%	100%
	Bühnengestaltung	0	1	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
Mediengestaltung	M. übergr. Kunst visuelle	0	2	2	0%	100%	0	1	1	0%	100%
	Mediengestaltung	0	3	3	0%	100%	0	0	0	0%	0%
2006/Gesamt	1	8	9	11%	89%	0	2	2	0%	100%	
2007/08	Bildende Kunst	0	1	1	0%	100%	1	0	1	100%	0%
	Grafik	0	1	1	0%	100%	1	0	1	100%	0%
	Malerei	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%
	Fotografie	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%
	Bühnengestaltung	0	1	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	Design	1	0	1	100%	0%	0	1	1	0%	100%
	Grafik Design	1	0	1	100%	0%	0	1	1	0%	100%
Mediengestaltung	Digitale Kunst visuelle	1	0	1	100%	0%	0	0	0	0%	0%
	Mediengestaltung	0	1	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
2007/Gesamt	4	3	7	57%	43%	1	1	2	50%	50%	

Tabelle 13: Bewerbungen und Zuteilungen des Arbeitsstipendiums im Studienjahr 2006/07 und 2007/08

Das Forschungsstipendium ist für AbsolventInnen die im Anschluss an ihr Diplomstudium ein Doktoratsstudium betreiben, gedacht. Die zwei Stipendien (Einmalzahlungen) werden ebenfalls vom Senat vergeben. Die Bewerbungsvoraussetzungen sind eine österreichische Staatsbürgerschaft (Zugelassen werden auch EWR-BürgerInnen, deren Eltern in Österreich leben und berufstätig sind oder Studierende, die vor Beginn des Studiums mindestens zwei Jahre in Österreich berufstätig waren, wobei im Studium eine Weiterbildungsmaßnahme zur Berufstätigkeit zu sehen ist.), ein Geburtsdatum nach dem 30. November 1972, eine Auszeichnung beim Abschluss des Studiums und eine Befürwortung der Betreuerin/des Betreuers der Dissertation. Der Bewerbung ist ein Lebenslauf beizulegen.

Forschungsstipendien

Studienjahr	Bewerbungen					EmpfängerInnen					
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	
2006/07	Malerei und Graphik	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%
	Mediengestaltung	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
	Gesamt	1	1	2	50%	50%	1	1	2	50%	50%
2007/08	Bühnengestaltung	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%
	Industrial Design	1	0	1	100%	0%	1	0	1	100%	0%
	MA in "Geschichte für angewandte Kunst, Design und Kultur"	0	1	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
	Gesamt	1	2	3	33%	67%	1	1	2	50%	50%

Tabelle 14: Bewerbungen für und Zuteilungen der Forschungsstipendien für das Studienjahr 2006/07 und 2007/08

Im Studienjahr 2007/08 gab es drei Bewerbungen für das Forschungsstipendium (ein Mann, zwei Frauen). Ausgewählt als StipendiatInnen wurden jeweils ein Mann und eine Frau. Im Vorjahr haben sich nur zwei Personen um dieses Stipendium beworben und diese haben es dann auch erhalten.

In Anbetracht der sehr geringen Zahl von Bewerbungen für diese beiden Stipendien – insbesondere im Vergleich zur Anzahl der jährlichen Abschlüsse mit Auszeichnung⁴ - ist anzunehmen, dass es eine „informelle“ Vor- bzw. Selbstselektion durch die BetreuerInnen und die AbsolventInnen gibt. Eine zukünftige Analyse dieser Mechanismen anhand der Zahl der formal Antragsberechtigten eines Studienjahres und einer qualitativen Untersuchung ihrer (fehlenden) Motivation zur Bewerbung erscheint daher sinnvoll.

4.2 Leistungs- und Förderstipendien

Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten. Hierfür müssen die BewerberInnen neben dem Antrag auch eine genaue Projektbeschreibung mit Kostenaufstellung und Finanzierungsplan einreichen. Weiters muss zumindest ein Gutachten eines Universitätsprofessors/einer Universitätsprofessorin mit Kommentar zur Kostenaufstellung und einer Empfehlung, dass der/die Studierende das Projekt mit überdurchschnittlichem Erfolg durchführen wird, abgegeben werden. Nach Abschluss der geförderten Arbeit muss vom/von der Studierenden ein Bericht über die widmungsgemäße Verwendung des Förderungsstipendiums vorgelegt werden.

Stipendium	Zeitraum	BewerberInnen					EmpfängerInnen				
		Männer	Frauen	Gesamt	%Männer	%Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	%Männer	%Frauen
Förderstipendien	2006/07	8	12	20	40%	60%	6	8	14	43%	57%
	2007/08	13	8	21	62%	38%	8	6	14	57%	43%
Leistungsstipendien	2006/07	33	65	98	34%	66%	12	30	42	29%	71%
	2007/08	23	73	96	24%	76%	8	29	37	22%	78%

Tabelle 15: Förder- und Leistungsstipendienbewerbungen und -vergabe im Studienjahr 2006/07 und 2007/08

⁴ Laut Studienabteilung 83 bzw. 100 Abschlüsse in den Studienjahren 2006/07 und 2007/08.

Leistungsstipendien dienen zur Anerkennung hervorragender Studienleistungen und beziehen sich auf die Studienleistungen des vorangegangenen Studienjahres. Der Notendurchschnitt der herangezogenen Prüfungen darf nicht schlechter als 2,0 sein. Studierende ab dem 3. Semester können sich um ein Leistungsstipendium bewerben.

Die Gesamtanzahl an Bewerbungen sowohl für das Förder- als auch für das Leistungsstipendium ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Im Studienjahr 2007/08 haben sich 21 Personen um das Förderstipendium bemüht, davon 38 % Frauen. Sechs Frauen (43 %) und acht Männern (57 %) wurde das Stipendium zuerkannt. Im Vorjahr war das Verhältnis bei den BewerberInnen und bei den EmpfängerInnen umgedreht. 60 % der BewerberInnen waren Frauen und 57 % der EmpfängerInnen.

Für das Leistungsstipendium gab es im Studienjahr 2007/08 96 Bewerbungen, davon 73 Frauen (76 %). Bekommen haben es zu 78 % Frauen (29) und zu 22 % Männer (8). Verglichen zum Vorjahr hat sich die Zuerkennungstendenz für Frauen geringfügig erhöht.

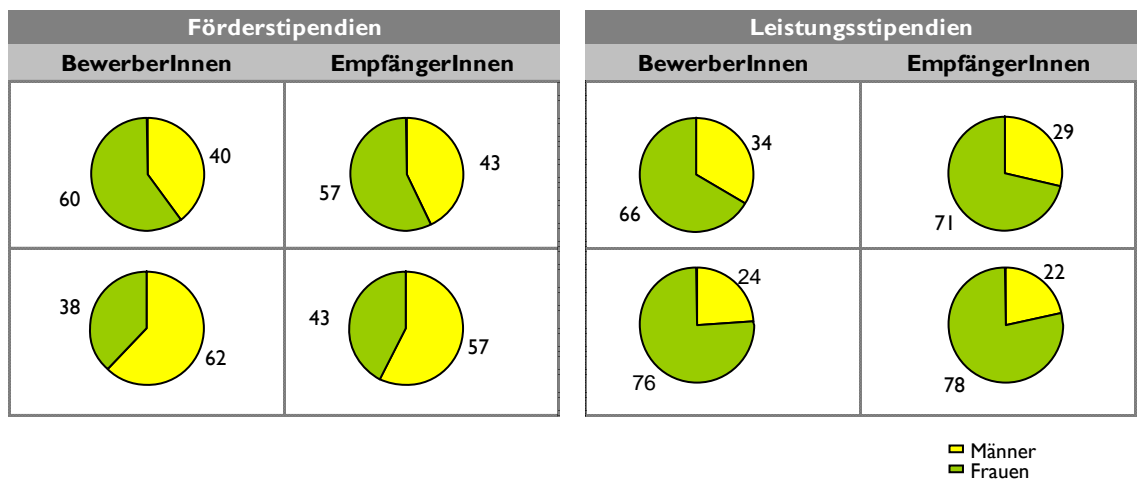


Abbildung 17: Gegenüberstellung der BewerberInnen und EmpfängerInnen der Förder- und Leistungsstipendien im Jahresvergleich

Dieses Schaubild zeigt, dass die Zuerkennung mit der Bewerbung korreliert. Das heißt es gibt keine auffälligen Diskrepanzen, die auf Diskriminierung schließen lassen.

4.3 Auslandsstipendien

Auslandsförderungen werden sowohl an Studierende als auch an Lehrende der Universität für angewandte Kunst Wien vergeben.

4.3.1 Stipendien für kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und für wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Studierende können sich um ein Stipendium für kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und für wissenschaftliches Arbeiten im Ausland bewerben.

Stipendium: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland & Wissenschaftliche Arbeiten im Ausland

Zeitraum	Anzahl Bewerbungen					Bewilligungen					Ablehnungen		
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	10	6	16	62,5%	37,5%	10	6	16	62,5%	37,5%	0	0	0
Frühjahr 2007	17	20	37	45,9%	54,1%	17	19	36	47,2%	52,8%	0	0	0
Summe Studienjahr 2006/07	27	26	53	50,9%	49,1%	27	25	52	51,9%	48,1%	0	0	0
Herbst 2007	2	9	11	18,2%	81,8%	2	9	11	18,2%	81,8%	0	0	0
Frühjahr 2008	5	17	22	22,7%	77,3%	5	15	20	25,0%	75,0%	0	2	2
Summe Studienjahr 2007/08	7	26	33	21,2%	78,8%	7	24	31	22,6%	77,4%	0	2	2

Zeitraum	Kopfzahl Bewerbungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	9	6	15
Frühjahr 2007	16	20	36
Summe Studienjahr 2006/07	25	26	51
Herbst 2007	2	9	11
Frühjahr 2008	5	17	22
Summe Studienjahr 2007/08	7	26	33

Zeitraum	Kopfzahl Bewilligungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	9	6	15
Frühjahr 2007	16	19	35
Summe Studienjahr 2006/07	25	25	50
Herbst 2007	2	9	11
Frühjahr 2008	5	15	20
Summe Studienjahr 2007/08	7	24	31

Zeitraum	Kopfzahl Ablehnungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	0	0	0
Frühjahr 2007	0	0	0
Summe Studienjahr 2006/07	0	0	0
Herbst 2007	0	0	0
Frühjahr 2008	0	2	2
Summe Studienjahr 2007/08	0	2	2

Tabelle 16: Stipendium: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Im Studienjahr 2007/08 haben sich 33 Studierende um ein Stipendium beworben. Der Frauenanteil lag dabei bei 78,8 %. 31 Personen wurde das Stipendium bewilligt (77,4 % Frauenanteil). Das heißt die Zuerkennungsquote liegt bei durchschnittlich 94 %. Im Vorjahr gab es wesentlich mehr Bewerbungen (51 Personen). Von den 26 Frauen hat eine ihre Bewerbung selbst zurückgezogen. Von den 50 verbleibenden Bewerbungen wurden alle bewilligt. Die Frauenquote bei den Bewerbungen wie auch bei den Bewilligungen lag bei etwa 50 %. Ob die ansteigende Anzahl von Bewerberinnen eine Tendenz zeigt, ist erst in einem mehrjährigen

Überblick erkennbar. Interessant wäre eine Gegenüberstellung der jeweiligen Förderungsbeiträge. Diese sollten in weiteren Berichten miterfasst werden.

4.3.2 ERASMUS

Um die Studierendenmobilität zu fördern gibt es das ERASMUS-Programm. BewerberInnen müssen ordentliche HörerInnen der Universität für angewandte Kunst Wien (in ihrem Studium bereits weiter fortgeschritten) sein. Es gibt dabei keine Altersgrenze. Die Höhe des Stipendiums ist nach Gastländern gestaffelt (von ca. € 148 -- € 323,- monatlich). Die Universität für angewandte Kunst Wien kooperiert mit einer Vielzahl an anderen Universitäten, die jeweils ausgewählte Studienplätze für ERASMUS-Studierende zur Verfügung stellen. Die Studierenden können bei der Bewerbung maximal zwei Wunschdestinationen angeben.

Stipendium: ERASMUS

Zeitraum	Anzahl Bewerbungen			Bewilligungen				Ablehnungen			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt
Studienjahr 2006/07			68	14	25	39	35,9%	64,1%			29
Studienjahr 2007/08			59	15	19	34	44,1%	55,9%			25

Tabelle 17: Erasmus Bewerbungen und Bewilligungen für das Studienjahr 2006/07 und 2007/08

Im Studienjahr 2006/07 gab es 68 Bewerbungen (Für die Bewerbungen liegt leider keine geschlechterspezifische Dokumentation vor – das Geschlecht der BewerberInnen ist für die kommenden Studienjahre zu erheben.). Von den 68 Bewerbungen wurden 39 bewilligt. 25 Frauen durften im Studienjahr 2006/07 mindestens ein Semester im Rahmen des ERASMUS-Programms an einer Universität im Ausland verbringen. Das ist ein Frauenanteil von 64,1 %. Im Studienjahr 2007/08 gab es nur 59 Bewerbungen. Davon wurden 34 bewilligt. Auch in diesem Jahr gingen mehr weibliche Studierende ins Ausland; der Frauenanteil lag bei 55,9 %. Dies ist jedoch ein etwas geringerer Frauenanteil als bei den Studierenden insgesamt.

4.3.3 Förderung der Auslandsbeziehungen

Lehrende können unter „Förderung der Auslandsbeziehungen“ Zuschüsse zu etwaigen Auslandsvorhaben beantragen.

Stipendium: Förderungen der Auslandsbeziehungen

Zeitraum	Anzahl Bewerbungen					Bewilligungen					Ablehnungen		
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	6	4	10	60,0%	40,0%	6	3	9	66,7%	33,3%	0	1	1
Frühjahr 2007	5	8	13	38,5%	61,5%	5	8	13	38,5%	61,5%	0	0	0
Summe Studienjahr 2006/07	11	12	23	47,8%	52,2%	11	11	22	50,0%	50,0%	0	1	1
Herbst 2007	3	2	5	60,0%	40,0%	3	2	5	60,0%	40,0%	0	0	0
Frühjahr 2008	8	5	13	61,5%	38,5%	8	5	13	61,5%	38,5%	0	0	0
Summe Studienjahr 2007/08	11	7	18	61,1%	38,9%	11	7	18	61,1%	38,9%	0	0	0

Zeitraum	Kopfzahl Bewerbungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	4	4	8
Frühjahr 2007	3	8	11
Summe Studienjahr 2006/07	7	12	19
Herbst 2007	3	2	5
Frühjahr 2008	5	4	9
Summe Studienjahr 2007/08	8	6	14

Zeitraum	Kopfzahl Bewilligungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	4	3	7
Frühjahr 2007	3	8	11
Summe Studienjahr 2006/07	7	11	18
Herbst 2007	3	2	5
Frühjahr 2008	5	4	9
Summe Studienjahr 2007/08	8	6	14

Zeitraum	Kopfzahl Ablehnungen		
	Männer	Frauen	Gesamt
Herbst 2006	0	1	1
Frühjahr 2007	0	0	0
Summe Studienjahr 2006/07	0	1	1
Herbst 2007	0	0	0
Frühjahr 2008	0	0	0
Summe Studienjahr 2007/08	0	0	0

Tabelle 18: Stipendium Förderungen der Auslandsbeziehungen im Jahresvergleich

Im Studienjahr 2007/08 haben 14 Personen um insgesamt 18 Stipendien angesucht. Allen Anträgen wurde stattgegeben (Mehrfachbewerbungen und -bewilligungen pro Person sind möglich). Der Frauenanteil bei der Anzahl der Bewerbungen lag bei 38,9 % (7 Stipendien). Im Vergleich zum Vorjahr hat der Frauenanteil sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Bewilligungen abgenommen. Die Gründe dafür können nur qualitativ erschlossen werden. Es wäre zudem jedoch gut zu wissen, in welchem Beschäftigungsverhältnis die AntragstellerInnen jeweils stehen.

4.4 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 wurden. Die StipendiatInnen haben die Möglichkeit, ihre Einreichungen in Form einer Kurz-

ausstellung zu zeigen und diese auch persönlich zu präsentieren. Die Bewertung erfolgt durch eine Jury, die sich wie folgt zusammensetzt: Der Rektor oder die Rektorin der Angewandten (Vorsitz), sechs leitende ProfessorInnen aus den Instituten (eine Person pro Institut mit Ausnahme von Kunst- und Wissenstransfer) und eine externe Expertin bzw. ein externer Experte für Mode. Anwesend ist auch ein/e ÖH-VertreterIn in beobachtender Funktion, jedoch ohne Stimmrecht. Es müssen nicht zwingend alle ausgeschriebenen Stipendien vergeben werden, wenn die Qualität der Einreichungen von der Jury als nicht ausreichend bewertet wird. Daher kann es auch vorkommen, dass pro Institut mehrere Stipendien vergeben werden. Genauso ist das der Fall, wenn für eine Studienrichtung keine Bewerbungen vorliegen.

Studienjahr	Bewerbungen						EmpfängerInnen				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen	
2006/07											
	1	5	6	100%	0%	1	2	3	100%	0%	
	9	1	10	90%	10%	3	0	3	100%	0%	
		1	1	0%	100%			0	0%	0%	
2006/07	10	7	17	59%	41%	4	2	6	67%	33%	
2007/08											
		2	2	0%	100%		1	1	0%	100%	
		5	5	0%	100%		2	2	0%	100%	
	4	6	10	40%	60%	1	1	2	50%	50%	
	2		2	100%	0%	1		1	100%	0%	
2007/08	6	13	19	32%	68%	2	4	6	33%	67%	

Tabelle 19: Fred-Adlmüller-Stipendium im Jahresvergleich

Im Studienjahr 2007/08 haben sich sechs Männer und dreizehn Frauen um das Stipendium beworben. Zugeteilt wurde es zwei Männern (33 %) und vier Frauen (67 %). Im Jahr davor war sowohl das Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen als auch bei EmpfängerInnen umgekehrt: Zehn Bewerber und sieben Bewerberinnen sowie vier Empfänger (67 %) und zwei Empfängerinnen (33 %). In beiden Jahren hat sich das Verhältnis bei den EmpfängerInnen jeweils leicht zu Ungunsten der Frauen verschoben. Auffällig ist zudem die Beziehung zwischen Studienrichtungen und Geschlecht. Es wäre interessant eine längere Zeitreihe zu erstellen und zu analysieren.

4.5 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 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.“ (Dokument: Förderungsstipendien für das Jahr 2008; Anni und Heinrich Sussmann Stiftung, Ing. Kari Bauer).

Sussmann-Stiftung

	Bewerbungen				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen
2006	23	38	61	38%	62%
2007	15	16	31	48%	52%
2008	27	39	66	41%	59%

	PreisträgerInnen				
	Männer	Frauen	Gesamt	% Männer	% Frauen
2006	4	5	9	44%	56%
2007	3	4	7	43%	57%
2008	4	9	13	31%	69%

Stichtag im September des jeweiligen Jahres
Quelle: Protokolle der Jurysitzungen von Kari Bauer

Tabelle 20: Bewerbungen und PreisträgerInnen der Sussmannstiftung

Im Jahr 2008 gab es 66 Bewerbungen, davon 39 Frauen (59 %). Dreizehn Preise wurden vergeben, neun davon (69 %) gingen an Frauen, von denen wiederum sieben Angehörige bzw. Absolventinnen der Universität für angewandte Kunst Wien waren. Im Jahr 2007 gab es nur 31 Bewerbungen und sieben vergebene Preise. 59 % der Preise gingen an Frauen, von denen alle Angehörige bzw. Absolventinnen der Universität für angewandte Kunst Wien waren.

5 Coaching und Supervision

Eine Gegenüberstellung der Anzahl der AntragstellerInnen und EmpfängerInnen von finanziellen Unterstützungen für Coaching und Supervision sowie die Veränderung dieser Zahlen zum Vorjahr entfällt, da in beiden Jahren keine finanzielle Unterstützung für Coaching und Supervision beantragt und folglich auch keine solche gewährt wurde.

6 Mentoring

Ein 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 Wien vorerst Abstand genommen. Somit entfällt auch hier eine Gegenüberstellung der Zahl der Anträge und Genehmigungen.

7 Kinderbetreuung

An der Universität für angewandte Kunst Wien gibt es seit 2006 eine Kindergruppe namens „Kokodil“ für die Kinder der Studierenden und MitarbeiterInnen der Universität. Diese Kindergruppe ist elternverwaltet in Form eines Vereins organisiert und befindet sich in Räumlichkeiten der Universität.

2008	Buben	Mädchen	Gesamt
intern	6	5	11
extern	4	0	4
Gesamt	10	5	15

Tabelle 21: Kinder im Kokodil 2008

Derzeit gibt es eine Kapazität für 14 Kinder. 15 Kinder waren im Jahr 2008 angemeldet. Dies erklärt sich dadurch, dass nie alle 15 Kinder zugleich anwesend waren.

Mit dem Stand vom 4. März 09 gibt es folgende Anfragen/Anmeldungen: 5 Anfragen für Kinder von Studierenden der Angewandten, 6 Anfragen für Kinder von Uni-MitarbeiterInnen und AbsolventInnen sowie 13 externe Anfragen.

Der Kindergruppe ist es wichtig, mit ihrem Angebot Studierende und MitarbeiterInnen der Universität für angewandte Kunst Wien zu unterstützen. Außerdem ist es ein Anliegen, das Bedürfnis nach Kinderbetreuung sichtbar zu machen und zu zeigen, dass es auch für die Angewandte wichtig ist diesem Bedürfnis zu begegnen. Des Weiteren gibt es immer wieder Kooperationsprojekte mit den Studierenden der Angewandten um die vorhandenen Potentiale zu nutzen.

Kinderbetreuung ist keine Frauensache. Wenn man Kinderbetreuung als Frauenförderung betrachtet kommt es zu einer Perpetuierung von Rollenstereotypen. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität für angewandte Kunst werden sowohl von Vätern als auch von Müttern in Anspruch genommen. Unterschieden werden können Studierende, AbsolventInnen und MitarbeiterInnen. Ausgehend von den 11 ‚internen‘ Kindern sind bei 6

davon beide Elternteile Angehörige der Universität, bei 4 Kindern ist die Mutter an der Angewandten und bei 1 Kind der Vater. Insgesamt wird das Angebot stärker von Studierenden und AbsolventInnen genutzt als von MitarbeiterInnen der Universität.

8 Frauenspezifische Lehrveranstaltungen

Es gilt zu hinterfragen was mit frauenspezifischen Lehrveranstaltungen gemeint ist. Wenn darunter die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies verstanden werden, dann kann folgende LV-Übersicht für das Studienjahr 2007/08 gelistet werden.

LV-Nr.	Titel	Leiter	Typ	abgehalten
S40119	Gender Studies: Bilder, die vom Himmel fallen/Zur "Aufgabe" der bildenden Kunst	Elias, Marion Aprof. Dr. phil. Mag. art.	VU 2007W	2008S
S40224	Gender:Studies: Gender Art Laboratory: Primavera Kunst und Post/Kolonialismus	Elias, Marion Aprof. Dr. phil. Mag. art.	SE 2007W	2008S
S50635	Geschlechter(de)konstruktionen zwischen eigen und fremd (Gender Studies)	Brandes, Kerstin Univ.-Lekt.	PS	2008S
S50636	Schwarz-Weiß-Farbe Geschlecht, Ethnizität und die Medien d. Kunst. Gender Studies	Brandes, Kerstin Univ.-Lekt.	PS 2007W	
S40242	Medienkunst I	Jutz, Gabriele VL Mag. Dr. phil.	VO 2007W	
S40243	Medienkunst II	Jutz, Gabriele VL Mag. Dr. phil.	VO	2008S
S50641	Kunstgeschichte: Geschlechterkonstruktion in der Kunstgeschichte	Hammer-Tugendhat, Daniela ao. Univ.-Prof. Dr.phil.	SE	2008S
S50644	Die katastrophale Wahl des Unmöglichen: Entscheidung. Handlung. Verantwortung.	Lummerding, Susanne Univ.-Lekt.Priv. Doz. Dr. habil.	SE 2007W	
S50645	Kunstgeschichte: Von der 'Kunst der Gesellschaft' zur Neubeobachtung der 'Beobachtung von BeobachterInnen' (Gender Studies)	Lummerding, Susanne Univ.-Lekt.Priv. Doz. Dr. habil.	SE	2008S
S50663	Kunstgeschichte: Analyse künstler. Produktion: Stilleben als Wissensmodell (Gender Studies)	Werner, Gabriele Univ.Prof. Dr.	PS 2007W	
S50665	Kunstgeschichte: Kunstgeschichte und feministische Kanonbildung (Gender Studies)	Werner, Gabriele Univ.Prof. Dr.	VO	2008S
S50678	Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen I	Mateus-Berr, Ruth Vass.Dr. phil. Mag. art.	PS 2007W	
S50679	Vermittlungskonzepte in Galerien, Museen und Sammlungen II	Mateus-Berr, Ruth Vass.Dr. phil. Mag. art.	PS	2008S

Tabelle 22: Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies im Studienjahr 2007/08

9 Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung

Bei den Projekten gemäß § 27 und den im Jahr 2008 bewilligten FWF-Projekten findet sich kein Projekt, das sich explizit mit Frauen- und Geschlechterforschung befasst.

10 Lehrveranstaltungen und Gastvorträge

Im Studienjahr 2007/08 wurden das Gender Art Laboratory und die Vortragsreihe *gender studies@project space* angeboten.

10.1 GAL (Gender Art Laboratory)

Das GAL (Gender Art Laboratory) versteht sich als Raum für Intersektion zwischen Kunst und Wissenschaft mit Fokus auf Gender. Seit Wintersemester 2007/08 findet das GAL wöchentlich statt.

Die Studierenden haben so die Gelegenheit, zwischen wöchentlichem „Basiskurs“ und speziellen Themen, zu denen gesondert per Mail und via Website eingeladen wird, zu wählen bzw. die Teilnahme ihren anderen Verpflichtungen anzupassen. Unter dem Basiskurs werden 1. Grundlagen der Gender-Studies, kombiniert und alternierend vorgestellt mit den Themen Feminismus und Women Studies verstanden, und 2. Retrospektiv wird das bereits erreichte und besprochene zusammengefasst und für eine Print-Publikation vorbereitet; die TeilnehmerInnen müssen Texte und „Kunstwerke“ für diese Publikation erarbeiten, präsentieren und als zum Druck fähige Vorlage abgeben. Weiterhin werden Spezialthemen und -vorträge besonders angekündigt und als Gastvorträge angeboten.

Im Gender Art Laboratory fanden im Studienjahr 2007/08 folgende Gastvorträge statt: Veronika Schnell: "Cyber-Feminismus", Anna Schiller: "Feministische Theorien seit 1945" und Maurizio Seracini: „Oltra il visibile; ad Leonardo da Vincis „Adorazione“ und „Battaglia di Anghiari““.

10.2 Vortragsreihe *gender studies@project space*

Im Studienjahr 2007/08 gab es sechs Vorträge im Rahmen der Vortragsreihe. Die Veranstaltung fand im *project space* der Kunsthalle am Karlsplatz statt.

Matilda Felix	"I put those pictures up for your benefit." Der gestickte Sportkommentar von Jochen Flinzer und seine Rezeption im Kunstbetrieb.
Barbara Hollendonner	Der Blick auf/in den Körper. Gender und CSI.
Barbara Jenner	Sehen und Begehren. Konstruktionen des Blicks im frühen erotischen Film.
Anna Schiller	Was bleibt vom Ich? Geschlechterkonstruktion und feministische Politik
Renée Winter	Televisuelle Repräsentationen des Nationalsozialismus in den 1960er Jahren. Darstellungen der Verfolgung von Juden und Jüdinnen und geschlechtliche Codierung des Zweiten Weltkriegs
Irene Zavarsky	"Bring me that Horizon!" Freiheit und Unabhängigkeit im Piratenfilm

Tabelle 23: Vorträge im Rahmen der Reihe *gender studies@project space*

Diese Beiträge wurden 2008 von Maria Pimminger und Gabriele Werner unter dem Titel: „Bildforschung und Geschlechterkonstruktionen. Studienjahr 2007/08: Medien und Medienformate“ im Eigenverlag herausgegeben.

II Resümee und Ausblick

Man muss etwas Neues machen, um etwas Neues zu sehen.

(Georg Christoph Lichtenberg)

Die erstmalige Erstellung des Frauenförderungsplan-Berichts hat deutlich mehr Zeit in Anspruch genommen, als ursprünglich angenommen. Die dafür benötigten Daten waren (noch) nicht auf Knopfdruck verfügbar. Bei einem Großteil der zuständigen Personen musste erst Verständnis und Interesse für die Aufbereitung der Daten nach Geschlecht geweckt werden. Die Daten lagen entweder noch gar nicht vor, bzw. hatten eine sehr unterschiedliche Form (tlw. handschriftlich) und Qualität. Die Erstellung des nächsten Berichtes sollte aufgrund der Erfahrungen und der erhöhten Gender-Bewusstheit der InformantInnen rascher erfolgen können.

Mit dem Bericht wird die Universität für angewandte Kunst Wien durch eine „neue“ Brille betrachtet – die der Frauenförderung. Dafür wurden gemäß dem FFP Daten zu den Bereichen Beschäftigte, Studierende und AbsolventInnen, Forschungsmittel und Stipendien, Coaching und Supervision, Mentoring, Kinderbetreuung, „frauenspezifische“ Lehrveranstaltungen und Projekte zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung erhoben.

Dieser Gender-Blick auf die Universität für angewandte Kunst Wien erlaubt eine erste Bestandsaufnahme wie sich Männer und Frauen in der Organisation verteilen.

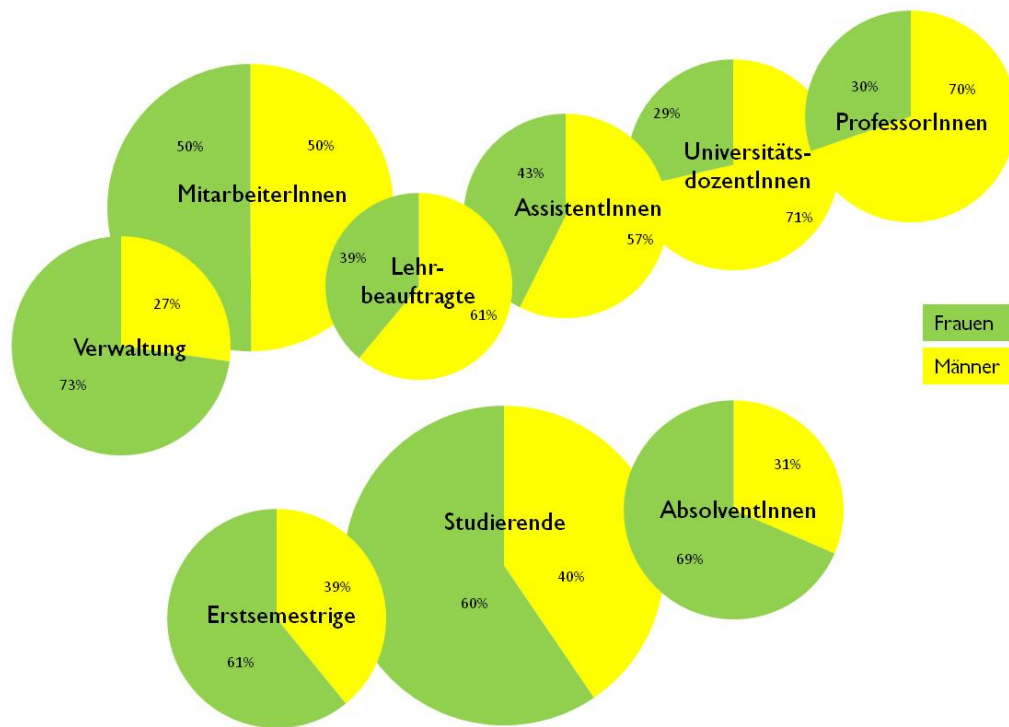


Abbildung 18: Überblick über die Frauen und Männer-Verteilung (in Köpfen) an der Universität für angewandte Kunst Wien

11.1 Beschäftigte

So zeigt sich, dass Frauen bei den MitarbeiterInnen zwar über die gesamte Organisation betrachtet 50 % der Beschäftigten stellen. Sie werden allerdings hauptsächlich in der Verwaltung eingesetzt. Je weiter es die Karriereleiter nach oben geht (sowohl bei den allgemeinen Bediensteten als auch beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal) umso weniger Frauen finden sich. So liegt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen bei mageren 30 %. Eine ausführliche Analyse der Leitungsfunktionen und deren geschlechtsmäßiger Verteilung findet sich in der Leitungsfunktionsanalyse von Anna Schiller. Das Dokument findet sich im Anhang. Betrachtet man den Glasdecken-Index (2008: 0,8) ist eine Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich zum Vorjahr erkennbar.

Im Vergleich mit anderen Kunstuniversitäten in Österreich hat die Universität für angewandte Kunst Wien noch weiteren Gleichstellungsbedarf.

11.2 Studierende

Im Gegensatz zu den Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich über 50 %. Nahezu zwei von drei StudienanfängerInnen sind weiblich. Bei den AbsolventInnen im Studienjahr 2007/08 lag der Frauenanteil sogar bei fast 70 %. Ein genauerer Blick auf die Studienrichtungen enthüllt eine ausgeprägte Ungleichverteilung der Geschlechter. Während beispielsweise im Bereich Industrial Design geschlechterparitätisch aufgenommen wurde (das ist in einer ingenieurwissenschaftlichen Studienrichtung durchaus etwas besonderes), sind in der Architektur nur ein Fünftel der Zugelassenen weiblich. Die Studienrichtungen Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften, Mediengestaltung und Architektur sind von Studenten dominiert. Im Bereich Konservierung und Restaurierung wiederum sind 87 % der Studierenden weiblich.

11.3 Forschungsmittel & Stipendien

An der Universität für angewandte Kunst Wien haben Studierende und MitarbeiterInnen mehrere Möglichkeiten Forschungsmittel und Stipendien zu lukrieren. Die Arbeitsstipendien und Forschungsstipendien wurden im Studienjahr 2007/08 geschlechterparitätisch vergeben. Die Förderstipendien wurden zu 57 % an Männer vergeben, die Leistungsstipendien wurden zu 78 % Frauen zuerkannt.

Zur Mobilität von weiblichen und männlichen Studierenden lassen sich aufgrund der lückenhaften Datengrundlage nur eingeschränkt Aussagen treffen: auf Basis der vorhandenen Informationen scheint es bei den Erasmus-Stipendien keine nennenswerte Abweichung zu geben, bei den Stipendien für kürzere Auslandsaufenthalte überwiegen die weiblichen Studierenden deutlich. Allerdings gilt zu beachten, dass im Studienjahr 2007/08 insgesamt weniger Studierende ins Ausland gegangen sind. Von den Lehrenden, die Auslandsvorhaben gefördert bekamen, waren knapp 40 % Frauen.

Die Fred-Adlmüller-Stipendien als auch die Förderstipendien aus der Sussmann-Stiftung wurden im Studienjahr 2007/08 mehrheitlich an Frauen vergeben.

Prinzipiell ist eine Prüfung der Geschlechtergerechtigkeit bei der Stipendienvergabe nur bedingt aussagekräftig, solange die Daten über die vergebenen Beträge nicht zur Verfügung stehen. Diese Lücke kann hoffentlich mit dem nächsten Bericht geschlossen werden.

11.4 Coaching & Supervision, Mentoring

Es wurde keine finanzielle Unterstützung für Coaching und Supervision beantragt und gewährt. Ebenso wenig gibt es bis jetzt ein strukturelles Mentoring.

11.5 Kinderbetreuung

An der Universität für angewandte Kunst Wien gibt es eine Kindergruppe namens „Kokodil“. Die Plätze sind alle belegt und es befinden sich Kinder auf der Warteliste. Insgesamt wird das Angebot stärker von Studierenden und AbsolventInnen als von MitarbeiterInnen der Universität genutzt.

11.6 Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies

Im Studienjahr 2007/08 gab es 13 Lehrveranstaltungen im Bereich der Gender Studies.

11.7 Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung

Bei den Projekten gemäß § 27 und den im Jahr 2008 bewilligten FWF-Projekten findet sich kein Projekt, das sich explizit mit Frauen- und Geschlechterforschung befasst.

11.8 Lehrveranstaltungen und Gastvorträge

Im Studienjahr 2007/08 sind hier das Gender Art Laboratory und die Vortragsreihe *gender studies@project space* anzuführen.

11.9 Was gut läuft ...

- Die Universität für Angewandte Kunst Wien beschäftigt gleich viele Männer wie Frauen.
- Der Glasdecken-Index konnte im Jahr 2008 auf 0,8 angehoben werden.
- Anteil der Frauen an den Studierenden > 50 %
- Im Wintersemester waren 56 % aller StudienanfängerInnen Frauen.
- Studienrichtung Industrial Design: keine Verschiebungen von Bewerbungen zu Zulassungen.
- Bei den AbsolventInnen spiegelt sich eine ähnliche Verteilung der Geschlechter wie bei den Studierenden.
- Das Angebot der Kinderbetreuung *Kokodil* wird gut angenommen und könnte evtl. noch ausgebaut werden.
- Es gab 2007/08 13 LV aus dem Bereich Gender Studies.
- GAL & Vortragsreihe *gender studies@project space*

11.10 Handlungsbedarf

11.10.1 Personal

- Die im Frauenförderungsplan angestrebten Ziele für die Zusammensetzung des Personals sind zwar allgemein bekannt und wohl zumeist auch anerkannt, aber keineswegs erreicht (siehe das folgende Kapitel 2 des Berichts). Es fehlt bisher an der vorgesehenen Integration von Frauenförderungsmaßnahmen (§ 3 Abs 4) in die Personalplanung und -entwicklung (bzw. fehlt es auch nach wie vor an Personalentwicklung überhaupt).

II.10.2 FFP

- Seit dem Beschluss des Frauenförderungsplans im Jahr 2003 gibt die Präambel an, dass es sich um eine reduzierte Variante desselben handle; „aufgrund der gespannten finanziellen Situation“. Es bleibt zu wünschen, dass die Universität für angewandte Kunst Wien endlich den finanziellen Spielraum erhält, um umfassend Frauenförderung implementieren zu können – dieser Bericht wird einen Beitrag dazu leisten die Notwendigkeit dafür zu unterstreichen.

II.10.3 Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung

- Bei den Projekten gemäß § 27 und den im Jahr 2008 bewilligten FWF-Projekten findet sich kein Projekt, das sich explizit mit Frauen- und Geschlechterforschung befasst. Da gibt es durchaus Handlungsbedarf.

II.10.4 Prozesstransparenz

- Gezeigt hat sich, dass die Prozesstransparenz - wie in anderen Universitäten auch, und prinzipiell in ExpertInnenorganisationen – noch weiter ausbaufähig ist. Es ist erwiesen, dass die Erhöhung von Prozesstransparenz die Wahrscheinlichkeit einer (unbewussten) Diskriminierung reduziert. Im Rahmen einer umfassenden Frauenförderung und von Gender Mainstreaming ist es anstrebenswert Prozesse im Detail zu durchleuchten und in den Abläufen nachvollziehbar zu gestalten.

II.10.5 Überarbeitung FFP

- Bei der Erstellung hat sich gezeigt, dass der FFP teilweise überarbeitet werden sollte, um den veränderten realen Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

II.10.6 Zusätzliche Analysen

Um etwaige Diskriminierung zu erkennen wäre es wichtig, auch folgende Punkte im Detail zu erheben:

- Prämien und Zuschläge (gender gap), Gehälter

- Reisekostenverteilung (Mobilität der MitarbeiterInnen)
- Übersicht über die Lehrveranstaltungsstunden je Geschlecht
- Ressourcenverteilung (wie z.B. in Bezug auf Raumfläche (Büros, Ateliers – Arbeitsplätze für Studierende, Ausstellungsfläche) je Geschlecht und je Studienrichtung
- Geschlechtergerechte Verteilung der Dienstpflichten
- Drittmittel-Analyse
- Gremienanalyse
- Stipendienbeträge (u.a. bei den Auslandsstipendien), versteckte Ausschlusskriterien

11.10.7 Vertiefende Analysen

Die Datenaufbereitung im vorliegenden Bericht genügt den Anforderungen des FFP lt. Satzung. Ergänzend wäre es jedoch sinnvoll folgende vertiefenden Analysen durchzuführen:

- Für Studienrichtungen, wie z.B. Architektur, die aufgrund der rein quantitativen Analyse weiterführende Fragen aufwerfen empfiehlt sich eine detaillierte Untersuchung (mit Methodenmix).
- Bei den Auslandsaufenthalten sollte die Stipendienhöhe und -dauer mit erhoben und ausgewertet werden, da die Daten bezogen auf Kopfzahl nur bedingt aussagekräftig ist.

Anhang:

- [Leitungsfunktionsanalyse](#)
- [Kooperationsprojekte mit anderen Institutionen](#)
- Tabellen
 - o [MitarbeiterInnen je Organisationseinheit](#)
 - o [MitarbeiterInnen je Entlohnungsgruppe](#)