



# GLEICHSTELLUNG IN ZAHLEN 2022

Menschen, Karrierewege und Förderungen  
an der Angewandten

**Impressum:**

Verfasserin  
Mag.a Doris Löffler, MBA  
Stabstelle Diversität und Gleichstellung

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

© Foto: Roozbeh Gholami, Angewandte Festival 2023

Wien, November 2023

Der Bericht wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung aus dem Inhalt dieses Werks ist ausgeschlossen.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	4
2. Personal.....	6
Der Personalstand .....	6
Die verschiedenen Personalgruppen .....	8
Die verschiedenen Organisationseinheiten .....	9
Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse .....	11
Beschäftigungsausmaß .....	12
Karenzierungen und Freistellungen .....	14
Karriereschere .....	15
Gender Pay Gap.....	20
Vorträge und Präsentationen .....	21
3. Studierende und Studien.....	21
Studienverlauf.....	23
4. Gender Studies .....	23
Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht.....	24
Gender Art Lab .....	25
5. Förderungen.....	26

Förderungen und Stipendien für Studierende .....	27
Auslandsstipendien für Studierende.....	30
Förderungen und Zuschüsse für Mitarbeiter*innen .....	33
Tabellenverzeichnis .....	42
Abbildungsverzeichnis .....	45

# 1. Einleitung

Im vorliegenden Bericht laut Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität für angewandte Kunst Wien werden die Geschlechterverhältnisse an der Universität tabellarisch dargestellt und analysiert. Die Darstellung der prozentuellen Verteilung von Arbeits- und Studienplätzen sowie von Funktionen und Ressourcen zwischen den Geschlechtern bildet den jeweiligen Status quo der Geschlechterverhältnisse ab. Die hier angeführten Zahlen zeigen die Erfolge und Meilensteine der Universität für angewandte Kunst Wien auf Grund schon gesetzter Gleichstellungsmaßnahmen. Nun gilt es den erfolgreich eingeschlagenen Weg weiter zu verfolgen und noch offene Handlungsfelder zu bearbeiten.

Der Bericht, der in dieser Form seit 2007/08 erstellt wird, analysiert dieses Mal das Kalenderjahr 2022 bzw. das Studienjahr 2021/22. Er nimmt vergleichend Bezug auf die Zahlen aus dem Bericht 2019 und überall dort wo sinnvoll und übersichtlich möglich, werden darüber hinaus Daten aus den Jahren 2020 und 2021 angeführt.

Für die Anliegen der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten kommen folgende rechtliche Grundlagen zur Anwendung: das Universitätsgesetz, die jeweiligen Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne der Universitäten, welche auch Teil der Satzung sind, sowie das Bundesgleichbehandlungsgesetz.

Seit dem Jahre 2020 sind die Geschlechterkategorien getrennt in weiblich, männlich und divers zu erfassen. Grundsätzlich müssen jedoch in allen veröffentlichten Tabellen und Daten einer Statistik die Ausprägungen divers bzw. etwaige andere Ausprägungen durch Imputationsregeln dem binären System weiblich oder männlich zugeordnet werden. Den Universitäten steht es frei in den Interpretationen der Kennzahlen auf die Personengruppe „divers“ einzugehen, jedoch sollte aus datenschutzrechtlichen Gründen auf Gruppen, denen weniger als sechs Personen (Kopfzahl) zuordenbar sind, nicht Bezug genommen werden. Daran orientiert sich auch dieser Bericht.

Zusammenfassend lässt sich aus diesem Bericht, wie auch schon aus den Berichtsjahren zuvor, ein erfreuliches Resümee in Bezug auf die Ausgeglichenheit der Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst Wien ziehen. Vor allem im Hinblick auf das Personal gab es weitere positive Entwicklungen in Richtung Ausgewogenheit

zwischen den Geschlechtern. Der Frauenanteil unter den Professor\*innen hat 2020 erstmalig in der Geschichte der Universität die 50-Prozent-Marke erreicht und mit 54,8 % sogar überschritten. Die Universität für angewandte Kunst Wien liegt mit dieser Entwicklung im absoluten universitären Spitzenfeld und weit über dem Durchschnitt des Frauenanteiles unter den Professor\*innen an Österreichs Universitäten, welcher aktuell bei 29,4 % nach Köpfen liegt.

Auch unter den Leitungsfunktionen in Verwaltung und Lehre herrscht ein annähernd ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. An der Universität für angewandte Kunst Wien werden 55 % der Organisationseinheiten von Frauen geleitet, während der weibliche Anteil der Mitarbeiter\*innen bei 60 % liegt.

Wie schon in den letzten Berichten zeigt sich auch in diesem Bericht, dass Mitarbeiterinnen und Studentinnen – ihrem Verhältnis entsprechend und darüber hinaus – von Förderungen der Universität profitieren.

Ein stetig wachsendes Angebot an ausgewiesenen Gender- und Diversitystudies Lehrveranstaltungen und Veranstaltungen mit explizitem Gender- und Diversitybezug weist auf zunehmende Genderexpertise in der Lehre hin. Die Universität und ihre Mitarbeiter\*innen fühlen sich den Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen verpflichtet.

Die Verfasserin bedankt sich an dieser Stelle herzlich bei allen Kolleg\*innen der Universität für angewandte Kunst Wien, die zur Entstehung dieses Berichts durch die Bereitstellung von Daten sowie durch einen konstruktiven Meinungs austausch beigetragen haben.

An der Universität für angewandte Kunst Wien tragen viele Menschen in verschiedenen Zusammenhängen und in unterschiedlichen Rollen zur Gleichstellungsarbeit bei.

## 2. Personal

### Der Personalstand

Im Dezember 2022 waren an der Universität für angewandte Kunst Wien insgesamt 974 Personen beschäftigt. Die folgende Analyse und deren Auswertung stellt die geschlechtsspezifische Verteilung des Personalstandes an der Universität für angewandte Kunst Wien dar. Die jeweilige Verteilung wird sowohl in Köpfen als auch in Jahresvollzeitäquivalenten (JVZÄ) dargestellt, wobei ein Jahresvollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle über ein gesamtes Jahr entspricht.

### Allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	2022					2019					Differenz Frauenanteil 2022-2019
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	581	60	393	40	974	466	55	379	45	845	5%
JVZÄ	317,5	62	197,7	38	515,1	261,0	59	184,1	41	445,1	3%
JVZÄ pro Person	0,5		0,5		0,5	0,6		0,5		0,5	-0,1

*Tabelle 1: Personalstand allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach JVZÄ  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag jeweils 31.12.*

Wie aus der Tabelle 1 ersichtlich, waren am 31.12.2022 um 20 %-Punkte mehr Frauen als Männer an der Universität für angewandte Kunst Wien beschäftigt. Gegenüber 2019 haben sich die prozentuellen Anteile um 5 %-Punkte (Köpfe) zu Gunsten von Frauen verändert.

Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Jahresvollzeitäquivalenten liegen Frauen mit 62 % über dem Prozentanteil, den die männlichen Beschäftigten erreichen (38 %). Frauen verfügen mit 0,5 Jahresvollzeitäquivalenten pro Person – dies verdeutlicht die dritte Zeile der Tabelle – durchschnittlich über ein gleich hohes Beschäftigungsausmaß wie Männer.

## Das allgemeine Personal

	2022					2019					Differenz Frauenanteil 2022-2019
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	202	67	98	33	300	176	65	93	35	269	2%
JVZÄ	151,3	67	74,7	33	226,0	130,4	66	68,2	34	198,6	1%
JVZÄ pro Person	0,7		0,8		0,8	0,7		0,7		0,7	0,0

Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach JVZÄ  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag jeweils 31.12.

Bei Betrachtung der Tabelle 2, die sich auf das allgemeine Personal bezieht, zeigt sich ein relativ großer Unterschied zwischen dem Beschäftigungsanteil weiblicher und männlicher Arbeitnehmer\*innen. Mit 67 % Frauen gegenüber 33 % Männern sind die Stellen des allgemeinen Personals in größerem Ausmaß weiblich besetzt. Frauen und Männer verfügen pro Person durchschnittlich über ein in etwa gleich hohes Beschäftigungsausmaß. Frauen im Durchschnitt 0,7 und Männer im Durchschnitt 0,8 Jahresvollzeitäquivalente pro Person.

## Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

	2022					2019					Differenz Frauenanteil 2022-2019
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	379	56	295	44	674	295	51	289	49	584	5%
JVZÄ	166,2	57	122,9	43	289,1	130,7	53	116,0	47	246,7	4%
JVZÄ pro Person	0,4		0,4		0,4	0,4		0,4		0,4	0,0

Tabelle 3: Personalstand wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach JVZÄ  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag jeweils 31.12.

Bei der Betrachtung der Tabelle 3 zeigt sich, dass auch beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal mittlerweile (seit 2019) Frauen mit 56 % zu Männern mit 44 % einen größeren Anteil unter den Beschäftigten einnehmen. Im Vergleich 2022 zu 2019 ist ein Anstieg des Frauenanteiles um 5 %-Punkte zu verzeichnen. Frauen verfügen mit im Durchschnitt 0,4 Jahresvollzeitäquivalenten pro Person über ein gleich hohes Beschäftigungsausmaß wie Männer. Das Beschäftigungsausmaß ist im wissenschaftlich-künstlerischem Personal mit 0,4 Jahresvollzeitäquivalenten pro Person durchschnittlich um die Hälfte geringer als im allgemeinen Personal mit 0,8 Jahresvollzeitäquivalenten pro Person.

## Die verschiedenen Personalgruppen

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

	Frauen		Männer		Gesamt
Universitätsprofessor*in	19,0	52%	17,5	48%	36,5
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 1 UG), bis 5 Jahre befristet	0,4	50%	0,3	50%	0,7
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 3 UG), bis 6 Jahre befristet und unbefristet	2,0	67%	1,0	33%	3,0
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 4 UG via Universitätsdozent*in)	1,0	67%	0,9	33%	1,9
Universitätsdozent*in	2,0	65%	3,6	35%	5,6
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in mit selbst. Lehre	10,0	63%	5,9	37%	15,9
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in ohne selbst. Lehre	0,7	0%	1,7	100%	2,5
Senior Lecturer (KV)	14,2	44%	17,9	56%	32,0
Senior Scientist/Artist (KV)	36,8	59%	26,7	41%	63,5
Universitätsassistent*in (KV)	35,2	66%	19,0	34%	54,1
nebenberuflich tätige*r Lektor*in (§ 100 Abs. 4 UG)	0,0	0%	0,3	100%	0,3
Lektor*in (§ 107 Abs. 2 Z 1 UG), ausgenommen Verwendung 17	15,8	55%	14,9	45%	30,7
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in gem. § 26 Abs. 6 UG	15,6	68%	7,2	32%	22,8
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in gem. § 27 Abs. 1 Z 3 UG	8,8	60%	3,9	40%	12,6
Studentische*r Mitarbeiter*in	4,8	66%	2,4	34%	7,1
Universitätsmanagement	0,0	0%	1,0	100%	1,0
Verwaltung	123,8	77%	37,7	23%	161,5
Projektmitarbeiter*in, allg. Personal	0,5	100%	0,0	0%	0,5
Technisches Personal	5,0	17%	22,8	83%	27,8
Bibliothekspersonal	11,3	87%	1,7	13%	13,0
Wartung, Betrieb und Aufsicht	10,7	48%	11,5	52%	22,2
Gesamt	317,5	62%	197,7	38%	515,1

Tabelle 4: Personalgruppen in JVZÄ

Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Die Kategorien aufsteigend von den studentischen Mitarbeiter\*innen hin zu den Universitätsprofessor\*innen bilden in etwa die Karriereleiter im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ab.

## Die verschiedenen Organisationseinheiten

Die Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Organisationseinheiten werden für das allgemeine und das wissenschaftlich-künstlerische Personal getrennt betrachtet.

### Allgemeines Personal

	Frauen		Männer		Gesamt
Senat	2,0	53%	1,8	47%	3,8
Rektorat	8,0	79%	2,1	21%	10,2
Institut für Architektur	4,4	100%	0,0	0%	4,4
Institut für Bildende & Mediale Kunst	9,4	79%	2,6	21%	12,0
Institut für Design	6,1	91%	0,6	9%	6,7
Institut für Konservierung und Restaurierung	1,0	48%	1,1	52%	2,1
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	7,7	83%	1,6	17%	9,3
Institut für Kunst und Gesellschaft	3,1	75%	1,0	25%	4,2
Institut für Kunst und Technologie	5,0	50%	5,1	50%	10,1
Institut für Sprachkunst	1,8	100%	0,0	0%	1,8
Gender Art Lab	0,0	0%	1,0	100%	1,0
Peter Weibel-Forschungsinstitut für digitale Kulturen	1,0	100%	0,0	0%	1,0
Zentrum Fokus Forschung	0,4	40%	0,6	60%	1,0
Kunstsammlung und Archiv	11,6	98%	0,3	2%	11,9
Art and Economy	0,4	100%	0,0	0%	0,4
ecm - educating/curating/managing	0,3	100%	0,0	0%	0,3
Applied Human Rights	0,9	53%	0,8	47%	1,7
Facility Management	22,7	46%	27,2	54%	49,9
Finanzen	8,0	83%	1,6	17%	9,5
Personalentwicklung und Gleichstellung	2,4	100%	0,0	0%	2,4
IT & Digitalisierung	5,5	28%	14,1	72%	19,6
Personal & Recht	9,6	94%	0,6	6%	10,2
Publikationen, Kooperationen, Marketing	4,3	85%	0,8	15%	5,0
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung	8,9	70%	3,9	30%	12,8
Support Kunst und Forschung	6,4	76%	2,0	24%	8,4
Universitätsbibliothek	11,3	87%	1,7	13%	13,0
Veranstaltungsmanagement	3,1	44%	4,0	56%	7,0
Angewandte Interdisciplinary Lab	2,8	89%	0,4	11%	3,2
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	1,0	100%	0,0	0%	1,0
Universitätsbibliothek	1,0	100%	0,0	0%	1,0
Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal	1,0	100%	0,0	0%	1,0

Tabelle 5: Allgemeines Personal in den Organisationseinheiten nach JVZÄ  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Die Tabelle zeigt, dass Institutssekretariate und viele Verwaltungsbereiche überwiegend oder sogar gänzlich weiblich besetzt sind. Einzig – abgesehen vom Gender Art Lab, welches allerdings mit nur einer männlichen Kraft zu 100 % männlich besetzt aufscheint – im Bereich IT & Digitalisierung beträgt der Männeranteil 72 %. Es handelt sich dabei um einen Arbeitsbereich, der gesellschaftlich noch immer einem vorwiegend männlichen Rollenbild in der Arbeitswelt entspricht.

## Wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	Frauen		Männer		Gesamt
Rektorat	0,1	44%	0,1	56%	0,2
Institut für Architektur	14,7	43%	19,6	57%	34,3
Institut für Bildende & Mediale Kunst	33,6	47%	37,3	53%	71,0
Institut für Design	21,8	48%	23,6	52%	45,5
Institut für Konservierung und Restaurierung	13,0	85%	2,2	15%	15,2
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	38,9	72%	15,1	28%	54,1
Institut für Kunst und Gesellschaft	20,0	69%	8,9	31%	28,9
Institut für Kunst und Technologie	6,6	38%	10,6	62%	17,2
Institut für Sprachkunst	4,6	76%	1,5	24%	6,1
Angewandte Performance Lab	1,6	76%	0,5	24%	2,1
Gender Art Lab	0,1	100%	0,0	0%	0,1
Peter Weibel-Forschungsinstitut für digitale Kulturen	1,9	90%	0,2	10%	2,1
Science Visualization Lab	0,0	0%	0,1	100%	0,1
Zentrum Fokus Forschung	3,1	44%	3,9	56%	7,0
Kunstsammlung und Archiv	4,3	91%	0,5	9%	4,8
Art and Economy	1,0	100%	0,0	0%	1,0
ecm - educating/curating/managing	1,2	100%	0,0	0%	1,2
Applied Human Rights	1,3	51%	1,3	49%	2,7
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung	1,1	95%	0,1	5%	1,1
Support Kunst und Forschung	0,0	0%	0,4	100%	0,4
Veranstaltungsmanagement	0,8	100%	0,0	0%	0,8
Betriebsrat für künstlerisches und wissenschaftliches Personal	1,0	100%	0,0	0%	1,0

Tabelle 6: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in den Organisationseinheiten nach JVZÄ  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Wie der Tabelle entnommen werden kann, sind die Institute Architektur, Design sowie Kunst und Technologie Organisationseinheiten mit vermehrt männlichem Personal. In allen drei Instituten sind jedoch, im Vergleich zu den Zahlen der vorhergehenden Berichte,

ausgleichende Tendenzen zwischen den Anstellungsverhältnissen von Frauen zu Männern zu verzeichnen.

Demgegenüber stehen u.a. das Institut für Konservierung und Restaurierung, das Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung, das Institut für Sprachkunst sowie die Kunstsammlung und das Archiv als jene Bereiche, die überproportional mit weiblichem Personal besetzt sind. Diese Tendenz scheint sich in manchen der erwähnten Bereiche im Vergleich zu den Vorjahresberichten zu verstärken.

Bei der Interpretation der Tabelle muss allerdings berücksichtigt werden, dass es sich in manchen Bereichen um eine sehr kleine Anzahl an beschäftigten Personen handelt.

## Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

In der folgenden Tabelle wird die Geschlechterverteilung bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach Jahresvollzeitäquivalenten angeführt.

Allgemeines Personal					
	Frauen		Männer		Gesamt
Befristet	31	78%	9	23%	40
Unbefristet	171	66%	89	34%	260
Gesamt	202	67%	98	33%	300
Wissenschaftlich-künstlerisches Personal					
	Frauen		Männer		Gesamt
Befristet	76	61%	48	39%	124
Unbefristet	303	55%	247	45%	550
Gesamt	379	56%	295	44%	674
Gesamtes Personal					
	Frauen		Männer		Gesamt
Befristet	107	65%	57	35%	164
Unbefristet	474	59%	336	41%	810
Gesamt	581	60%	393	40%	974

*Tabelle 7: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Köpfen*

*Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022*

Mit 65 % an befristeten Dienstverträgen sind Frauen leicht überproportional befristet beschäftigt im Vergleich zu ihrem Anteil an 60 % an allen Dienstverträgen, während Männer

im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Dienstverträgen (40 %) zu einem kleineren Anteil (35%) befristet beschäftigt sind.

Personal befristet		Personal unbefristet		Personal gesamt
164	17%	810	83%	974

*Tabelle 8: Personal insgesamt befristet und unbefristet nach Köpfen  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022*

Insgesamt verfügt ein Großteil des Personals der Universität für angewandte Kunst Wien, nämlich 83 %, über unbefristete Dienstverträge.

## Beschäftigungsausmaß

Bei der folgenden Auswertung wird zunächst allgemeines und in Folge wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen angeführt und nach Geschlecht sowie nach Wochenstunden aufgliedert.

### Allgemeines Personal

	Frauen		Männer		Gesamt
1-9 Wochenstunden	15	58%	11	42%	26
10-19 Wochenstunden	17	81%	4	19%	21
20-25 Wochenstunden	45	71%	18	29%	63
26-34 Wochenstunden	27	79%	7	21%	34
35-39 Wochenstunden	13	87%	2	13%	15
40 Wochenstunden	91	61%	57	39%	148

*Tabelle 9: Allgemeines Personal in Köpfen nach Wochenstunden  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022*

Wenn man in der Tabelle 9 die Kategorie mit 40 Wochenstunden betrachtet, ergibt sich mit 61 % zu 39 % ein Überhang an Frauen gegenüber Männern in Vollzeitbeschäftigung. Wenn man jedoch die Kategorien „Frauen“ und „Männer“ getrennt für sich betrachtet, wird in folgender Abbildung ersichtlich, dass ein höherer Anteil an Männern vollzeitbeschäftigt als teilzeitbeschäftigt arbeitet, während umgekehrt mehr Frauen teilzeitbeschäftigt als vollzeitbeschäftigt arbeiten.

Diese Umkehr der Verhältnisse ergibt sich dadurch, dass im allgemeinem Personal Zweidrittel des Personales weiblich ist.

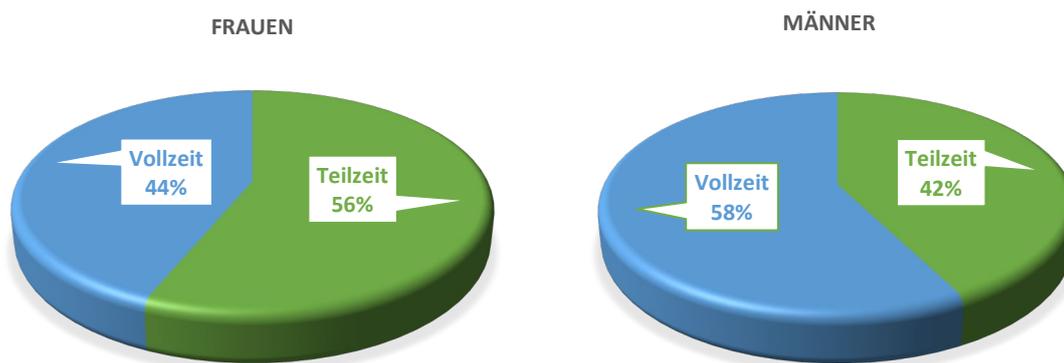


Abbildung 1: Allgemeines Personal in Köpfen, Vollzeit und Teilzeit  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Männer sind mit 58 % in einem höheren Ausmaß gegenüber Frauen mit 44 % in Vollzeitbeschäftigung angestellt. Dies ist mitunter darauf zurückzuführen, dass Frauen vermehrt gegenüber Männern Sekretariatspositionen innehaben und Sekretariate oft als Teilzeitstellen konzipiert sind. Männer sind vermehrt in den Abteilungen Gebäudetechnik & Sicherheit, Logistik & Beschaffung und Zentraler Informatikdienst in Vollzeitstellen beschäftigt.

## Wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	Frauen		Männer		Gesamt
1-9 Wochenstunden	171	54%	143	46%	314
10-19 Wochenstunden	54	56%	42	44%	96
20-25 Wochenstunden	59	50%	59	50%	118
26-34 Wochenstunden	29	59%	20	41%	49
35-39 Wochenstunden	2	100%	0	0%	2
40 Wochenstunden	74	61%	47	39%	121

Tabelle 10: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in Köpfen nach Wochenstunden  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Auch hier ergibt sich eine höhere Anzahl an Frauen in der Kategorie der Vollzeitbeschäftigungen. Der Prozentanteil verringert sich zwar ebenso, wenn man die Kategorien Frauen und Männer in folgender Abbildung getrennt voneinander betrachtet, jedoch nicht im gleichen Ausmaße wie beim allgemeinen Personal, da die Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer in geringerem Ausmaß voneinander abweicht.

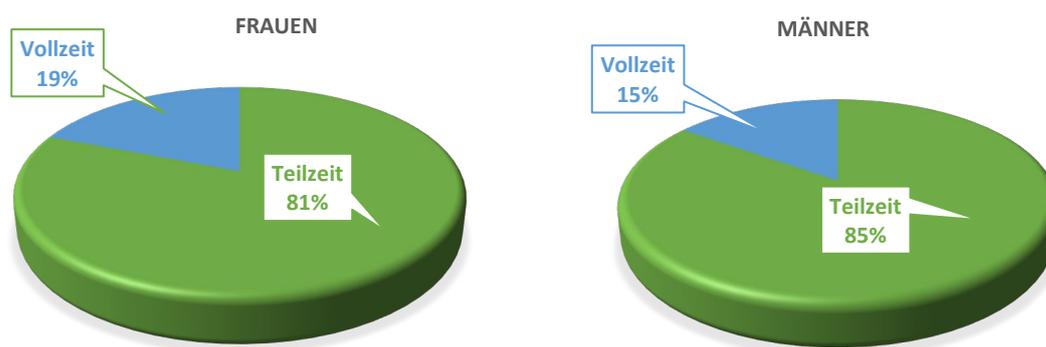


Abbildung 2: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in Köpfen, Vollzeit und Teilzeit  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.2022

Frauen sind mit 19 % etwas höher in Vollzeitbeschäftigung als Männer mit 15 %. Insgesamt arbeiten im Bereich des wissenschaftlich-künstlerischen Personales Mitarbeiter\*innen in einem sehr hohen Ausmaß in Teilzeit.

## Karenzierungen und Freistellungen

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

	Frauen		Männer		Gesamt
Karenzurlaube Kinderbetreuung	21	75%	7	25%	28
Karenzurlaube Beamte § 75 BDG	1	100%	0	0%	1
Karenzurlaub (§29b)	2	100%	0	0%	2
Bildungskarenzen	9	90%	1	10%	10
Freistellungen ohne Bezüge	9	47%	10	53%	19
Sabbatical	0	0%	2	100%	2
Studienurlaub § 33 KV	0	0%	1	100%	1

Tabelle 11: Karenzierungen und Freistellungen nach Köpfen 2022  
Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag 31.12.22

Frauen gehen an der Universität für angewandte Kunst Wien in höherem Ausmaße in Bildungskarenz als ihre männlichen Kollegen. Auch Karenzurlaube zur Kinderbetreuung werden nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Hier spiegelt sich leider ein gesellschaftliches Phänomen wider, auch was die sehr unterschiedliche durchschnittliche Dauer der Elternkarenz anbelangt. Während Frauen in den Jahren 2019 und

2022 im Durchschnitt 15 und 13 Monate Elternkarenz in Anspruch genommen haben, sind Männer, wenn überhaupt, nur 4 Monate und 3 Monate im Durchschnitt auf Grund von Elternkarenz der Arbeit ferngeblieben. Dies lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen.

	2022		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dauer der Elternkarenz im Durchschnitt	13 Monate	3 Monate	15 Monate	4 Monate

Tabelle 12: Dauer der Elternkarenz im Durchschnitt

Quelle: Datenexport der Personalabteilung, Stichtag jeweils 31.12.

## Karriereschere

### Funktionen und Frauenquoten

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

	Frauen		Männer		Gesamt	Q
Universitätsrat	2	40%	3	60%	5	1/1
Vorsitzende*r		0%	1	100%	1	
Mitglieder	2	50%	2	50%	4	
Rektorat	3	60%	2	40%	5	1/1
Rektor*in		0%	1	100%	1	
Vize*rektor*innen	3	75%	1	25%	4	
Senat	12	67%	6	33%	18	1/1
Vorsitzende*r	1	100%		0%	1	
Mitglieder	11	65%	6	35%	17	
Habilitationskommissionen		0%		0%	0	
Berufungskommissionen	28	62%	17	38%	45	9/9
Curricularkommissionen	89	73%	33	27%	122	20/21
Sonstige Kollegialorgane	14	93%	1	7%	15	1/1

Tabelle 13: Frauenquote in Kollegialorganen

Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.3, Kopffzahlen, Stichtag 31.12.2022, bzw. bei Kollegialorganen, die ihre Tätigkeit vor dem 31.12.2022 beendet haben, die Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres.

In den Kollegialorganen der Universität für angewandte Kunst Wien wurden die gesetzlich vorgesehenen Frauenquoten von 50 % – mit der Ausnahme von einer Curricularkommission – überall erfüllt.

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

	2022					2019					Differenz Frauenanteil 2022-2019
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Institutsleitung im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung"	6	75%	2	25%	8	3	38%	5	63%	8	37%
Leitung anderer Organisationseinheiten in "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung"	39	52%	36	48%	75	29	48%	32	52%	61	4%
Bereichsleitung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung"	5	50%	5	50%	10	6	67%	3	33%	9	-17%
Abteilungsleitung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung"	13	62%	8	38%	21	13	72%	5	28%	18	-10%
Summe	63	55%	51	45%	114	51	53%	45	47%	96	2%

Tabelle 14: Leitung von Organisationseinheiten nach Köpfen

Quelle: Funktionsanalyse nach Webseite der Universität für angewandte Kunst Wien

<https://www.dieangewandte.at/universitaet/organisation> Zugriff: 20.12.2019 und 12.12.2022

Anmerkung: Leitung anderer Organisationsbereiche in „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ umfasst alle Abteilungsleitungen, die Leitung der Studios sowie die Leitungen Angewandte Performance Laboratory, Gender Art Lab, Klasse für Alle, Peter Weibel - Forschungsinstitut für digitale Kulturen, Zentrum Fokus Forschung, Kunstsammlung und Archiv und Art x Science School for Transformation

Während 2019 bei den Leitungsfunktionen im Bereich Planung, Service und Verwaltung Frauen überwiegen und im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung Männer, gab es in den Jahren bis 2022 eine jeweils entgegengesetzte Entwicklung. Mittlerweile überwiegen auch im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung Frauen in den Leitungspositionen. Mit 31.12.2022 werden insgesamt 55 % der Organisationseinheiten von Frauen geleitet, während der weibliche Anteil der Mitarbeiter\*innen im Vergleich dazu bei 60 % liegt.

## Berufungen

2022			Kopfzahlen			2020		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
1	0	1	4	3	7	5	1	6

Tabelle 15: Berufungen nach Köpfen

Quelle: Unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1.A.2, Gesamtanzahl innerhalb des Kalenderjahres.

In den Jahren 2020, 2021 und 2022 wurden insgesamt 10 Frauen und 4 Männer in eine Professur an die Universität für angewandte Kunst Wien berufen, was zu einem Anstieg des Frauenanteiles führte. Im Jahr 2020 wurde somit erstmals in der Geschichte der Universität für angewandte Kunst Wien die 50 % Marke von Frauen in der Berufsgruppe der Professor\*innen erreicht und überschritten.

## Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index setzt den Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlich-künstlerischen Personal (Researcher Grade A, B, C) in Relation zum Frauenanteil in wissenschaftlich-künstlerischen Führungspositionen (Researcher Grade A). Damit können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Ein Wert von 1 deutet auf gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer hin. Je höher der Wert über 1 hinausgeht, desto „dicker“ ist die gläserne Decke, die wiederum schlechtere Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen bedeutet.

Semester	Verwendungs-kategorien	Frauen	Männer	Gesamt	GDI	Frauenanteil (Grade A, B, C)	Frauenanteil (Grade A)
Wintersemester 2022	Researcher Grade A	20	18	38	1,09	57%	53%
	Researcher Grade B	0	0	0			
	Researcher Grade C	170	123	293			
Wintersemester 2021	Researcher Grade A	20	18	38	1,08	57%	53%
	Researcher Grade B	0	0	0			
	Researcher Grade C	163	120	283			
Wintersemester 2020	Researcher Grade A	18	15	33	0,99	54%	55%
	Researcher Grade B	0	0	0			
	Researcher Grade C	129	111	240			

Tabelle 16: Glasdeckenindex, Vergleich Professor\*innen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in Köpfen

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Glasdeckenindex

In den Jahren 2020, 2021 und 2022 betrug der Glasdeckenindex an der Universität für angewandte Kunst Wien jeweils 0,99, 1,08, und 1,09. An der Universität für angewandte Kunst Wien sind Professuren – im Verhältnis zu anderen österreichischen Universitäten – überdurchschnittlich hoch mit Frauen besetzt. Im österreichweiten Universitätsranking liegt die Universität für angewandte Kunst Wien mit diesem Ergebnis an zweitbestener Stelle.

## Leaky Pipeline

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

	2022		2019		Differenz Frauenanteil 2022-2019
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Studierende	64%	36%	64%	36%	0%
Erstabschlüsse	66%	34%	60%	40%	6%
Zweitabschlüsse	65%	35%	60%	40%	5%
Drittmittelfinanzierte MA	63%	37%	49%	51%	14%
Assistent*innen	56%	44%	53%	47%	3%
Professor*innen und Äquivalente	52%	48%	47%	53%	5%
Professor*innen	53%	47%	49%	51%	4%

*Tabelle 17: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst Wien angeführt in Köpfen  
Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline*

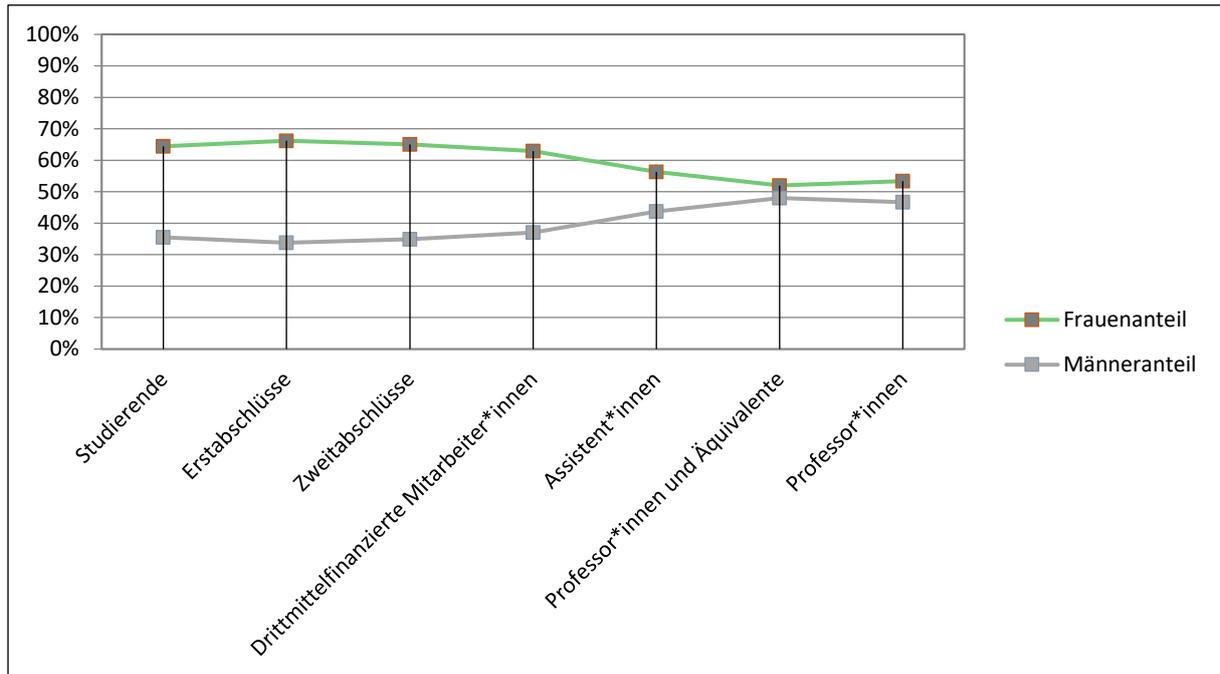


Abbildung 3: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst Wien, in Köpfen, 2022

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline

Anmerkung: Äquivalente = Dozent\*innen und assoziierte Professor\*innen

Aus der Abbildung oben wird ersichtlich, dass Frauen in der Gruppe der Studierenden, der Erstabschlüsse, der Zweitabschlüsse und der drittmittelfinanzierten Mitarbeiter\*innen die eindeutige Mehrheit stellen. Ab den Assistent\*innen bis hin zu den Professor\*innen nimmt der Frauenanteil ab. Es halten sich in diesen Kategorien Frauen- und Männeranteile annähernd die Waage, mit einem leichten weiblichen Überhang.

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

## Leaky Pipeline im Vergleich

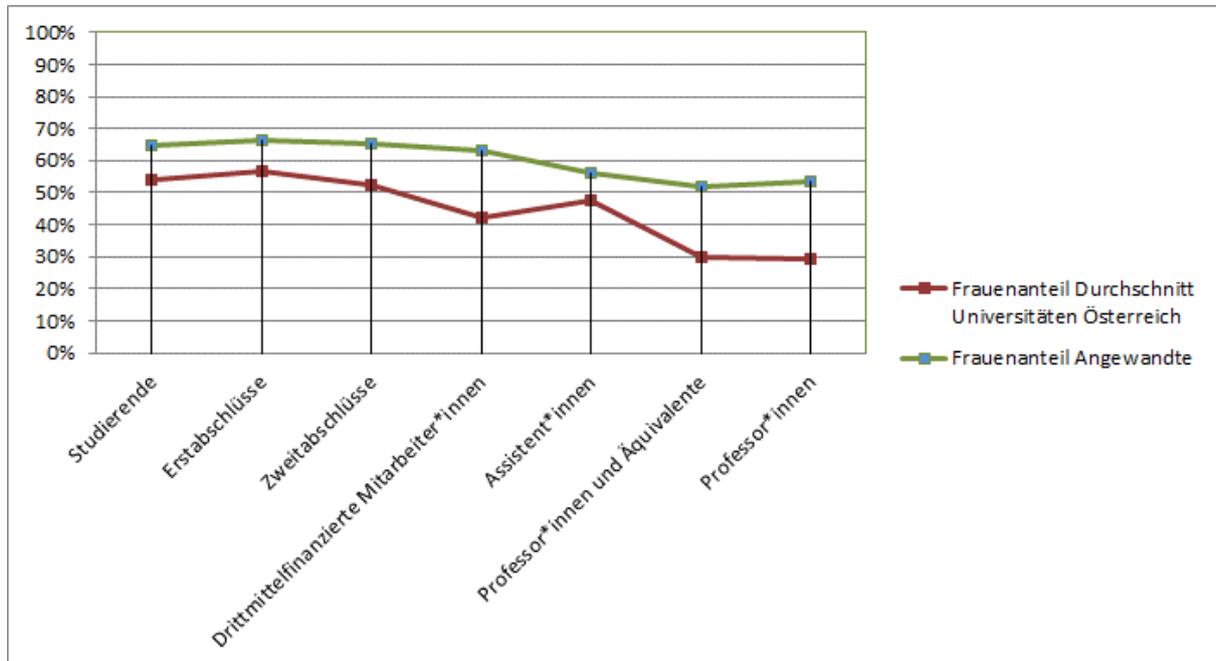


Abbildung 4: Leaky Pipeline im Vergleich, in Köpfen, 2022  
Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline

## Gender Pay Gap

	Frauen	Männer	Gesamt	GPG
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	4	3	7	n.a.
Universitätsdozent*in	2	4	6	n.a.
Kollektivvertragliche*r Professor*in (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3, § 99 Abs. 4 UG)	21	18	39	100,6%
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV)	16	15	31	99,3%
Universitätsprofessor*in, bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	2	1	3	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis 6 Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG)	2	1	3	n.a.
Universitätsprofessor*in, (§ 99 Abs. 4 UG)	1	1	2	n.a.

Tabelle 18: Gender Pay Gap 2022

Quelle: Wissensbilanz 2022, Kennzahl 1.A.4, Gender Pay Gap, Lohngefälle zwischen Frauen und Männern  
Anmerkungen: Gruppen, die sich aus weniger als 7 Personen zusammensetzen, werden auf Grund der Möglichkeit von Rückschlüssen auf Einzelpersonen nicht ausgewertet. Gender Pay Gap (GPG): Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne, die mit 100% angegeben sind.

Professorinnen und Professoren verdienen an der Universität für angewandte Kunst Wien in etwa gleich viel. Ein geringfügiger Gap zu Ungunsten von Frauen lässt sich im Bereich der

Universitätsprofessor\*innen nach § 98 UG, KV feststellen, während Professorinnen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind, im Durchschnitt geringfügig besser verdienen als ihre männlichen Kollegen.

## Vorträge und Präsentationen

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

	2022			2021			2020		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl der gehaltenen Vorträge und Präsentationen des Personals	43	19	62	53	16	69	38	11	49

*Tabelle 19: Anzahl der gehaltenen Vorträge und Präsentationen des Personals*

*Quelle: unidata, Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst Wien, Output und Wirkung der Kernprozesse, Gehaltene Vorträge Präsentationen*

Gemäß der strategischen Ausrichtung der Universität für angewandte Kunst Wien sind künstlerische und wissenschaftliche Vorträge überwiegend an ein breites gesellschaftliches Publikum gerichtet, mit Blick auf die Reflexion der immer drängenderen Problemstellungen für unsere aktuelle und künftige Gesellschaft und Welt. Insgesamt nimmt die Vortragstätigkeit im Bereich der Künste jedoch sicherlich weitaus geringfügigere Ausmaße an, als an Universitäten mit rein wissenschaftlichen Disziplinen.

Während Frauen bis 2013 in einer geringeren Anzahl im Vergleich zu Männern Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Veranstaltungen gehalten haben, hat sich dies mit den Jahren ins Gegenteil gekehrt.

## 3. Studierende und Studien

In der folgenden Tabelle wird das Geschlechterverhältnis der ordentlich belegten Studien an der Universität für angewandte Kunst Wien nach Studienrichtung getrennt dargestellt sowie die Differenz des Frauenanteiles zwischen WS 2021/22 und WS 2018/19.

	WS 2021/22					WS 2018/19					Differenz Frauenanteil WS 2021/22-WS 2018/19
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt	
Art & Science	28	74%	10	26%	38	26	72%	10	28%	36	2%
Architektur	44	44%	57	56%	101	35	41%	50	59%	85	3%
Bildende Kunst (neu)	146	59%	103	41%	249	120	60%	81	40%	201	-1%
Bildende Kunst (auslaufend nach Studienzweigen)	0	0%	0	0%	0	27	69%	12	31%	39	-69%
Bühnengestaltung	35	78%	10	22%	45	30	70%	13	30%	43	8%
Cross-Disciplinary Strategies - Applied Studies in Art, Science, Philosophy, and Global Challenges	53	64%	30	36%	83	28	64%	16	36%	44	0%
Design	106	60%	72	40%	178	105	60%	70	40%	175	0%
Expanded Museum Studies	7	78%	2	22%	9	0	0%	0	0%	0	78%
Experimental Game Studies	6	55%	5	45%	11	0	0%	0	0%	0	55%
Global Challenges and Sustainable Developments	6	75%	2	25%	8	0	0%	0	0%	0	75%
Industrial Design	70	54%	59	46%	129	56	52%	51	48%	107	2%
Konservierung und Restauration	42	81%	10	19%	52	41	73%	15	27%	56	8%
Medienkunst	54	46%	63	54%	117	51	44%	65	56%	116	2%
Sprachkunst	54	68%	26	33%	80	40	63%	24	38%	64	5%
Social Design	23	77%	7	23%	30	23	70%	10	30%	33	7%
TransArts	36	55%	29	45%	65	36	68%	17	32%	53	-13%
Individuelle Studien	0	0%	0	0%	0	1	100%	0	0%	1	-100%
Lehramts- und Erweiterungsstudien	232	75%	78	25%	310	295	78%	81	22%	376	-3%
Doktorat der Philosophie	104	73%	38	27%	142	112	73%	41	27%	153	0%
Doktorat der Naturwissenschaften	2	40%	3	60%	5	5	63%	3	38%	8	-23%
Doktorat der technischen Wissenschaften	7	25%	21	75%	28	14	44%	18	56%	32	-19%
Doktorat Künstlerische Forschung	18	62%	11	38%	29	9	60%	6	40%	15	2%
Universitäts- Lehrgänge	92	76%	29	24%	121	72	79%	19	21%	91	-3%
Besuch einzelner Lehrveranstaltungen	50	57%	37	43%	87	31	61%	20	39%	51	-4%

Tabelle 20: Anzahl der belegten ordentlichen Studien WS 2021/22 und WS 2018/19  
Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung, Stichtag jeweils 31.12.

Bei Betrachtung der Wintersemester der Studienjahre 2021/22 und 2018/19 können in Bezug auf das Geschlechterverhältnis ausgleichende, aber auch verstärkende Bewegungen festgestellt werden. Nach wie vor gibt es die Geschlechter betreffend sehr unausgeglichene besetzte Studienrichtungen, Doktorate und Universitätslehrgänge.

## Studienverlauf

In der folgenden Tabelle wird der Studienverlauf anhand der Anzahl von Bewerbungen, bestandenen Bewerbungsverfahren, Beginner\*innen, Studien und Abschlüssen sowie die Differenz des Frauenanteils zwischen den Studienjahren 2021/22 und 2018/19 dargestellt.

	Studienjahr 2021/22					Studienjahr 2018/19					Differenz Frauenanteil 2021/22- 2018/19
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt	
Bewerbungen	2.091	69%	930	31%	3021	1264	65%	666	35%	1930	4%
Bestandene Bewerbungs- verfahren	273	64%	156	36%	429	195	66%	102	34%	297	-2%
Beginner*innen	283	64%	158	36%	441	228	67%	110	33%	338	-3%
Studien	1215	63%	702	37%	1917	1054	64%	583	36%	1637	-1%
Abschlüsse	112	66%	59	34%	171	116	65%	62	35%	178	1%

Tabelle 21: Studienverlauf

Quelle: Datenexport der Abteilung Universitäts- und Qualitätsentwicklung auf Basis Wissensbilanz 2.A.4, 2.A.5 und Studienstatistik

Die untersuchten Kategorien weisen jeweils einen höheren Frauen- als Männeranteil auf: 69 % der Bewerbungen für das Studienjahr 2021/22 gingen von Frauen ein, 31 % von Männern. Ebenso bei den bestandenen Bewerbungsverfahren (64 %), den Beginner\*innen (64 %), den Studien (63 %) und den Abschlüssen (66 %) ist der Frauenanteil höher als der Männeranteil. Im Vergleich zu den Bewerbungen haben proportional etwas mehr Männer als Frauen die Aufnahmeprüfung bestanden.

## 4. Gender Studies

Die Universität für angewandte Kunst Wien fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Geschlechterforschung sowie die Durchführung entsprechender künstlerischer

oder wissenschaftlicher Projekte und Lehrveranstaltungen. Im Studienjahr 2021/22 wurden 40 Lehrveranstaltungen abgehalten, die dem Vizerektorat für Lehre als gender- oder diversityspezifische Lehrveranstaltung gemeldet wurden. Dies ist ein beachtlicher und stetiger Anstieg an Lehrveranstaltungen mit diesem Schwerpunkt gegenüber den Vorjahren.

## Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht

Die Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht wird von der Abteilung für Gleichstellung organisiert und von einem wissenschaftlichen Beirat begleitet. Durch die Etablierung einer Lehrveranstaltungsleitung ist es den Studierenden möglich eine Prüfung zur Vortragsreihe abzulegen. Im Studienjahr 2021/22 trug die Vortragsreihe den Titel „Who has the Freedom to Care, or Not to Care?“. Sorgearbeit, Instandhalten, Pflegen, Wiederherstellen: dies verlangen Körper, Psychen, der Raum und die Räume, in denen wir uns bewegen, die Dinge mit denen wir leben. Aber wer kümmert sich? Und unter welchen Bedingungen? Die Pandemie hat nun allen überdeutlich gezeigt, dass keine Verteilungsgerechtigkeit herrscht – Sorgearbeit wird vermehrt von Frauen\*, People of Color, Working Poor, der LGBTIQ+ Community und anderen minorisierten Gruppen ausgeführt, wird vielfach schlecht entlohnt oder ist gar unbezahlt, heißt es in der Themenbeschreibung. Die Gastvorträge nahmen unterschiedliche Bereiche von Care Work in den Blick, beleuchteten das Spannungsfeld zwischen eingeschränkter, entzogener oder scheinbar selbstbestimmter neuer Freiheit zum Sorgen und fragten schlussendlich: Was ist zu tun?

### Vorträge im Studienjahr 2021/22

Fannie Sosa	Pleasure Against The Machine, Pleasure is Power
Riikka Prattes	Dark Care: Care in the Service of Whiteness
Evdokia P. Romanova	Obedience and disobedience in art through theatre-based approaches
Sophie Lewis	Beyond the (private nuclear) family, and the for-profit care industry, too
Roxana Radulescu und Anna Leder IG24	Migrantisch, weiblich, überausgebeutet und systemrelevant - Die Organisation von 24h Betreuer*innen

Birge Krondorfer	Care-Arbeit ist keine Freiheit
Johanna Braun	Caring for Change: Performing Witchcraft Activism
Johanna Hedva	Why It's Taking So Long (Notes on Disability Justice)

Tabelle 22: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2021/22

Quelle: Datenexport der Abteilung Gleichstellung

## Teilnahmen und absolvierte Prüfungen

Die Vortragsreihe ist sehr gut besucht und erfreut sich einer breiten Hörer\*innenschaft an Studierenden der Universität für angewandte Kunst Wien, Studierenden anderer Universitäten, aber auch darüber hinaus am jeweiligen Thema interessierten Personen.

Studienjahr	Teilnehmende	Absolvierte Prüfungen
2021/22	359	42
2020/21	392	66
2019/20	381	51

Tabelle 23: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr

Quelle: Datenexport der Abteilung Gleichstellung

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

## Gender Art Lab

Studierende des Gender Art Lab (GAL) an der Universität für angewandte Kunst Wien waren im Studienjahr 2021/22 eingeladen eigene Erfahrungen und Interessen aus ihren jeweiligen Lebens- und Studienbereichen einzubringen, wie beispielsweise Care Work, Körperpolitiken, LGBTIQ+, Femizide, sexuelle und sexualisierte Gewalt, Geschlechternormen und -binaritäten, Stereotype, Drag und Travestie, hegemoniale Männlichkeit und das Patriarchat, Gender und Bildung, etc. Durch die Cross-, Inter- und Transdisziplinarität des GAL werden verschiedene Synergien gefördert und Studierende dazu motiviert, eigene künstlerische Projekte zu entwickeln und umzusetzen.

Ende 2021 organisierte das GAL die Ausstellung „Norm-al?“ im Haus Wittgenstein. Studierende präsentierten dort ihre künstlerischen Arbeiten zu Fragestellungen

gesellschaftlicher, kultureller und künstlerischer Normen. Ebenso im Zuge des Angewandte Festival 2022 stellten Studierende ihre Arbeiten aus.

Im Juni 2022 nahm das GAL mit einer Session an der Biennale Arte 2022 in Venedig teil. Dort wurde ein Rahmen für die Diskussion von zeitgenössischen, künstlerischen Positionen sowie dem eigenen Schaffen der Studierenden geschaffen.

Lehrveranstaltungen ao. Univ.-Prof. Mag.art Dr.phil. Marion Elias		
Gender Art Laboratory. Primavera	WiSe 2021/22	Rollenbilder im Wandel der Zeit "Norm - ?"
	SoSe 2022	Donne Dimenticate - die vergessenen Frauen, verlängert zu persone dimenticate, cose dimenticate Leonardo decoded and reset; Renaissance 2.0
Lehrveranstaltungen Julia Sprenger, BA MA		
Body.Art	SoSe 2022	Feministische Performancekunst Körperpolitiken Körperlichkeit und Materialität Geschichte der Frauenbewegung Geschlechterrollen Konzepte der Gender Performance
Gender.Performance	WiSe 2022/23	Inszenierungspraxen von Sex/Gender und Queerness Cross-Dressing und Travestie Herrschaftsstrukturen und Machtverhältnisse
Workshops und Gastvorträge		
Glassner, Anne	Teil 1: 17.11.2022	Embodied Art Practice
Petrik, Nina	Teil 2: 22.11. 2022	
Bruckner, Johanna	06.12.2022	Unruly Desires and Cataclysmic Affects

Tabelle 24: Lehrveranstaltungen des Gender Art Lab 2022

Quelle: Datenexport des Gender Art Lab

## 5. Förderungen

Für diesen Bericht wurden, wie schon für den Frauenförderungsbericht 2016 und 2019, zusätzlich die Förderungsmaßnahmen an der Universität für angewandte Kunst Wien geschlechtsspezifisch ausgewertet. Es zeigt sich im gesamten Berichtszeitraum sehr klar, dass die Universität für angewandte Kunst Wien Frauenförderung ernst nimmt und Frauen verstärkt von Förderungsmaßnahmen profitieren.

## Förderungen und Stipendien für Studierende

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

### Arbeitsstipendium

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

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	7	88%	1	13%	8	2	100%	0	0%	2
2020/21	4	57%	3	43%	7	2	100%	0	0%	2
2019/20	6	67%	3	33%	9	2	100%	0	0%	2

Tabelle 25: Arbeitsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Studiendekans

### Leistungsstipendium

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

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2022	48	64%	27	36%	75	15	56%	12	44%	27
2021	63	69%	28	31%	91	21	75%	7	25%	28
2020	53	70%	23	30%	76	14	64%	8	36%	22

Tabelle 26: Leistungsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre

## Förderungsstipendium

Förderungsstipendien dienen der Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von Studierenden, bei denen zu erwarten ist, dass sie mit überdurchschnittlichem Erfolg durchgeführt werden. Bewerber\*innen müssen unter anderem eine genaue Beschreibung der künftigen oder in Arbeit befindlichen Projekte mit Finanzierungsplan einreichen. Die Geldmittel für Förderungsstipendien werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zur Verfügung gestellt. Vergeben werden hier einmalige individuelle Beträge in der Höhe von € 750,- bis € 1425,-.

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2022	24	59%	17	41%	41	14	56%	11	44%	25
2021	20	67%	10	33%	30	12	60%	8	40%	20
2020	16	50%	16	50%	32	10	53%	9	47%	19

Tabelle 27: Förderungsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre

## Fred Adlmüller-Stipendium

Das Fred-Adlmüller-Stipendium wird an Studierende der Universität für angewandte Kunst Wien vergeben, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und von der Fred-Adlmüller-Stiftungskommission in einem Beurteilungsverfahren für stipendienwürdig erkannt werden. Die Stipendiat\*innen haben die Möglichkeit ihre Einreichungen in Form einer Kurzausstellung zu zeigen und diese auch persönlich zu präsentieren. Die Höhe der ausgeschütteten Stipendien belief sich sowohl im Studienjahr 2019/20 als auch im Studienjahr 2020/21 auf à € 2.000,-. Im Studienjahr 2021/22 konnte auf Grund der schlechten Zinslage leider kein Stipendium vergeben werden.

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
2020/21	24	67%	12	33%	36	4	80%	1	20%	5
2019/20	27	60%	18	40%	45	4	50%	4	50%	8

Tabelle 28: Fred Adlmüller-Stipendium

Quelle: Datenexport des Rektorbüros

## Preis der Kunsthalle Wien

Der Preis der Kunsthalle Wien ist ein gemeinsames Projekt der Universität für angewandte Kunst Wien, der Akademie der bildenden Künste Wien und der Kunsthalle Wien und wird jährlich per Juryentscheidung an je eine\*n Absolvent\*in der beiden Kunstuniversitäten vergeben. Seit 2021 wird der Preis an jeweils eine Hauptpreisträger\*in und weitere Preisträger\*innen vergeben. Die Kunsthalle Wien sieht ihre Aufgabe in dieser Kooperation als Beitrag zur internationalen Wahrnehmung der Absolvent\*innen dieser beiden Institutionen und ihrer Vernetzung mit dem außeruniversitären Kunstbetrieb. Der Preis beinhaltet Preisgelder, die Publikation je eines Katalogs sowie eine Ausstellung in der Kunsthalle Wien.

### Hauptpreisträger\*innen

	Studierende der Angewandten					Studierende der Bildenden				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2022	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
2021	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
2020	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1

Tabelle 29: Preis der Kunsthalle Wien, Hauptpreisträger\*innen

Quelle: Datenexport des Bereich Publikationen, Kooperationen, Marketing

### Weitere Preisträger\*innen

	Studierende der Angewandten					Studierende der Bildenden				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2022	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%	4
2021	2	67%	1	33%	3	1	33%	2	67%	3
2020	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0

Tabelle 30: Preis der Kunsthalle Wien, Weitere Preisträger\*innen

Quelle: Datenexport des Bereich Publikationen, Kooperationen, Marketing

## Auslandsstipendien für Studierende

Bei den Zuschüssen für Auslandsaufenthalte kam es auf Grund der Covid-19-Pandemie in den Studienjahren 2019/20 und 2020/21 zu einer verringerten Anzahl an Bewerbungen und auch zu Stornos. Eine erhebliche Menge an Aufenthalten konnte, wie man den folgenden Tabellen entnehmen kann, dennoch durchgeführt werden.

### Zuschüsse für ERASMUS+ Studierendenaufenthalte im europäischen Ausland

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

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	51	67%	25	33%	76	51	67%	25	33%	76
2020/21	21	62%	13	38%	34	21	62%	13	38%	34
2019/20	19	48%	21	53%	40	19	48%	21	53%	40

Tabelle 31: Zuschüsse für ERASMUS+ Studierendenaufenthalte im europäischen Ausland

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

### Zuschüsse für ERASMUS+ Praktika im europäischen Ausland

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

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	24	55%	20	45%	44	24	55%	20	45%	44
2020/21	16	50%	16	50%	32	16	50%	16	50%	32
2019/20	17	50%	17	50%	34	17	50%	17	50%	34

Tabelle 32: Zuschüsse für ERASMUS+ Praktika im europäischen Ausland

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

## Auslandsstipendien

### Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland und wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

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

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

### Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	20	91%	2	9%	22	20	91%	2	9%	22
2020/21	12	67%	6	33%	18	12	67%	6	33%	18
2019/20	7	70%	3	30%	10	7	70%	3	30%	10

Tabelle 33: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

## Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	4	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%	4
2020/21	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%	3
2019/20	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1

Tabelle 34: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

## Auslandskostenzuschuss für Studierende

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

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3
2020/21	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2
2019/20	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%	9

Tabelle 35: Auslandskostenzuschuss für Studierende

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

## Equality for Mobility (EfM) - Chancengleichheitsstipendium für Mobilitäten

Mit dem Stipendium Equality for Mobility (EfM) werden kurzfristige Mobilitäten für Studierende mit Betreuungspflichten, Studierende mit Beeinträchtigung und/oder Studierende mit ökonomischen Hindernissen – bevorzugt ohne vorherige Auslandserfahrungen – gefördert, um in Bezug auf Mobilitätserfahrungen wirtschaftliche Chancengleichheit zwischen den Studierenden herzustellen. Die Förderungsdauer beträgt 2 Tage bis zu 6 Monate und die Fördersumme beträgt maximal EUR 2.400,- (zusätzlich zum Auslandsstipendium oder Erasmus+ Stipendium). Das Stipendium wurde im Studienjahr 2020/21 eingeführt.

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%	7
2020/21	5	71%	2	29%	7	5	71%	2	29%	7

Tabelle 36: Equality for Mobility (EfM)

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

## Förderungen und Zuschüsse für Mitarbeiter\*innen

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

### Mentoringprogramm

Die Universität für angewandte Kunst Wien bietet seit 2022 erstmals ein Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte an, die in ihrer künstlerischen oder wissenschaftlichen Karriere weiter voranschreiten möchten. Das Angewandte Mentoring-Programm stellt eine Förderung im Sinne der universitären Gleichstellung dar. Ziel ist es, der Verringerung des Frauenanteiles entlang der Karriereleiter mit zunehmender Qualifikation (vom Studium bis hin zur Professur) entgegenzuwirken und motivierte Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen durch einen Austausch mit erfahrenen internationalen Künstler\*innen und Wissenschaftler\*innen in der strategischen Planung ihrer Laufbahn und bei der Entwicklung ihrer beruflichen Karriere zu unterstützen.

Die Universität für Angewandte Kunst Wien stellt für jeweils drei ausgewählte Bewerberinnen die notwendigen Arbeitsmaterialien zur Verfügung, stellt den Kontakt zur\*zum gewünschten

Mentor\*in her und deckt durch das Mentoring-Programm anfallende Reise- und Hotelkosten ab. Die Auswahl der Einreichungen erfolgt durch das Rektorat.

	Einreichungen	Bewilligungen
2022	16	3

Tabelle 37: Angewandte Mentoring-Programm 2022

Quelle: Datenexport der Abteilung Gleichstellung

## Fördermittel für Forschungsprojekte (Kunst und Wissenschaft)

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

### FWF Projekte

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

Über die Förderung von eingereichten Forschungsprojekten entscheidet das Kuratorium des FWF, das sich aus Referent\*innen und deren Stellvertreter\*innen sowie den Mitgliedern des Präsidiums zusammensetzt.

	Frauen		Männer		Gesamt
Einreichungen	11	73%	4	27%	15
Bewilligungen	5	83%	1	17%	6
Projektleitung laufende Projekte	22	79%	6	21%	28
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	29	58%	21	42%	50

Tabelle 38: FWF Projekte 2022

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

## EU Projekte

Der Bereich Support Kunst und Forschung unterstützt bei der Einreichung und Durchführung von Projekten, die durch die europäische Kommission gefördert werden. Die EU-Kommission stützt sich bei der Bewertung von Projektanträgen auf die Expertise von Expert\*innen, die einerseits Bedienstete der Kommission sein können oder unabhängige Sachverständige im jeweiligen Fachgebiet. Die Bewertungsverfahren für die verschiedenen Förderprogramme unterscheiden sich und sind der jeweiligen Aufforderung zur Einreichung zu entnehmen.

	Frauen		Männer		Gesamt
Einreichungen	6	100%	0	0%	6
Bewilligungen	1	100%	0	0%	1
Projektleitung laufende Projekte	5	83%	1	17%	6
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	0	0%	0	0%	0

Tabelle 39: EU Projekte 2022

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

## Sonstige Projekte

Der Bereich Support Kunst und Forschung unterstützt auch über FWF- und EU-Projektanträge hinaus und hilft dabei geeignete Programme und Formate für Projektideen zu finden.

	Frauen		Männer		Gesamt
Einreichungen	5	50%	5	50%	10
Bewilligungen	1	20%	4	80%	5
Projektleitung laufende Projekte	8	47%	9	53%	17
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	16	64%	9	36%	25

Tabelle 40: Sonstige Projekte 2022

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

## ARTist Förderungen

Der Alumniverein ARTist bietet Absolvent\*innen die Möglichkeit, eine Publikationsförderung im Ausmaß von bis zu € 1.500,- zu beantragen. Weiters kann den Absolvent\*innen das Ausstellungszentrum Heiligenkreuzerhof mietfrei für Ausstellungen zu Verfügung gestellt

werden und ARTist bietet zudem Weiterbildungen zu Themen wie Social Media in Kunst und Kulturvermittlung, Photoshop und Indesign an.

	Frauen		Männer		Gesamt
Einreichungen	3	75%	1	25%	4
Bewilligungen	3	75%	1	25%	4

Tabelle 41: ARTist Förderungen 2022

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

## INTRA-Projekte

Im Jahr 2022 wurde die dritte Ausschreibung und Vergabe für INTRA, das Programm der Universität für Angewandte Kunst Wien für inter- und transdisziplinäre Projekte in Kunst und Forschung, durchgeführt – unter Einbindung einer Peer-Review durch den internationalen INTRA-Beirat. Einreichsberechtigt sind Forschende, die in einem aktiven Dienstverhältnis mit der Universität für Angewandte Kunst Wien stehen, im Team können zudem externe Expert\*innen und Forscher\*innen involviert sein.

	Frauen		Männer		Gesamt
Einreichungen	16	67%	8	33%	24
Bewilligungen	5	71%	2	29%	7
Projektleitung laufende Projekte	11	69%	5	31%	16
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	20	77%	6	23%	26

Tabelle 42: INTRA-Projekte, Call 2022

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

## Zur Verfügung gestellte Räumlichkeiten

### Ausstellungszentrum Heiligenkreuzerhof

Die Veranstaltungsräume sowie die dazugehörige Infrastruktur des Ausstellungszentrums Heiligenkreuzerhof stehen dem wissenschaftlich-künstlerischen Personal der Universität für angewandte Kunst Wien für Veranstaltungen wie Diplome, Buchpräsentationen, Ausstellungen, Konferenzen und Symposien zur Verfügung. Ein Beirat bespricht die Projekte vorweg und entscheidet über die Raumvergabe. 2022 wurde das Ausstellungszentrum folgendermaßen genutzt:

	Frauen		Männer		Gesamt
Kurator*innen	14	78%	4	22%	18
ausgestellte/beteiligte Künstler*innen	105	52%	98	48%	203
Beirat	6	100%	0	0%	6

Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof 2022

Quelle: Datenexport Ausstellungszentrum Heiligenkreuzerhof

## Angewandte Innovation Laboratory – AIL

Das Angewandte Innovation Laboratory – kurz AIL – ist eine Initiative der Universität für Angewandte Kunst Wien, welche als physische Schnittstelle zwischen Universität, relevanten Umwelten und Öffentlichkeit dient. Vielseitige Positionen, Quellen und Ressourcen der Universität für angewandte Kunst Wien finden sich im AIL wieder und gemeinsam mit Partner\*innen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst und Forschung wird hier Raum und Zeit für Gedankenexperimente, Austausch und Vernetzung geboten.

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

	Frauen		Männer		Gesamt
Kurator*innen	5	56%	4	44%	9
Ausgestellte/beteiligte Künstler*innen	53	51%	50	49%	103
Workshops/Performance/Talks	20	61%	13	39%	33
Mitarbeiter*innen	2	33%	4	67%	6
Leitung	6	86%	1	14%	7
Executive Board	2	40%	3	60%	5

Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2022

Quelle: Datenexport des AIL

## Presse- und Medienarbeit sowie Publikationen

Um ihr künstlerisches oder wissenschaftliches Projekt einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen, können Mitarbeiter\*innen die Presse- und Medienkommunikation der Universität für angewandte Kunst Wien nutzen. Veranstaltungen, Ausstellungen, Performances, Lesungen

sowie wissenschaftliche Projekte werden hier medial betreut. Darüber hinaus können Mitarbeiter\*innen der Universität für Angewandte Kunst Wien für die Veröffentlichung von Publikationen verschiedene Fördermittel in Anspruch nehmen. In der Reihe der „Edition Angewandte“ erscheinen Publikationen wie Tagungsbände, Ausstellungskataloge, Künstler\*innenmonografien oder auch Dissertationen und Habilitationen. Über die „Edition Angewandte“ hinaus werden Sonderpublikationen unterstützt. Bei der Planung, Koordination und Budgetierung hilft die Abteilung Publikationen.

### Publikationen in der Edition Angewandte

	Frauen		Männer		Gesamt
Herausgeber*innen	27	71%	11	29%	38
Autor*innen	130	55%	107	45%	237
Publikationen mit nur einer*m Herausgeber*in					
Herausgeber*innen	4	80%	1	20%	5
Publikationen mit nur einer*m Autor*in					
Autor*innen	1	100%	0	0%	1

Tabelle 45: Publikationen in der Edition Angewandte 2022

Quelle: Datenexport des Bereichs Publikationen, Kooperationen, Marketing

### Sonderpublikationen

	Frauen		Männer		Gesamt
Herausgeber*innen	3	43%	4	57%	7
Autor*innen	18	51%	17	49%	35
Publikationen mit nur einer*m Herausgeber*in					
Herausgeber*innen	0	0%	0	0%	0
Publikationen mit nur einer*m Autor*in					
Autor*innen	0	0%	0	0%	0

Tabelle 46: Sonderpublikationen 2022

Quelle: Datenexport des Bereichs Publikationen, Kooperationen, Marketing

## Weiterbildung

Die Universität für angewandte Kunst Wien bietet ihren Mitarbeiter\*innen ein umfangreiches Weiterbildungsangebot, das die Anliegen unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. Lehrende, administratives Personal, neue Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte) berücksichtigt. Das Weiterbildungsprogramm der Universität für Angewandte Kunst Wien wird teilweise in Kooperation mit der Akademie der bildenden Künste Wien und der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien angeboten. Darüber hinaus werden immer mehr auch interne

Ressourcen und das im Haus verfügbare Wissen im Rahmen von Workshops für alle Mitarbeiter\*innen sicht- und nutzbar gemacht. Das Weiterbildungsprogramm wurde so ein wichtiger Baustein des internen Wissensmanagements. Im Berichtszeitraum fanden auch diverse Weiterbildungen zum Thema Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion statt.

Speziell für Führungskräfte wird individuelles Coaching angeboten. Dieses Angebot wird regelmäßig und immer mehr in Anspruch genommen, ebenso wie die Möglichkeit extern moderierter Teamentwicklungstage für Abteilungen. Allen Mitarbeiter\*innen steht zur individuellen Reflexion und Weiterentwicklung auch die Beratung bei schwierigen Situationen und Konflikten am Arbeitsplatz zur Verfügung.

	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	427	82%	91	18%	518
2020/21	473	85%	82	15%	555
2019/20	292	77%	86	23%	378

*Tabelle 47: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen  
Quelle: Datenexport der Abteilung Personalentwicklung*

## Auslandsförderungen und Zuschüsse für Mitarbeiter\*innen

### Personal outgoing

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

Aufenthaltsdauer	Gastlandkategorie	Frauen		Männer		Gesamt
weniger als 5 Tage	EU	52	68%	25	32%	77
	Drittstaaten	8	80%	2	20%	10
	Gesamt	60	69%	27	31%	87
5 Tage bis 3 Monate	EU	27	66%	14	34%	41
	Drittstaaten	23	79%	6	21%	29
	Gesamt	50	71%	20	29%	70
länger als 3 Monate	EU	0	0%	0	0%	0
	Drittstaaten	0	0%	1	100%	1

	Gesamt	0	0%	1	100%	1
Insgesamt	EU	79	67%	39	33%	118
	Drittstaaten	31	78%	9	23%	40
	Gesamt	110	70%	48	30%	158

Tabelle 48: Auslandsaufenthalte 2021/22

Quelle: uni:data, Kennzahl 1.B.1, Anzahl der Personen im Bereich des wissenschaftlich-künstlerischen Personals mit einem Auslandsaufenthalt 2021/22.

## Zuschüsse für ERASMUS+ Teaching Exchange im europäischen Ausland

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

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	
2021/22	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
2020/21	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2
2019/20	1	100%	0	0%	1	1	50%	1	50%	2

Tabelle 49: Zuschüsse für ERASMUS+ Teaching Exchange

Quelle: Datenexport des International Office

Anmerkung: Bei den Bewerbungen kam es zu nachträglichen Stornos auf Grund der Covid-19-Pandemie

## Zuschüsse für ERASMUS+ Personalaustausch im europäischen Ausland

Das sogenannte Staff Training ermöglicht allen Mitarbeiter\*innen mit aufrechtem Dienstverhältnis den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen und den Austausch mit Fachkolleg\*innen im europäischen Ausland. Hier bedarf es zwischen den beiden Einrichtungen keines Partnerschaftsvertrages. Ziel ist die Weiterbildung von Universitätspersonal im internationalen Kontext, der Erwerb von Zusatzqualifikationen und das Kennenlernen von „Best Practice“-Arbeitsweisen. An der Universität für angewandte Kunst Wien wird diese Mobilität als Dienstreise abgewickelt und dauert in der Regel zwischen 2 und 5 Tage.

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2021/22	6	55%	5	45%	11	6	55%	5	45%	11
2020/21	9	90%	1	10%	10	9	90%	1	10%	10
2019/20	3	75%	1	25%	4	4	57%	3	43%	7

*Tabelle 50: Zuschüsse für ERASMUS+ Personalaustausch*

*Quelle: Datenexport des International Office*

*Anmerkung: Bei den Bewerbungen kam es zu nachträglichen Stornos auf Grund der Covid-19-Pandemie*

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach JVZÄ.....	6
Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach JVZÄ .....	7
Tabelle 3: Personalstand wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach JVZÄ .....	7
Tabelle 4: Personalgruppen in JVZÄ .....	8
Tabelle 5: Allgemeines Personal in den Organisationseinheiten nach JVZÄ .....	9
Tabelle 6: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in den Organisationseinheiten nach JVZÄ .....	10
Tabelle 7: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach Köpfen.....	11
Tabelle 8: Personal insgesamt befristet und unbefristet nach Köpfen.....	12
Tabelle 9: Allgemeines Personal in Köpfen nach Wochenstunden .....	12
Tabelle 10: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in Köpfen nach Wochenstunden.....	13
Tabelle 11: Karenzierungen und Freistellungen nach Köpfen 2022.....	14
Tabelle 12: Dauer der Elternkarenz im Durschnitt .....	15
Tabelle 13: Frauenquote in Kollegialorganen .....	15
Tabelle 14: Leitung von Organisationseinheiten nach Köpfen .....	16
Tabelle 15: Berufungen nach Köpfen .....	17

Tabelle 16: Glasdeckenindex, Vergleich Professor*innen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in Köpfen .....	17
Tabelle 17: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst Wien angeführt in Köpfen.....	18
Tabelle 18: Gender Pay Gap 2022 .....	20
Tabelle 19: Anzahl der gehaltenen Vorträge und Präsentationen des Personals.....	21
Tabelle 20: Anzahl der belegten ordentlichen Studien WS 2021/22 und WS 2018/19 .....	22
Tabelle 21: Studienverlauf.....	23
Tabelle 22: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2021/22 .....	25
Tabelle 23: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr.....	25
Tabelle 24: Lehrveranstaltungen des Gender Art Lab 2022.....	26
Tabelle 25: Arbeitsstipendium .....	27
Tabelle 26: Leistungsstipendium .....	28
Tabelle 27: Förderungsstipendium .....	28
Tabelle 28: Fred Adlmüller-Stipendium.....	29
Tabelle 29: Preis der Kunsthalle Wien, Hauptpreisträger*innen.....	29
Tabelle 30: Preis der Kunsthalle Wien, Weitere Preisträger*innen.....	29
Tabelle 31: Zuschüsse für ERASMUS+ Studierendenaufenthalte im europäischen Ausland	30
Tabelle 32: Zuschüsse für ERASMUS+ Praktika im europäischen Ausland.....	31

Tabelle 33: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland .....	31
Tabelle 34: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland .....	32
Tabelle 35: Auslandskostenzuschuss für Studierende .....	32
Tabelle 36: Equality for Mobility (EfM) .....	33
Tabelle 37: Angewandte Mentoring-Programm 2022.....	34
Tabelle 38: FWF Projekte 2022 .....	34
Tabelle 39: EU Projekte 2022.....	35
Tabelle 40: Sonstige Projekte 2022 .....	35
Tabelle 41: ARTist Förderungen 2022.....	36
Tabelle 42: INTRA-Projekte, Call 2022.....	36
Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof 2022 .....	37
Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2022.....	37
Tabelle 45: Publikationen in der Edition Angewandte 2022 .....	38
Tabelle 46: Sonderpublikationen 2022 .....	38
Tabelle 47: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen.....	39
Tabelle 48: Auslandsaufenthalte 2021/22.....	40
Tabelle 49: Zuschüsse für ERASMUS+ Teaching Exchange.....	40
Tabelle 50: Zuschüsse für ERASMUS+ Personalaustausch.....	41

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Allgemeines Personal in Köpfen, Vollzeit und Teilzeit .....	13
Abbildung 2: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal in Köpfen, Vollzeit und Teilzeit .....	14
Abbildung 3: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst Wien, in Köpfen, 2022 .....	19
Abbildung 4: Leaky Pipeline im Vergleich, in Köpfen, 2022 .....	20