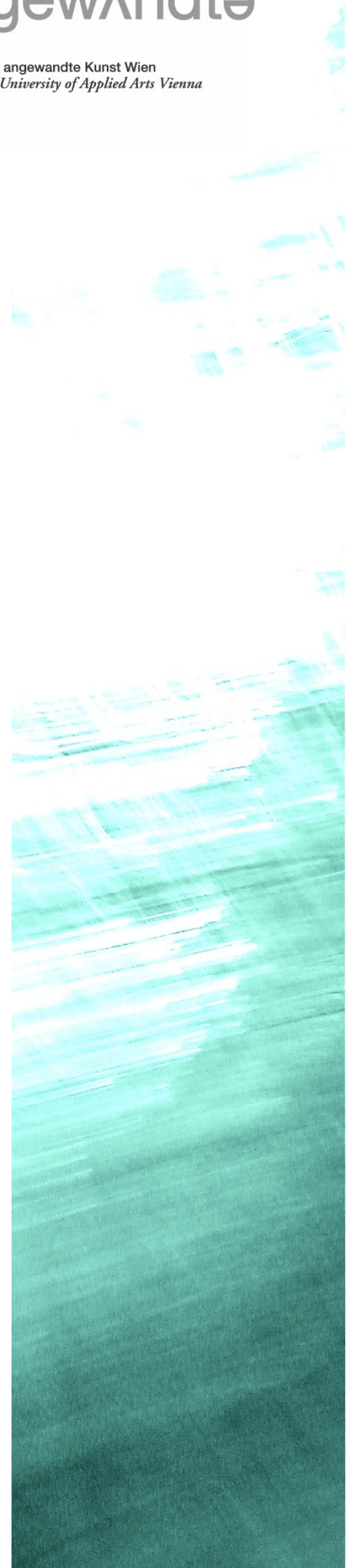


*gender_*di:'angewandte

Abteilung für Genderangelegenheiten Universität für angewandte Kunst Wien
University of Applied Arts Vienna

JAHRESBERICHT

LAUT FRAUENFÖRDERUNGSPLAN 2019



Impressum:

Verfasserin

Mag.^a Doris Löffler, MBA

Abteilung für Genderangelegenheiten

www.dieangewandte.at/genderangelegenheiten

Universität für angewandte Kunst

Oskar Kokoschka-Platz 2

1010 Wien

Wien, November 2020

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
2.	Das Personal.....	5
	Der Personalstand	5
	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.....	7
	Beschäftigungsausmaß	10
	Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung	16
	Die verschiedenen Personalgruppen	18
	Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung	20
	Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Planung, Service und Verwaltung	22
	Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst	24
	Gender Pay Gap	29
3.	Studierende und Studien	30
	Frauenstudien – Männerstudien?	31
	Studienverlauf.....	33
4.	Gender Studies	35
	Gender Studies in der Lehre.....	35
	Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht	36
5.	Förderungen	37
	Förderungen und Stipendien für Studierende	37
	Auslandsstipendien für Studierende	41
	Förderungen und Zuschüsse für Mitarbeiter*innen.....	43
6.	Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis.....	52
	Tabellenverzeichnis	52
	Abbildungsverzeichnis	554
	Abkürzungsverzeichnis.....	554

1. Einleitung

Im folgenden Jahresbericht laut Frauenförderungsplan werden die Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst Wien analysiert und tabellarisch dargestellt. 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 versammelten Zahlen zeigen einerseits, was im Laufe der Jahre dank der bisherigen Bemühungen im Hinblick auf Gleichstellung bereits erreicht wurde und andererseits, wo noch weiterer Handlungsbedarf besteht.

Der Bericht, der in dieser Form seit 2007/08 erstellt wird, analysiert dieses Mal das Kalenderjahr 2019 bzw. dem Studienjahr 2018/19. Er nimmt vergleichend Bezug auf die Zahlen aus dem Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2016 und überall dort wo sinnvoll und übersichtlich möglich, werden darüber hinaus Daten aus den Jahren 2017 und 2018 angeführt.

Für die Anliegen der Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten kommen folgend aufgezählte rechtliche Grundlagen zur Anwendung: das Universitätsgesetz, der jeweilige Frauenförderungsplan der Universitäten, welcher auch Teil der Satzung ist, sowie das Bundesgleichbehandlungsgesetz. Ab dem Jahr 2020 sind die Geschlechterkategorien getrennt in weiblich, männlich und divers zu erfassen.

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 Angewandten 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 an der Angewandten liegt mittlerweile bei 48,7% nach Köpfen (45,7% nach Vollzeitäquivalenten) und somit weit über dem Durchschnitt des Frauenanteiles unter den Professor*innen an Österreichs Universitäten, der dort bei 26% nach Köpfen liegt. Unter dem allgemeinen Personal überwiegt der Frauenanteil deutlich. Hier stehen knapp zwei Drittel Frauen einem Drittel Männer gegenüber, ein Verhältnis welches auch der Situation auf Leitungsebene im Bereich Planung, Service und Verwaltung entspricht. In etwa zwei Drittel der Leitungsfunktionen sind hier weiblich besetzt.

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 den durchwegs konstruktiven Meinungsaustausch beigetragen haben.

2. Das Personal

Der Personalstand

Im Dezember 2019 waren an der Universität für angewandte Kunst Wien insgesamt 845 Personen beschäftigt. Die folgende Analyse und deren Auswertung stellt die geschlechtsspezifische Verteilung des Personalstandes an der Universität für angewandte Kunst dar. Die jeweilige Verteilung wird sowohl in Köpfen als auch in Vollzeitäquivalenten dargestellt, wobei ein Vollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle entspricht¹.

Allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	466	55%	379	45%	845	404	54%	343	46%	747	1%
VZÄ	261,0	59%	184,1	41%	445,1	229,2	57%	173,6	43%	402,8	2%
VZÄ pro Person	0,6		0,5		0,5	0,6		0,5		0,5	0%

Tabelle 1: Personalstand insgesamt (allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal) nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Wie aus der Tabelle 1 ersichtlich, sind insgesamt um 10%-Punkte mehr Frauen als Männer an der Universität für angewandte Kunst beschäftigt. Gegenüber 2016 haben sich die prozentuellen Anteile um einen (Köpfe) bzw. zwei (VZÄ) Prozentpunkte zu Gunsten von Frauen verändert.

Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten liegen Frauen mit 59% über dem Prozentanteil, den die männlichen Beschäftigten erreichen (41%). Frauen verfügen also – und dies verdeutlicht die dritte Zeile in der Tabelle, welche die Vollzeitäquivalente pro Person angibt – durchschnittlich über ein minimal höheres Beschäftigungsausmaß als Männer.

¹ Die Quellen für die Personaldaten sind großteils Datenexporte der Abteilung Personalverwaltung einerseits und Daten der Datenplattform des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft uni:data andererseits. Für beide Datenquellen gilt der Stichtag 31.12.2019 für die Daten 2019 und der Stichtag 31.12.2016 für die Daten 2016. In den vorgestellten Daten sind die Karenzierungen nicht enthalten. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen wurden nur einmal gezählt und die VZÄ summiert.

Das allgemeine Personal

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	176	65%	93	35%	269	151	68%	72	32%	223	-3%
VZÄ	130,4	66%	68,2	34%	198,6	110,2	66%	56,8	34%	167,0	0%
VZÄ pro Person	0,7		0,7		0,7	0,7		0,8		0,7	0%

Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Bei Betrachtung der Tabelle 2, die sich nur auf das allgemeine Personal bezieht, ergibt sich eine relativ große Abweichung zwischen dem Beschäftigungsanteil weiblicher und männlicher Arbeitnehmer*innen. Mit 65% Frauen gegenüber 35% Männern ist das allgemeine Personal in größerem Ausmaß weiblich besetzt. Im Vergleich zu den Zahlen aus 2016 lässt sich jedoch eine ausgleichende Tendenz ablesen. Frauen und Männer verfügen mittlerweile auch über ein gleich hohes Beschäftigungsausmaß von im Durchschnitt 0,7 Vollzeitäquivalenten pro Person.

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	295	51%	289	49%	584	255	48%	274	52%	529	3%
VZÄ	130,7	53%	116,0	47%	246,7	119,1	50%	116,8	50%	235,8	3%
VZÄ pro Person	0,4		0,4		0,4	0,5		0,4		0,4	-1%

Tabelle 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: Unidata, Personal an Universitäten, jeweils Stichtag: 31.12.

Bei der Betrachtung der Tabelle 3 zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal zeigt sich, dass sich das Verhältnis gedreht hat und mittlerweile Frauen mit 51% zu Männern mit 49% einen etwas größeren Anteil unter den Beschäftigten einnehmen. Im Vergleich 2019 zu 2016 ist ein leichter Anstieg des Frauenanteiles um 3%-Punkte zu verzeichnen. Frauen verfügen im Durchschnitt über ein gleich hohes Beschäftigungsausmaß wie Männer (0,4 Vollzeitäquivalente pro Person).

Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

In der folgenden Abbildung werden die Anstellungsverhältnisse von Frauen und Männern beim allgemeinen und beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal nach VZÄ gegenübergestellt.

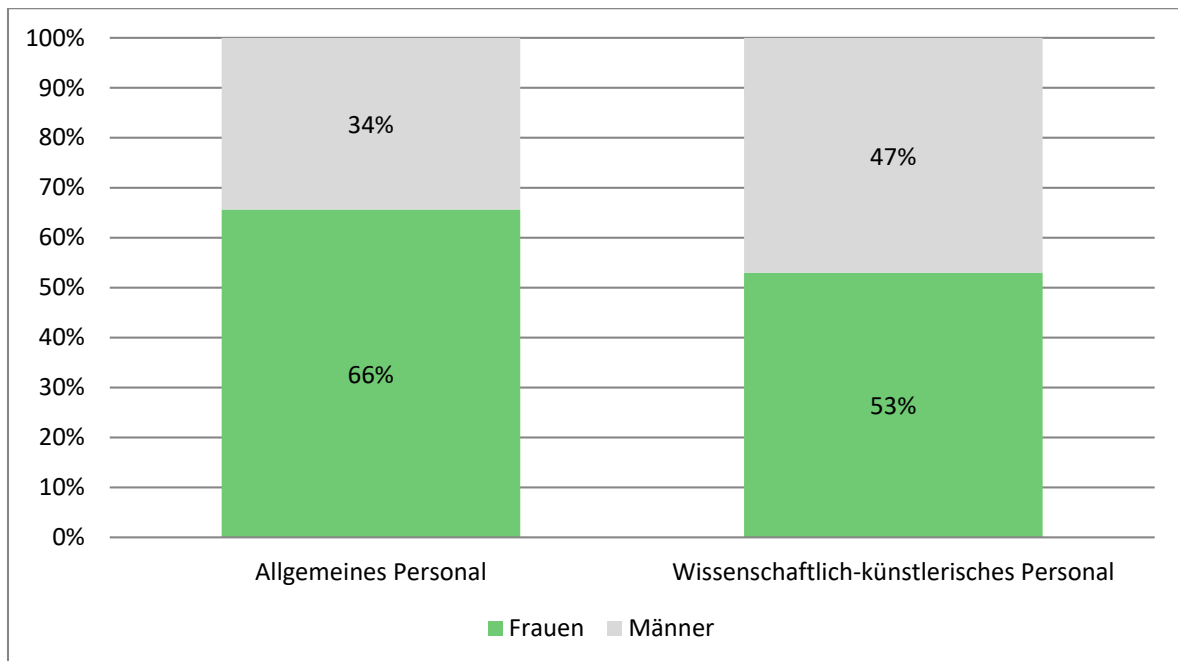


Abbildung 1: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach VZÄ

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 2 und 3

Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Im Verhältnis Frauen zu Männern

In der folgenden Tabelle wird die Geschlechterverteilung bei befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen nach VZÄ für die Angestellten nach Kollektivvertrag (KV) gezeigt. Beamt*innen und Vertragsbedienstete wurden von der Analyse ausgenommen, da es keine Möglichkeit gibt, Merkmale dieser Anstellungsarten zu verändern. Die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag hingegen, die ohnehin bereits die Mehrheit der Arbeitsverträge an der Angewandten ausmachen, sind beeinflussbar. Typisch befristete Stellen wurden in der folgenden Analyse ebenfalls ausgenommen.²

² Typisch befristete Stellen wie Lektor*innen, studentische Mitarbeiter*innen und kurzfristig Angestellte (hier handelt es sich um projektbezogene kurzfristige Neben- oder Gelegenheitstätigkeiten zum Stichtag jeweils 31.12.) wurden von der Analyse ausgenommen. Ebenso Dienstverhältnisse mit Beschäftigungsausmaß 0 (Karenzierungen).

In folgender Tabelle und Abbildung wird jeweils wieder auf die unterschiedliche Grundgesamtheit von Frauen und Männern Rücksicht genommen.

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	18	13%	12	9%	30
10-19 Wochenstunden	9	7%	17	13%	26
20-25 Wochenstunden	40	29%	47	37%	87
26-34 Wochenstunden	17	13%	15	12%	32
35-39 Wochenstunden	0	0%	1	1%	1
40 Wochenstunden	52	38%	35	28%	87
Insgesamt	136	100%	127	100%	263

Tabelle 9: Frauen und Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2019

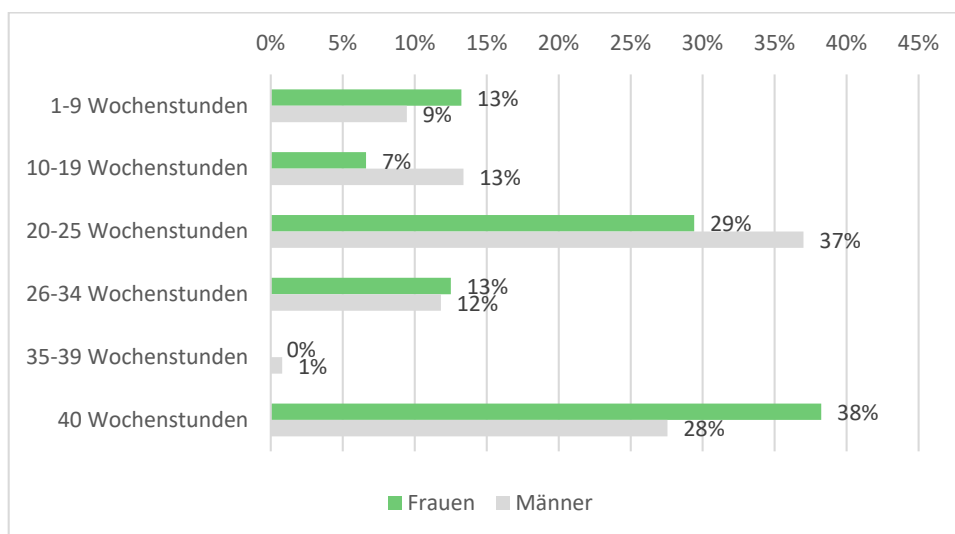


Abbildung 7: Frauen und Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 9

38% der Frauen im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Kollektivvertrag sind mit 40 Wochenstunden Vollzeit tätig. 13% der Frauen sind mit 26 bis 34 Wochenstunden angestellt. 29% arbeiten 20 bis 25 Wochenstunden an der Angewandten, 7% 10 bis 19 Wochenstunden und 13% sind mit 1 bis 9 Wochenstunden beschäftigt.

Der überwiegende Teil der Männer im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal – und zwar 37% – ist an der Angewandten mit 20 bis 25 Wochenstunden beschäftigt. 28% der Männer arbeiten in einem Vollzeit Beschäftigungsverhältnis, 12% 26 bis 34 Wochenstunden, 13% sind 10 bis 19 Wochenstunden an der Angewandten tätig und 9% nur 1 bis 9 Wochenstunden.

Im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal ist die Situation somit eine umgekehrte zum Bereich allgemeines Personal. Im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich sind Frauen mit 38% gegenüber Männern mit nur 28% Vollzeit beschäftigt.

Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung

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

	2019			2018			2017		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bildungskarenzen	7	2	9	10	2	12	4	0	4
Elternkarenz	17	5	22	15	0	15	15	1	16

Tabelle 10: Karenzierungen nach Köpfen

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Frauen gehen an der Angewandten in höherem Ausmaße in Bildungskarenz als ihre männlichen Kollegen. Auch Karenzurlaube zur Kinderbetreuung werden zum Großteil 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 angeht. Während Frauen in den Jahren 2017 bis 2019 im Durchschnitt 12 bis 15 Monate Elternkarenz in Anspruch genommen haben, sind Männer, wenn überhaupt, nur 1 bis 4 Monate im Durchschnitt auf Grund von Elternkarenz der Arbeit ferngeblieben. Dies lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen.

	2019		2018		2017	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dauer der Elternkarenz im Durchschnitt	15 Monate	4 Monate	12,5 Monate	0 Monate	12 Monate	1 Monat

Tabelle 11: Dauer der Elternkarenz im Durchschnitt

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Die verschiedenen Personalgruppen

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

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Universitätsprofessor*in	16,0	46%	19,0	54%	35,0	14,5	40%	21,5	60%	36,0	6%
Universitätsdozent*in	3,0	38%	4,8	62%	7,8	5,9	43%	7,8	57%	13,7	-5%
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in mit selbst. Lehre	13,0	59%	8,9	41%	21,9	18,1	57%	13,4	43%	31,5	2%
Wiss./künstl. Mitarbeiter*in ohne selbst. Lehre	1,0	50%	1,0	50%	2,0	1,0	50%	1,0	50%	2,0	0%
Senior Lecturer	11,5	41%	16,6	59%	28,1	9,2	40%	13,8	60%	23,0	1%
Senior Scientist/Artist	25,0	56%	19,6	44%	44,6	11,8	41%	16,7	59%	28,5	15%
Universitätsassistent*in	31,4	62%	19,6	38%	51,0	31,4	66%	16,4	34%	47,8	-4%
Drittmittel-finanzierte Projektmitarbeiter*in	10,5	58%	7,6	42%	18,1	13,6	60%	9,2	40%	22,8	-2%
Lehrbeauftragte & Lektor*in	12,5	45%	15,4	55%	27,9	9,0	39%	13,8	61%	22,8	6%
Studentische*r Mitarbeiter*in	6,4	66%	3,3	34%	9,7	4,5	59%	3,1	41%	7,6	7%
Universitätsmanagement	0,9	41%	1,3	59%	2,2	0,0	0%	1,0	100%	1,0	41%
Verwaltung	105,9	77%	31,7	23%	137,6	104,3	69%	46,7	31%	151,0	8%
Projektmitarbeiter*in, allgemeines Personal	0,6	55%	0,5	45%	1,1	0,5	71%	0,2	29%	0,7	-16%
Technisches Personal	3,4	13%	23,2	87%	26,6	0,0	–	0,0	–	0,0	–
Bibliothekspersonal	12,1	89%	1,5	11%	13,6	0,0	–	0,0	–	0,0	–
Wartung und Betrieb	7,5	43%	10,0	57%	17,5	5,4	38%	9,0	63%	14,4	5%
Gesamt	260,7	59%	184,0	41%	444,7	260,7	57%	173,6	43%	402,8	2%

Tabelle 12: Personalgruppen in VZÄ

Quelle: uni:data, Stichtag jeweils 31.12. und Datenexport aus der Abteilung Personalverwaltung mit Stichtag jeweils 31.12.

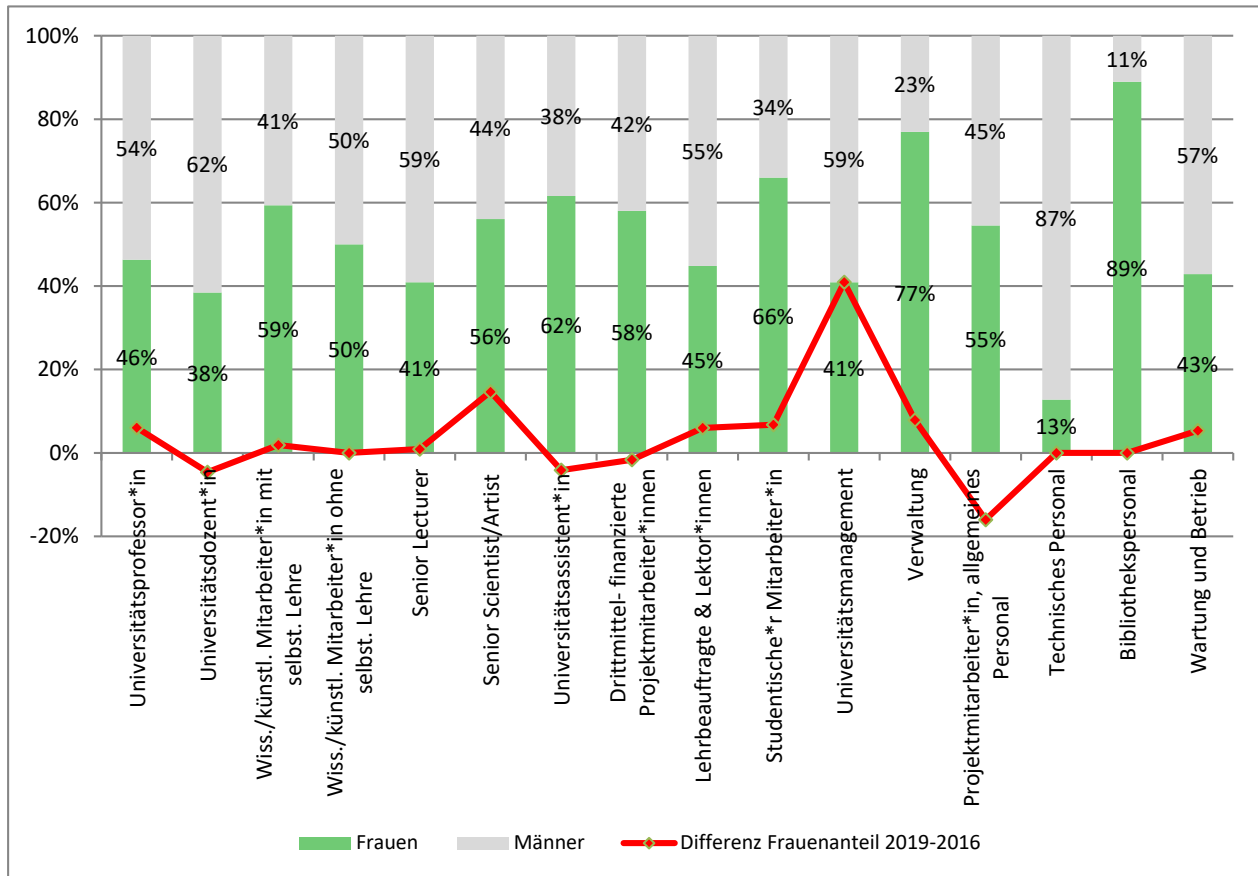


Abbildung 8: Personalgruppen in VZÄ 2019

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 12

Die Kategorien aufsteigend von den studentischen Mitarbeiter*innen hin zu den Universitätsprofessor*innen bilden in der angeführten Reihenfolge in etwa die Karriereleiter im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ab. Die rote Linie zeigt die Differenz zum Frauenanteil 2016 an.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung werden für das wissenschaftlich-künstlerische und das allgemeine Personal getrennt betrachtet.

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	13,8	43%	18,0	57%	31,8	12,9	42%	18,1	58%	31,0	1%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	33,4	50%	34,0	50%	67,4	36,7	53%	32,3	47%	69,0	-3%
Institut für Design	18,5	43%	24,9	57%	43,4	13,7	34%	27,1	66%	40,8	9%
Institut für Konservierung und Restaurierung	13,9	90%	1,5	10%	15,4	10,8	93%	0,8	7%	11,6	-3%
Institut für Kunst und Gesellschaft	9,0	61%	5,7	39%	14,7	5,1	57%	3,8	43%	8,9	4%
Institut für Kunst und Technologie	6,9	37%	11,6	63%	18,5	8,1	32%	16,9	68%	25,0	5%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	25,3	59%	17,3	41%	42,6	23,6	62%	14,7	38%	38,3	-3%
Institut für Sprachkunst	2,6	55%	2,1	45%	4,7	2,3	51%	2,2	49%	4,5	4%
Kunstsammlungen und Archiv	3,4	94%	0,2	6%	3,6	1,8	64%	1,0	36%	2,8	30%
Universitätslehrgänge	1,2	100%	0,0	0%	1,2	1,4	100%	0,0	0%	1,4	0%
Büro KinderKunstUni, Peter Weibel-Forschungsinstitut, Zentrum Focus Forschung,	2,5	81%	0,6	19%	3,1	2,0	80%	0,5	20%	2,5	1%
Gesamt	130,5	53%	115,9	47%	246,4	118,4	50%	117,4	50%	235,8	3%

Tabelle 13: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Anmerkung: Es handelt sich in der Tabelle um Stellen, die laut Personaldatenbank dem jeweiligen Institut oder Universitätslehrgang zugeordnet sind. Personal, welches einem anderen Bereich zugeordnet ist und z.B. in einem Universitätslehrgang über eine reine Nebentätigkeit wirksam ist, scheint in dieser Tabelle nicht auf.

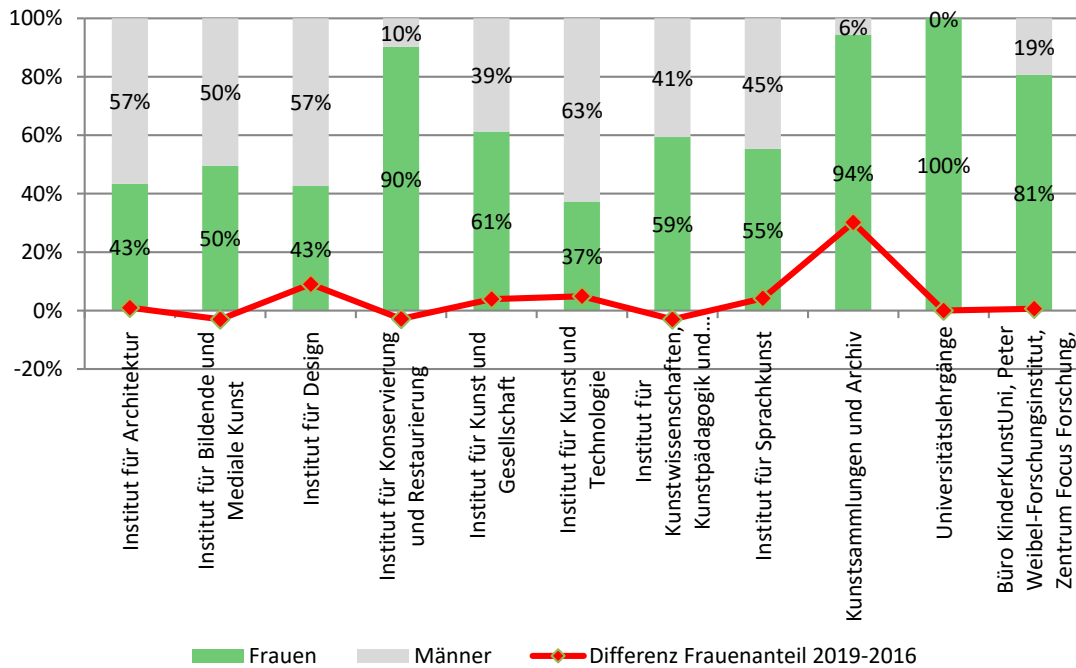


Abbildung 9: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2019
 Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 13

Wie sowohl der Tabelle als auch der Abbildung entnommen werden kann, sind die Institute Architektur, Design, Kunst- und Gesellschaft sowie Kunst und Technologie die Organisationseinheiten mit vermehrt männlichem Personal. Demgegenüber stehen das Institut für Konservierung und Restaurierung, die Kunstsammlung und das Archiv, die Universitätslehrgänge und das Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung als jene Bereiche, die vermehrt bis gänzlich mit weiblichem Personal besetzt sind.

Die Institute für Bildende und Mediale Kunst, Kunst und Gesellschaft und Sprachkunst weisen ausgewogene Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal auf.

Insgesamt ist, im Vergleich zu den Zahlen im Frauenförderungsbericht 2016, in mehreren Instituten eine ausgleichende Bewegung zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen.

Bei der Interpretation der Prozentwerte sollte allerdings berücksichtigt werden, dass es sich in manchen Bereichen um nur eine sehr kleine Anzahl an Beschäftigten handelt.

Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	4,0	100%	0,0	0%	4,0	4,8	100%	0,0	0%	4,8	0%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	8,4	73%	3,1	27%	11,5	9,5	75%	3,1	25%	12,6	-2%
Institut für Design	6,2	90%	0,7	10%	6,9	6,5	81%	1,5	19%	8,0	9%
Institut für Konservierung und Restaurierung	1,0	100%	0,0	0%	1,0	1,2	100%	0,0	0%	1,2	0%
Institut für Kunst und Gesellschaft	1,5	71%	0,6	29%	2,1	1,8	100%	0,0	0%	1,8	-29%
Institut für Kunst und Technologie	2,7	27%	7,2	73%	9,9	2,1	42%	2,9	58%	5,0	-15%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	5,9	84%	1,1	16%	7,0	4,5	73%	1,7	27%	6,2	11%
Institut für Sprachkunst	1,0	100%	0,0	0%	1,0	1,0	100%	0,0	0%	1,0	0%
Kunstsammlungen und Archiv	8,1	100%	0,0	0%	8,1	6,0	98%	0,1	2%	6,1	2%
Universitätslehrgänge	1,1	100%	0,0	0%	1,1	1,2	100%	0,0	0%	1,2	0%
ALL, Büro KinderKunstUni, Gender Art Lab, Peter Weibel-Forschungsinstitut, Zentrum Fokus Forschung	3,0	57%	2,3	43%	5,3	3,7	79%	1,0	21%	4,7	-22%
Gesamt	42,9	74%	15,0	26%	57,9	42,3	80%	10,3	20%	52,6	-6%

Tabelle 14: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

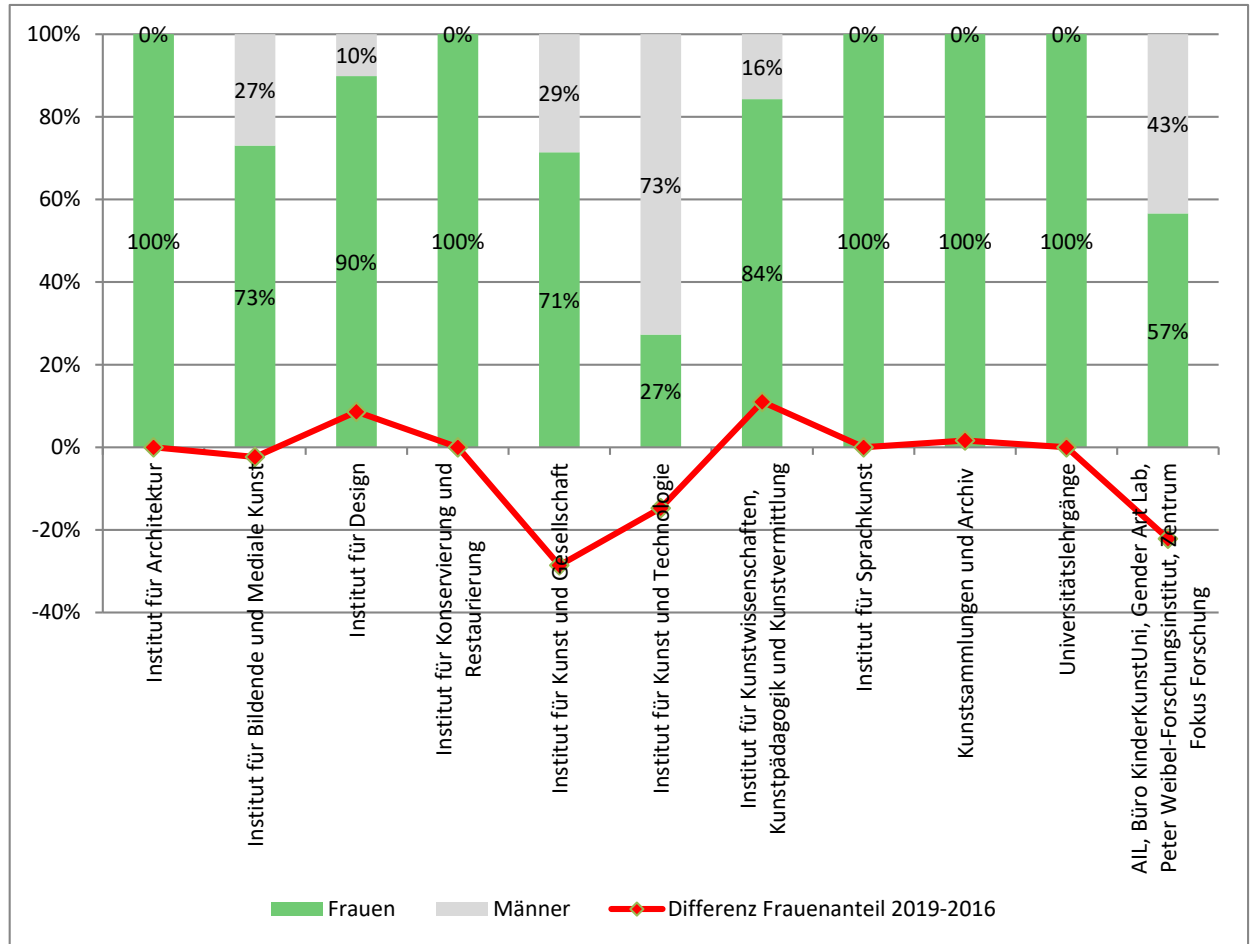


Abbildung 10: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2019

Quelle: Datenexports der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 14

Die Summen der Vollzeitäquivalente des allgemeinen Personals in den jeweiligen wissenschaftlich-künstlerischen Einheiten sind teilweise recht gering, die Interpretationen der Prozentwerte müssen deswegen mit Vorsicht gehandhabt werden. Einige Aussagen können aber getroffen werden: Das allgemeine Personal ist im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich mit 74% hauptsächlich weiblich besetzt. Es handelt sich dabei vorwiegend um Stellen mit administrativen Aufgaben. Einzig für das Institut für Kunst und Technologie trifft dies nicht zu, das mit Technik und Technologie als traditionellen Männerdomänen zu tun hat. Hier handelt es sich bei den Stellen im Bereich allgemeines Personal um Werkstätten Tätigkeiten. In mehreren Instituten arbeiten ausschließlich Frauen im Bereich des allgemeinen Personals.

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich Planung, Service und Verwaltung

In der folgenden Tabelle werden die Anteile der Vollzeitäquivalente von Frauen und Männern im Bereich Planung, Service und Verwaltung dargestellt. Die Mitarbeiter*innen des Rektorates, der (Vize-)rektor*innen, des Universitätsrates, des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kinderuniversität sind zur besseren Übersichtlichkeit in einem Balken zusammengefasst.

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Facility Management	23,3	40%	34,6	60%	57,9	18,1	36%	32,0	64%	50,1	4%
Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung	1,9	100%	0,0	0%	1,9	1,9	100%	0,0	0%	1,9	1,9
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement	–		–		–	3,1	47%	3,5	53%	6,6	
Publikationen, Kooperationen, Marketing	4,8	79%	1,3	21%	6,1	–		–		–	
Veranstaltungsmanagement	2,8	41%	4,0	59%	6,8	–		–		–	
Presse und Medienkommunikation	1,0	100%	0,0	0%	1,0	1,0	100%	0,0	0%	1,0	0%
Personal, Finanzen und Recht	–		–		–	12,5	93%	1,0	7%	13,5	
Personal und Recht	8,1	94%	0,5	6%	8,6	–		–		–	
Finanzen	7,0	100%	0,0	0%	7,0	–		–		–	
Ressourcenplanung und Controlling	–		–		–	1,0	100%	0,0	0%	1,0	
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung	10,1	75%	3,4	25%	13,5	7,0	82%	1,5	18%	8,5	-7%
Support Kunst und Forschung	5,6	63%	3,3	37%	8,9	2,5	40%	3,8	60%	6,3	23%
Universitätsbibliothek	12,1	89%	1,5	11%	13,6	11,5	86%	1,9	14%	13,4	3%
Rektor, Vizerektor*innen, Büro d. Rektors, der Vize-Rektor*innen, des Univ.rates, Senats, Studiendekanes, Arbeitskreises f. Gleichbehandlungsfragen und des Betriebsrates des wissenschaftl.-künstlerischen Personales	10,5	72%	4,0	28%	14,5	9,6	80%	2,4	20%	12,0	-8%
Gesamt	87,2	62%	52,6	38%	139,8	68,3	60%	46,1	40%	114,4	2%

Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

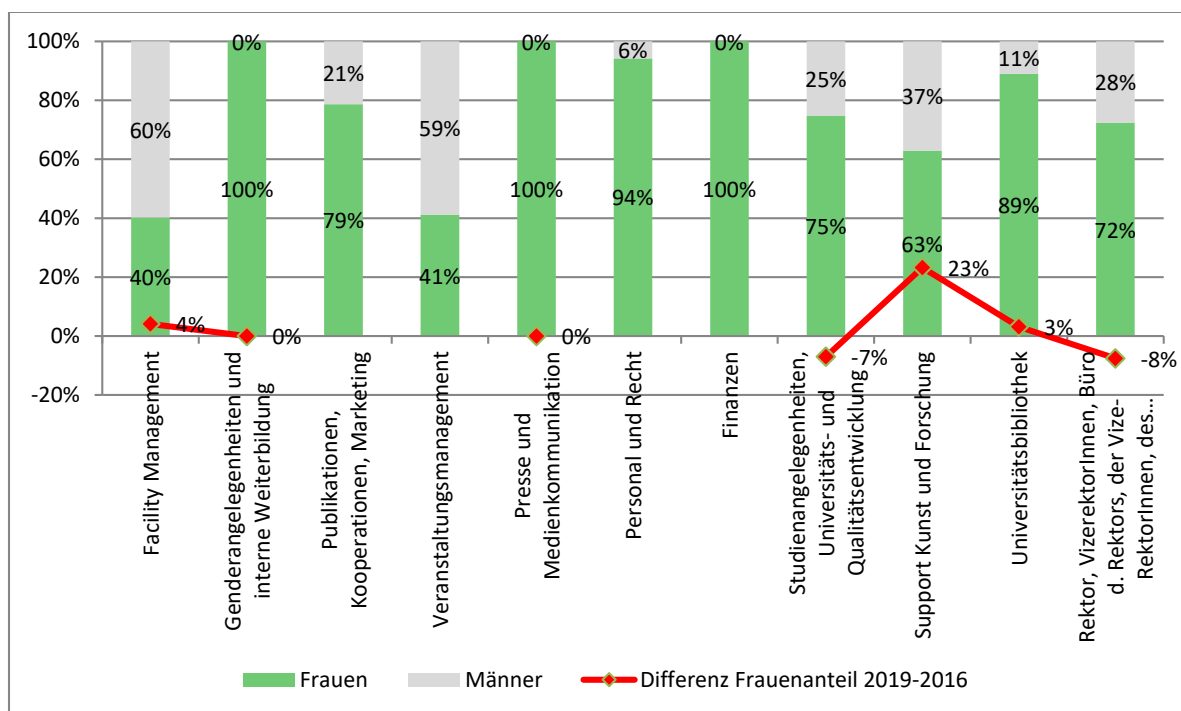


Abbildung 11: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ 2019

Quelle: Datenexport der Abteilung Personalverwaltung, vgl. Tabelle 15

Die Analyse zeigt, dass die meisten Verwaltungsbereiche überwiegend von Frauen besetzt sind. Die Bereiche Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung, Finanzen sowie Presse und Medienkommunikation sind gänzlich weiblich besetzt, bestehen allerdings jeweils nur aus sehr wenigen Vollzeitäquivalenten bis hin zu nur einer Person.

Nach diesen ausschließlich aus Mitarbeiterinnen zusammengesetzten Arbeitsbereichen folgt der Bereich Personal und Recht mit einem Männeranteil von nur 6%.

Die übrigen Bereiche mit weiblichem Überhang sind – in folgender Reihenfolge – die Universitätsbibliothek (Frauenanteil 89%), Publikationen, Kooperationen, Marketing (Frauenanteil 79%), die Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung (Frauenanteil 75%) sowie die verschiedenen in einem Balken zusammengefassten Büros mit 72% Frauenanteil. Im Bereich Support Kunst und Forschung gibt nun erstmals auch einen höheren Frauenanteil, jedoch schwächer ausgeprägt mit 63%.

Im Bereich Veranstaltungsmanagement beträgt der Männeranteil 59%, und im Bereich Facility Management 60%. Insbesondere die (sicherheits-)technischen Abteilungen wie der Zentrale Informatikdienst und die Gebäudetechnik und Sicherheit sind überwiegend männlich besetzt. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche, die gesellschaftlich „traditionellerweise“ männlichen Rollenbildern in der Arbeitswelt entsprechen.

Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst

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 Curricular Kommissionen 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	0%	1	100%	1	
Mitglieder	2	50%	2	50%	4	
Rektorat	3	60%	2	40%	5	1/1
Rektor*in	0	0%	1	100%	1	
Vize rektor*innen	3	75%	1	25%	4	
Senat	11	61%	7	39%	18	1/1
Vorsitzende*r	1	100%	0	0%	1	
Mitglieder	10	59%	7	41%	17	
Habilitationskommissionen	12	67%	6	33%	18	3/3
Berufungskommissionen	11	55%	9	45%	20	4/4
Curricular Kommissionen	60	65%	33	35%	93	13/15
Sonstige Kollegialorgane	12	80%	3	20%	15	1/1

Tabelle 16: Funktionen und Frauenquoten 2019 nach Köpfen

Quelle: Angewandte, Abteilung Universitäts- und Qualitätsentwicklung, Stichtag 31.12.2019

Anmerkung: Bei Kollegialorganen, die ihre Tätigkeit vor dem 31. Dezember beendet haben, wird die Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens angeführt.

In den Kollegialorganen der Angewandten wurden die gesetzlich vorgesehenen Frauenquoten von 50% – mit der Ausnahme von zwei Curricular Kommissionen – 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.

	2019					2016					Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institutsleitung in Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung"	4	44%	5	56%	9	2	22%	7	78%	9	22%
Leitung anderer Organisationsbereiche in "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" ⁵	26	48%	28	52%	54	24	44%	31	56%	55	4%
Bereichsleitung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung"	5	63%	3	38%	8	4	57%	3	43%	7	5%
Leitung anderer Organisationsbereiche in "Planung, Service und Verwaltung" ⁶	6	60%	4	40%	10	6	60%	4	40%	10	0%

Tabelle 17: Leitungsfunktionen nach Köpfen

Quelle: Webseite der Angewandten www.dieangewandte.at, Zugriff: 03.10.2016 und 20.12.2019

Während bei den Leitungsfunktionen im Bereich Planung, Service und Verwaltung Frauen überwiegen, haben im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung mehr Männer eine Leitungsfunktion inne. Im Vergleich zum Jahr 2016 gibt es hier jedoch eine ausgleichende Bewegung.

Berufungen

2019			2018			2017		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
3	1	3	1	1	4	2	0	8

Tabelle 18: Berufungen nach Köpfen

Quelle: Unidata, Wissensbilanz Kennzahl 1.A.2

In den Jahren 2017, 2018 und 2019 wurden insgesamt 6 Frauen und 2 Männer in eine Professur an die Universität für angewandte Kunst berufen, was zu einem Anstieg des Frauenanteiles führte.

⁵ Abteilungsleitungen im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung, Leitung der Studios, Leitung Gender Art Lab sowie Leitung Kunstsammlung und Archiv.

⁶ Die Personen, die gleichzeitig den Bereich leiten, wurden ausgenommen.

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 signalisiert.

Semester	Verwendungskategorien	Frauen	Männer	Gesamt	GDI	Frauenanteil (Grade A, B, C)	Frauenanteil (Grade A)
Winter-	Researcher Grade A	14	16	30	1,08	50,59%	46,67%
semester	Researcher Grade B	0	0	0			
2019	Researcher Grade C	114	109	223			
Winter-	Researcher Grade A	11	16	27	1,20	48,73%	40,74%
semester	Researcher Grade B	0	0	0			
2018	Researcher Grade C	104	105	209			
Winter-	Researcher Grade A	12	15	27	1,10	48,90%	44,44%
semester	Researcher Grade B	0	0	0			
2017	Researcher Grade C	99	101	200			

Tabelle 19: Glasdeckenindex, Vergleich Professor*innen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ

Quelle: uni:data, Stichtag jeweils 31.12.

In den Jahren 2017, 2018 und 2019 betrug der Glasdeckenindex an der Universität für angewandte Kunst jeweils 1,10, 1,20 und 1,08. Der Glasdeckenindex für alle österreichischen Universitäten lag 2019 bei 1,78. An der Angewandten werden Professuren – im Verhältnis zu anderen österreichischen Universitäten – überdurchschnittlich mit Frauen besetzt. Im österreichweiten Universitätsranking liegt die Angewandte mit diesem Ergebnis an zweiter 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 stellen sich folgende Verhältnisse zwischen Frauen und Männern dar:

	2019		2016		Differenz Frauenanteil 2019-2016
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Studierende	64%	36%	61%	39%	3%
Erstabschlüsse	60%	40%	64%	36%	-4%
Zweitabschlüsse	60%	40%	50%	50%	10%
Drittmittelfinanzierte MA	49%	51%	50%	50%	-1%
Assistent*innen	53%	47%	53%	47%	0%
Professor*innen und Äquivalente ⁷	47%	53%	41%	59%	6%
Professor*innen	49%	51%	41%	59%	8%

Tabelle 20: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Karriereverläufe von Frauen

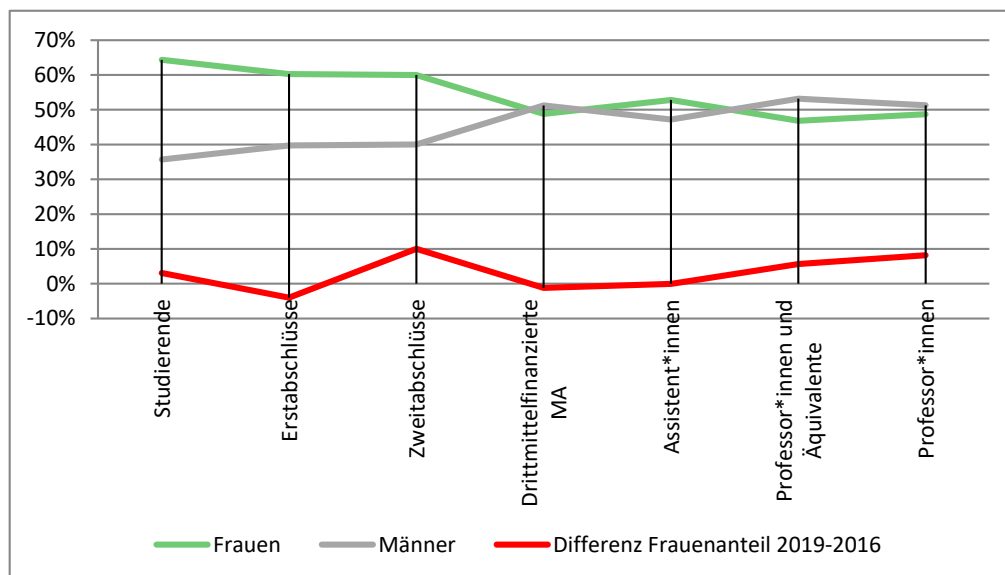


Abbildung 12: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2019

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, vgl. Tabelle 20

⁷ Äquivalente = Dozent*innen und dort wo vorhanden assoziierte Professor*innen (an der Angewandten gibt es nur Dozent*innen)

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

Wobei angemerkt werden muss, dass an der Universität für angewandte Kunst 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 Geschlechterverhältnisse⁸ spielen eine nicht unwesentliche Rolle bei der Rekrutierung von Personal. Trotz dieses Aspektes hebt sich die Universität für angewandte Kunst, im Vergleich zum durchschnittlichen Karriereverlauf von Frauen an Österreichs Universitäten, positiv ab, wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich wird.

Leaky Pipeline im Vergleich

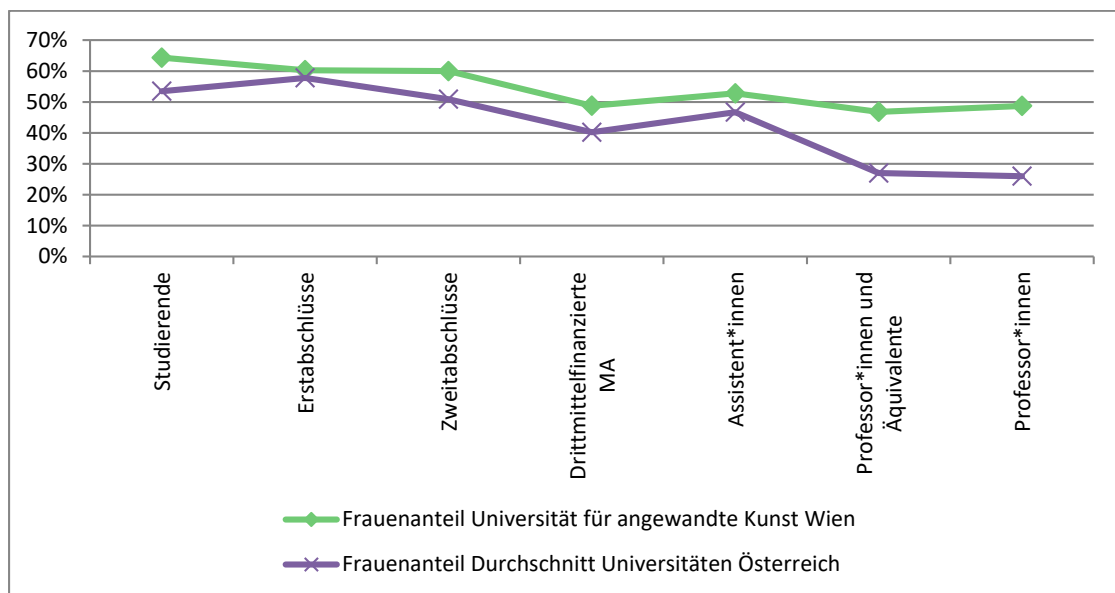


Abbildung 13: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2019

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline

⁸ Vgl. Frauen und der Kunstmarkt: www.dieangewandte.at/genderangelegenheiten. Abruf: 22.11.2020

Gender Pay Gap

	Frauen	Männer	Gesamt	GPG ⁹
Beamtete oder vertragsbedienstete Professor*in und Dozent*in				
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	5	5	10	91%
Universitätsdozent*in	6	8	14	99%
Kollektivvertragliche*r Professor*in (§ 98, § 99 Abs.1, § 99 Abs. 3 UG)	13	17	30	105%
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV)	9	14	23	96%
Universitätsprofessor*in, bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	2	1	3	-
Universitätsprofessor*in, bis 6 Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG)	2	2	4	-

Tabelle 21: Gender Pay Gap 2019

Quelle: Wissensbilanz, Gender Monitoring, Kennzahl 1.A.4

Anmerkung: Gruppen, die sich aus weniger als 7 Personen zusammensetzen, werden auf Grund der Möglichkeit von Rückschlüssen auf Einzelpersonen nicht ausgewertet.

Professorinnen und Professoren verdienen an der Universität für angewandte Kunst in etwa gleich viel. Ein Gap zu Ungunsten von Frauen lässt sich im Bereich der verbeamteten und vertragsbediensteten Universitätsprofessor*innen feststellen, während Professorinnen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind, im Durchschnitt etwas 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 bei wissenschaftlichen-künstlerischen Veranstaltungen.

Vorträge und Präsentationen 2019	science to public / art to public			science to science / art to art		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Veranstaltungen für überwiegend inländischen Teilnehmer*innen-Kreis	23	27	50	1	1	2
Veranstaltungen für überwiegend internationalen Teilnehmer*innen-Kreis	32	24	56	1	2	3
Gesamt	55	51	106	2	3	5

⁹ GPG (Gender Pay Gap): Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne

Vorträge und Präsentationen 2018	science to public / art to public			science to science / art to art		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Veranstaltungen für überwiegend inländischen Teilnehmer*innen-Kreis	74	30	104	1	1	2
Veranstaltungen für überwiegend internationalen Teilnehmer*innen-Kreis	62	19	81	1	5	6
Gesamt	136	49	185	2	6	8

Tabelle 22: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen-künstlerischen Veranstaltungen

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst Wien 2018, S. 34 und 2019, S. 57

Während Frauen bis 2013 in einem geringeren Ausmaß im Vergleich zu Männern Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen und künstlerischen Veranstaltungen gehalten haben, hat sich dies mittlerweile verbessert und sogar ins Gegenteil gekehrt. Dass hier Frauen und Männer in etwa gleich aktiv sind, ist sehr wesentlich und trägt zu einem fortschrittlichen Bild bezüglich Geschlechterrollen bei, welches die Universität für Angewandte Kunst vertritt.

3. Studierende und Studien

In der folgenden Tabelle wird das Geschlechterverhältnis der ordentlich belegten Studien an der Universität für angewandte Kunst nach Studienrichtung getrennt dargestellt sowie die Differenz des Frauenanteiles zwischen WS 2018/19 und WS 2015/16.

Frauenstudien – Männerstudien?

	WS 2018/19					WS 2015/16					Differenz Frauenanteil WS 2018/19- 2015/16
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Art & Science	26	72%	10	28%	36	21	58%	15	42%	36	14%
Architektur	35	41%	50	59%	85	51	43%	68	57%	119	-2%
Bildende Kunst (neu)	120	60%	81	40%	201	59	59%	41	41%	100	1%
Bildende Kunst (auslaufend nach Studienzweigen)	27	69%	12	31%	39	77	60%	52	40%	129	9%
Bühnengestaltung	30	70%	13	30%	43	23	68%	11	32%	34	2%
Cross-Disciplinary Strategies - Applied Studies in Art, Science, Philosophy, and Global Challenges	28	64%	16	36%	44	-	-	-	-	-	64%
Design	105	60%	70	40%	175	92	56%	71	44%	163	4%
Industrial Design	56	52%	51	48%	107	57	51%	55	49%	112	1%
Konservierung und Restaurierung	41	73%	15	27%	56	46	75%	15	25%	61	-2%
Medienkunst	51	44%	65	56%	116	44	35%	82	65%	126	9%
Sprachkunst	40	63%	24	38%	64	33	62%	20	38%	53	1%
Social Design	23	70%	10	30%	33	28	80%	7	20%	35	-10%
TransArts	36	68%	17	32%	53	35	61%	22	39%	57	7%
Individuelle Studien	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0%
Lehramts- und Erweiterungsstudien	295	78%	81	22%	376	290	77%	87	23%	377	1%
Doktorat der Philosophie	112	73%	41	27%	153	118	70%	51	30%	169	3%
Doktorat der Naturwissenschaften	5	63%	3	38%	8	7	58%	5	42%	12	5%
Doktorat der technischen Wissenschaften	14	44%	18	56%	32	10	33%	20	67%	30	11%
Doktorat Künstlerische Forschung	9	60%	6	40%	15	-	-	-	-	-	60%
Universitäts Lehrgänge	72	79%	19	21%	91	59	77%	18	23%	77	2%
Besuch einzelner Lehrveranstaltungen	31	61%	20	39%	51	36	57%	27	43%	63	4%

Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2018/19 und Wintersemester 2015/16

Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung für das WS 2018/19 und WS 2015/16, Stichtag jeweils 31.12.

Bei Betrachtung der Studienjahre 2015/16 und 2018/19 können das Geschlechterverhältnis ausgleichende, aber auch verstärkende Bewegungen festgestellt werden. Nach wie vor gibt es sehr einseitig (weiblich) besetzte Studienrichtungen, Doktorate und Universitätslehrgänge.

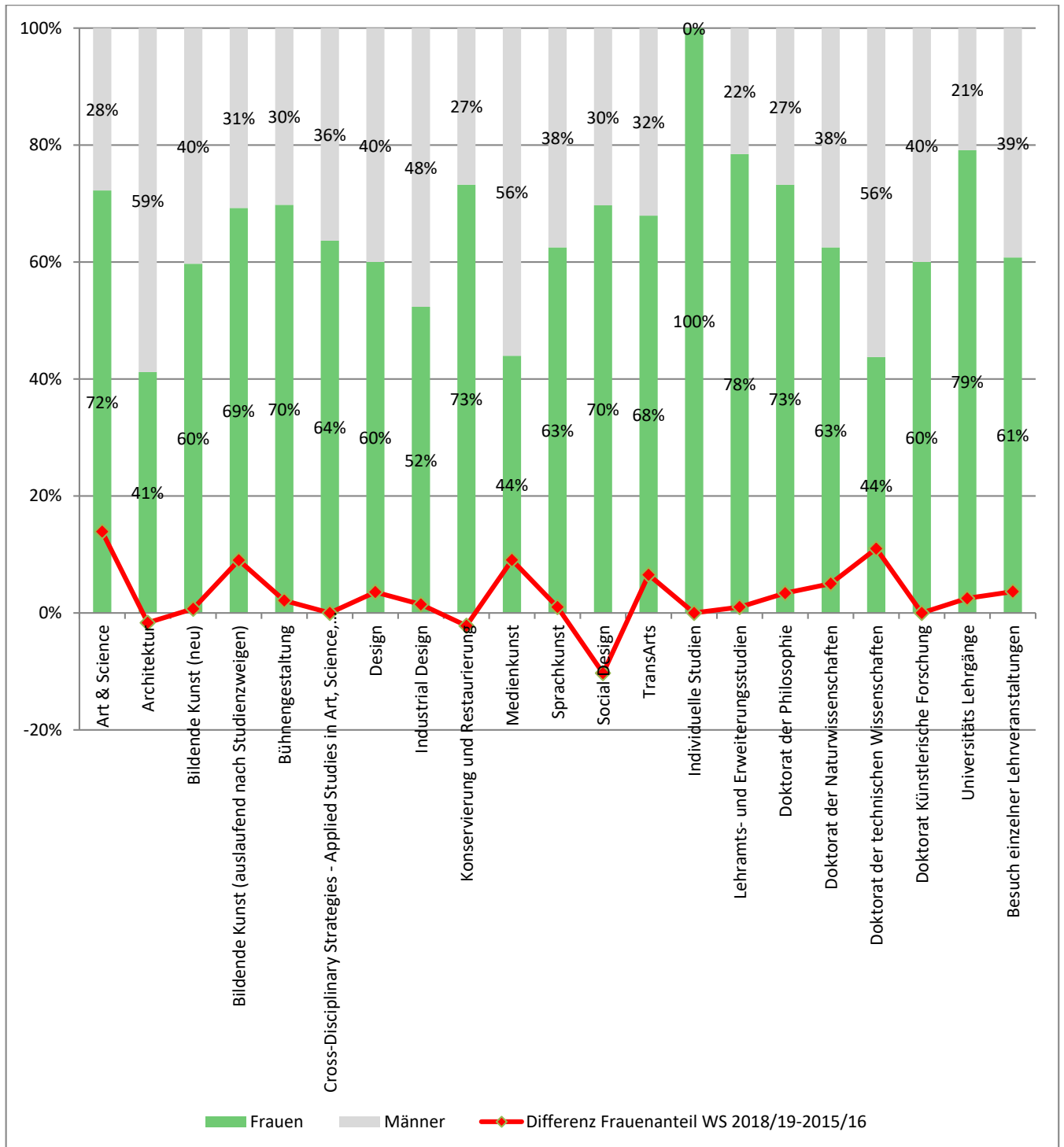


Abbildung 14: Ordentliche Studierende Wintersemester 2018/19

Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung, vgl. Tabelle 23

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 2018/19 und 2015/16 dargestellt.

	WS bzw. Studienjahr 2018/19					WS bzw. Studienjahr 2015/16					Differenz Frauenanteil 2018/19- 2015/16
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Bewerbungen	1264	65%	666	35%	1930	1235	65%	667	35%	1902	0%
Bestandene Bewerbungs- verfahren	195	66%	102	34%	297	170	61%	110	39%	280	5%
Beginner*innen	228	67%	110	33%	338	199	63%	115	37%	314	4%
Studien	1054	64%	583	36%	1637	992	61%	622	39%	1614	3%
Abschlüsse	116	65%	62	35%	178	137	60%	92	40%	229	5%

Tabelle 24: Studienverlauf

Quellen: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre (Bewerbungen und Bestandene Bewerbungsverfahren),

Stichtag 17.09.2018; Studienstatistik der Studienabteilung (Beginner*innen und Studien, jeweils ordentliche

Studierende), Erstellung 18.12.2018; uni:data, Absolvent*innen, Studienabschlüsse nach Universitäten (Anzahl der Studienabschlüsse).

Anmerkungen: Die Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren beziehen sich auf die Zulassung im angeführten Studienjahr. Beginner*innen- und Studienzahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester. Die Zahl der Abschlüsse bezieht sich auf das gesamte Studienjahr. Die Anzahl der Beginner*innen ist größer als die Anzahl der bestandenen Bewerbungsverfahren. Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass die Erasmus-Studierenden an der Angewandten in der Datenbank als Erstsemestrige klassifiziert werden.

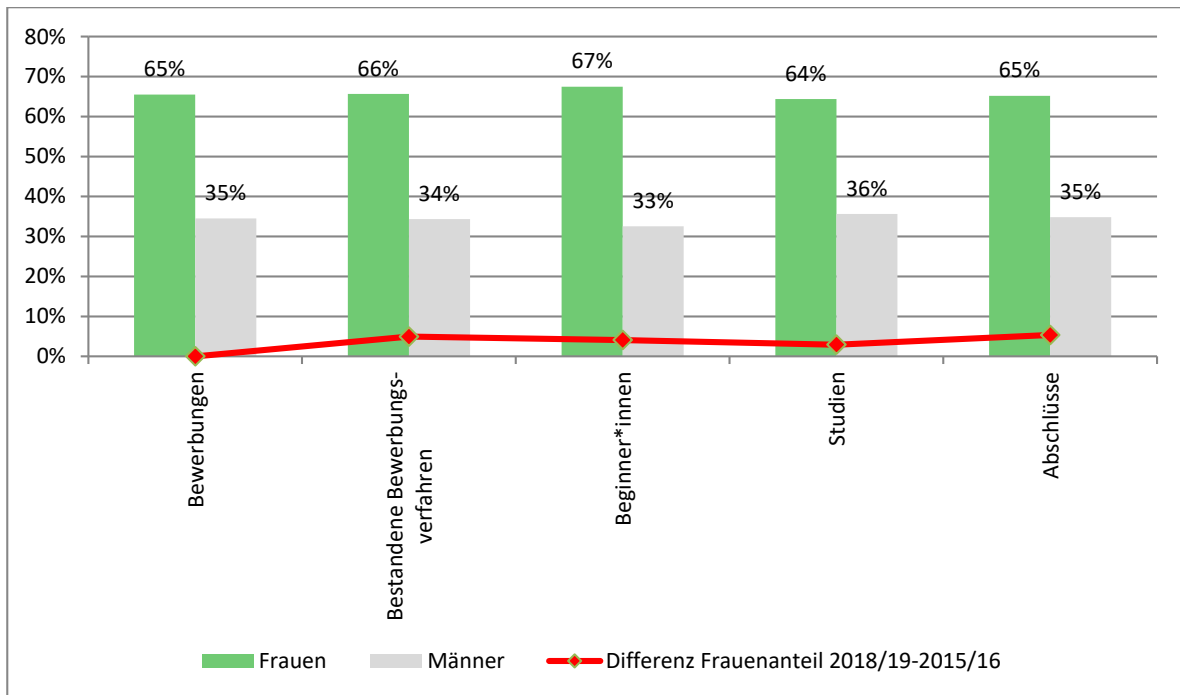


Abbildung 15: Studienverlauf

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre und Studienstatistik der Studienabteilung, vgl. Tabelle 24

Die untersuchten Kategorien weisen jeweils einen höheren Frauen- als Männeranteil auf: 65% der Bewerbungen für das Studienjahr 2018/19 gingen von Frauen ein, 35% von Männern. Im Vergleich zu den Bewerbungen haben proportional etwas mehr Frauen als Männer die Aufnahmeprüfung bestanden. Bei den Beginner*innen (67%), den Studien (64%) und den Abschlüssen (65%) ist der Frauenanteil ebenfalls höher als der Männeranteil.

Der Anteil der weiblichen und männlichen Studierenden bleibt im Verlauf der Bewerbungen bis hin zu den Abschlüssen proportional in etwa gleich.

4. Gender Studies

Die Universität für angewandte Kunst fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Geschlechterforschung sowie die Durchführung entsprechender künstlerischer oder wissenschaftlicher Projekte und Lehrveranstaltungen. Im Studienjahr 2018/19 wurden 13 Lehrveranstaltungen abgehalten, die dem Vizerektorat für Lehre als Gender Studies-Lehrveranstaltung gemeldet wurden.

Gender Studies in der Lehre

Typ	WS 2018/19 – Titel	Lehrperson
VO	Diversity und (Trans) Gender im Kontext Fachdidaktik	Schneider, Claudia Univ.Lekt. Mag.
PS	Einführung in feministische Theorien, Gender und Queer Theory	Bussmann, Maria Univ.-Lekt. Dr. phil.
SE	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.
VO	Gender Studies: Kunst-Forschung-Geschlecht	Futscher, Edith Sen.Sc. Priv.Do. Mag. Dr.
SE	Margarete Schütte-Lihotzky. Architektur und Politik	Reinhold, Bernadette Sen.Sc. Mag.phil. Dr.phil.
SE	Phallogentrism and the Secrets of the Patriarchy	Gadsden, Renée Univ.-Lekt. Mag.art. Dr.phil.
Typ	SS 2019 – Titel	Lehrperson
SE	Die Poetinnen unter den Philosophen (und umgekehrt)	Bussmann, Maria Univ.-Lekt. Dr. phil.
SE	Einführung in die Filmanalyse I (Gender Studies)	Jutz, Gabriele Univ.-Prof. Mag. Dr.phil.
VO	Gender Studies: Bildende Kunst und Philosophie - Acheiropoieta	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.
SE	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.
VO	Gender Studies: Kunst-Forschung-Geschlecht	Futscher, Edith Sen.Sc. Priv.Do. Mag. Dr.
SE	It's a Small World But Not If You Have To Clean It	Tischer, Jenni Sen.Sc. Mag.
SE	The Grid. Textiles, Pattern and Binary Code	Tischer, Jenni Sen.Sc. Mag.

Tabelle 25: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2018/19

Quelle: Online Lehrveranstaltungsverzeichnis der Angewandten, www.dieangewandte.at, Zugriff: 01.11.2018

Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht

Die Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht wird von der Abteilung für Genderangelegenheiten organisiert und ist in der Abteilung für Kunstgeschichte als Lehrveranstaltung angesiedelt. Studierende können zur Vortragsreihe eine Prüfung ablegen. Im Studienjahr 2018/19 trug die Vortragsreihe den Titel „Re/boot: Widerständigkeiten und Solidaritäten (neu) performen“. Ausgehend von einem von Abgrenzung bestimmten politischen und sozialen Klima und dem Abbau von sozialstaatlichen Strukturen wurde im Rahmen der disziplinenübergreifenden Vortragsreihe über Widerständigkeiten und Solidaritäten nachgedacht. Historische geschlechterpolitische Kämpfe wurden in Erinnerung gerufen und neu bedacht.

Teilnahmen und absolvierte Prüfungen

Studienjahr	Teilnahmen	Absolvierte Prüfungen
2018/19	359	42
2017/18	392	66
2016/17	381	51

Tabelle 26: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr¹¹

Quelle: Datenexport der Abteilung für Genderangelegenheiten

Vorträge im Studienjahr 2018/19

Birge Krondorfer	Unbedingte Pluralität – Demokratie radikalisieren. Nicht um die Gleichen, um die Anderen geht es.
Nina Lucia Groß & Tilman Walther	Banden bilden. Kompliz*innenschaft und solidarische Differenzen. Ein Bericht aus der Praxis.
Elisabeth Schäfer	Jenseits von Wut und Hass. Versammlungen queerer Körper des Widerstands.
Elizabeth Ward	Phototropismus & the Lampenfieber
Katja Chmilewski & Maria Mayer	Empathie – Solidarität – Widerstand: Eine kritisch-feministische Auseinandersetzung mit Gefühlen.
Brigitte Vasicek & Oona Valarie Serbest	FUK: Feminismus und Krawall - Linz
Sophie Lembcke	Politisch Kunst machen – Mit Trickstern, Hexen, Pirat*innen gegen das Genie.
Katharina Wiedlack	'Fucking Solidarity!' Westliche Hegemonien und post-Sowjetische Kritik an transnationalen queeren Austausch

Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2018/19

Quelle: Datenexport der Abteilung für Genderangelegenheiten

¹¹ Bei den Teilnahmen handelt es sich um alle Teilnahmen im Studienjahr zusammengefasst, da die Teilnehmenden bei den einzelnen Vortragsabenden in Zahl und Personen voneinander abweichen.

5. Förderungen

Für diesen Bericht wurden, so wie erstmals für den Frauenförderungsbericht 2016, die Förderungsmaßnahmen an der Angewandten geschlechtsspezifisch ausgewertet. Es zeigt sich in beiden Berichtszeiträumen sehr klar, dass die Universität für angewandte Kunst Frauenförderung ernst nimmt und Frauen verstärkt von Förderungsmaßnahmen profitieren lässt.

Förderungen und Stipendien für Studierende

Studierende der Universität für angewandte Kunst 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 sowie verschiedene Auslandsstipendien detailliert betrachtet.

Arbeitsstipendium

Das Arbeitsstipendium wird jährlich an der Universität für angewandte Kunst 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
2018/19	7	37%	12	63%	19	1	50%	1	50%	2
2017/18	3	27%	8	73%	11	1	50%	1	50%	2
2016/17	8	73%	3	27%	11	2	100%	0	0%	2

Tabelle 28: Arbeitsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre, jeweils über das Studienjahr

Forschungsstipendium

Das Forschungsstipendium ist für Absolvent*innen mit Auszeichnung gedacht, die im Anschluss an ihr Diplomstudium ein Doktoratsstudium an der Angewandten betreiben und wird ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung vergeben. Es handelt sich hier um eine Einmalzahlung von € 5.200,-, die auch an zwei Bewerber*innen (je € 2.600,-) vergeben werden kann.

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2019	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
2018	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1
2017	0	–	0	–	0	0	–	0	–	0

Tabelle 29: Forschungsstipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre, jeweils nach Kalenderjahr

Das Stipendium wurde in den Jahren 2018 und 2019 ausschließlich an Männer vergeben. In diesem Zeitraum gab es keine weiblichen Bewerbungen. Im Berichtszeitraum 2014 bis 2016 war dies umgekehrt, hier hatten sich nur Frauen beworben und das Stipendium erhalten.

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
2019	36	82%	8	18%	44	20	83%	4	17%	24
2018	37	60%	25	40%	62	16	76%	5	24%	21
2017	41	69%	18	31%	59	18	67%	9	33%	27

Tabelle 30: Leistungsstipendium

Quelle: Datenexport der Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

In allen erhobenen Jahren haben sich wesentlich mehr Frauen als Männer um dieses Stipendium beworben.

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
2019	13	42%	18	58%	31	11	48%	12	52%	23
2018	17	77%	5	23%	22	15	79%	4	21%	19
2017	13	65%	7	35%	20	6	50%	6	50%	12

Tabelle 31: Förderungsstipendium

Quelle: Datenexport der Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

Fred Adlmüller-Stipendium

Das Fred-Adlmüller-Stipendium ist für Studierende der Universität für angewandte Kunst bestimmt, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und von der Fred-Adlmüller-Stiftungskommission in einem Beurteilungsverfahren für stipendienwürdig erkannt werden. Die 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 im Studienjahr 2016/17 auf à € 3.600,-, 2017/18 auf à € 2.800,- und 2018/19 auf à € 2.500,-.

	Bewerbungen					Empfänger*innen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	10	50%	10	50%	20	4	67%	2	33%	6
2017/18	12	75%	4	25%	16	5	83%	1	17%	6
2016/17	15	75%	5	25%	20	4	67%	2	33%	6

Tabelle 32: Fred Adlmüller-Stipendium

Quelle: Datenexport des Büros des Rektors, jeweils nach Studienjahr

Preis der Kunsthalle

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. 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 außer-universitären Kunstbetrieb. Der Preis beinhaltet Preisgelder, die Publikation je eines Katalogs sowie eine Ausstellung in der Kunsthalle Wien.

	Studierende der Angewandten					Studierende der Bildenden				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2019	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	1
2018	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1
2017	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1

Tabelle 33: Preis der Kunsthalle

Quelle: Datenexport des Bereich Publikationen, Kooperationen, Marketing

Auslandsstipendien für Studierende

Erasmus+ Studienaufenthalte

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
2018/19	62	68%	29	32%	91	60	67%	29	33%	89
2017/18	55	77%	16	23%	71	54	78%	15	22%	69
2016/17	50	66%	26	34%	76	48	66%	25	34%	73

Table 34: Erasmus+ Studienaufenthalte

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Erasmus+ Studierenden-Praktika

Die ERASMUS+ Studierenden-Praktika sind die zweite Förderungsmöglichkeit innerhalb des ERASMUS+ Programms. Ordentliche Studierende der Angewandten, die ein mindestens zwei-monatiges 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
2018/19	22	67%	11	33%	33	22	67%	11	33%	33
2017/18	30	65%	16	35%	46	30	65%	16	35%	46
2016/17	38	81%	9	19%	47	38	81%	9	19%	47

Table 35: Erasmus+ Studierenden Praktika

Quelle: Datenexport aus dem International Office, jeweils nach Studienjahr

Auslandsstipendien der Angewandten

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,- insgesamt begrenzt. Die Mittelvergabe hängt von der Deckbarkeit aus den budgetären Mitteln der Universität ab.

Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

	Bewerbungen					Bevolligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	19	63%	11	37%	30	19	63%	11	37%	30
2017/18	14	50%	14	50%	28	15	52%	14	48%	29
2016/17	22	67%	11	33%	33	22	67%	11	33%	33

Tabelle 36: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

	Bewerbungen					Bevolligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%	5
2017/18	8	73%	3	27%	11	8	73%	3	27%	11
2016/17	5	83%	1	17%	6	4	80%	1	20%	5

Tabelle 37: 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					Bevolligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	14	74%	5	26%	19	14	74%	5	26%	19
2017/18	12	71%	5	29%	17	12	71%	5	29%	17
2016/17	16	67%	8	33%	24	16	67%	8	33%	24

Tabelle 38: Auslandskostenzuschuss für Studierende

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

Förderungen und Zuschüsse für Mitarbeiter*innen

Die Universität für angewandte Kunst 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 Angewandten zur Karriereförderung, weil beruflich erfolgreiche Absolvent*innen in einer späteren Karrierephase nicht selten wieder ihren Weg zurück an die Angewandte finden. So werden etwa Absolvent*innen in Aktivitäten und Projekte in Forschung und Lehre eingebunden. Die Angewandte setzt darüber hinaus auf ein umfassendes Weiterbildungsangebot, das die Anliegen unterschiedlicher Zielgruppen – z.B. Führungskräfte und Mitarbeiter*innen – berücksichtigt.

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 2019

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	21	60%	14	40%	35
Bewilligungen	7	88%	1	13%	8
Projektleitung laufende Projekte	9	47%	10	53%	19
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	14	42%	19	58%	33

Tabelle 39: FWF Projekte 2019

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

EU Projekte 2019

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	4	67%	2	33%	6
Bewilligungen	1	100%	0	0%	1
Projektleitung laufende Projekte	1	–	2	–	3
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	4	80%	1	20%	5

Tabelle 40: EU Projekte 2019

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

Sonstige Projekte 2019

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	0	0%	2	100%	2
Bewilligungen	0	0%	1	100%	1
Projektleitung laufende Projekte	3	50%	3	50%	6
Mitarbeiter*innen laufende Projekte	9	56%	7	44%	16

Tabelle 41: Sonstige Projekte 2019

Quelle: Datenexport des Bereich Support Kunst und Forschung

ARTist Förderungen 2019

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, Photo-shop und Indesign an.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Einreichungen	0	0%	0	0%	0
Bewilligungen	2	67%	1	33%	3

Tabelle 42: ARTist Förderungen 2019 (2018 eingereicht) und Einreichungen 2019

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 Angewandten für Veranstaltungen wie Diplome, Buchpräsentationen, Ausstellungen, Konferenzen und Symposien zur Verfügung.

Ein Beirat bespricht die Projekte vorweg und entscheidet über die Raumvergabe. 2019 wurde das Ausstellungszentrum folgendermaßen genutzt:

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Kurator*innen und Künstler*innen	121	63%	71	37%	192
Beirat	4	80%	1	20%	5

Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof 2019

Quelle: Datenexport des Bereichs Information, Publikationen, Veranstaltungen

Angewandte Innovation Laboratory - AIL

Das Angewandte Innovation Laboratory – kurz AIL – ist eine Initiative der Angewandten, welche als physische Schnittstelle zwischen Universität, relevanten Umwelten und Öffentlichkeit dient. Vielseitige Positionen, Quellen und Ressourcen der Angewandten 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 Disziplinen übergreifend 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	13	72%	5	28%	18
Ausgestellte/beteiligte Künstler*innen	38	49%	39	51%	77
Workshops/Performance/Talks	28	64%	16	36%	44
Leitungsteam	2	100%	0	0%	2
Mitarbeiter*innen	2	67%	1	33%	3
Leitung	0	0%	1	100%	1
Executive Board	0	0%	2	100%	2

Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2019

Quelle: Datenexport des AIL

Raumnutzung für Alumni

2019 hat der Alumniverein ARTist die Nutzung von vier Räumen im Studio „die labile Botschaft“ teilfinanziert, welche von fünf weiblichen und zwei männlichen Absolvent*innen der Angewandten genutzt wurden.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2019	5	71%	2	29%	7

Tabelle 45: Die Labile Botschaft - Raumnutzung 2019

Quelle: Datenexport des Bereichs Support Kunst und Forschung

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 Angewandten nutzen. Veranstaltungen, Ausstellungen, Performances, Lesungen sowie wissenschaftliche Projekte werden hier medial betreut. Darüber hinaus können Mitarbeiter*innen der Angewandten 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 bei einem anderen Verlag unterstützt. Bei der Planung, Koordination und Budgetierung hilft die Abteilung Publikationen und Kooperationen.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Herausgeber*innen	17	50%	17	50%	34
Autor*innen	95	46%	111	54%	206
Publikationen mit nur einer*m Herausgeber*in					
Herausgeber*innen	4	44%	5	56%	9
Publikationen mit nur einer*m Autor*in					
Autor*innen	0	0%	1	100%	1

Tabelle 46: Publikationen in der Edition Angewandte 2019

Quelle: Datenexport des Bereichs Information, Publikationen, Veranstaltungen

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Herausgeber*innen	6	67%	3	33%	9
Autor*innen	32	60%	21	40%	53
Publikationen mit nur einer*m Herausgeber*in					
Herausgeber*innen	0	0%	1	100%	1
Publikationen mit nur einer*m Autor*in					
Autor*innen	1	50%	1	50%	2

Tabelle 47: Sonderpublikationen 2019

Quelle: Datenexport des Bereichs Information, Publikationen, Veranstaltungen

Weiterbildung

Die Angewandte bietet ihren Mitarbeiter*innen ein umfangreiches Weiterbildungsangebot, das die Anliegen unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. Führungskräfte oder neue Mitarbeiter*innen) berücksichtigt. Das Weiterbildungsprogramm der Angewandten wird teilweise in Kooperation mit der Akademie der bildenden Künste Wien sowie mit der Universität Wien oder 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. Speziell für Führungskräfte wird Coaching angeboten. Dieses Angebot wird regelmäßig in Anspruch genommen, ebenso wie die Möglichkeit extern moderierter Teamentwicklungstage für Abteilungen.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	273	78%	78	22%	351

Tabelle 48: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen 2018/19

Quelle: Datenexport der Abteilung interne Weiterbildung

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 Angewandte 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	61	66%	31	34%	92
	Drittstaaten	8	50%	8	50%	16
	Gesamt	69	64%	39	36%	108
5 Tage bis 3 Monate	EU	18	49%	19	51%	37
	Drittstaaten	33	63%	19	37%	52
	Gesamt	51	57%	38	43%	89
Insgesamt	EU	79	61%	50	39%	129
	Drittstaaten	41	60%	27	40%	68
	Gesamt	120	61%	77	39%	197

Tabelle 49: Auslandsaufenthalte 2018/19

Quelle: uni:data, Kennzahl 1.B.1, Anzahl der Personen im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals mit einem Auslandsaufenthalt 2018/19.

Förderung der Auslandsbeziehungen für Lehrende

Dieses Programm richtet sich an Lehrende und bietet einmalige Zuschüsse zu Auslandsvorhaben. Gleich wie bei den Auslandsstipendien der Angewandten für Studierende gilt hier die maximale Auszahlungssumme von € 2.400,-. Die Mittelvergabe hängt jeweils von den beantragten Kosten, von der Destination und von der zu erbringenden Leistung ab. Um Fairness in der Vergabe zu gewährleisten ist die Jury mit Vertreter*innen verschiedener Gremien der Angewandten besetzt, etwa Vertreter*innen des Vizerektorats für Lehre, des Ober- und Mittelbaus, der Studierendenvertretung, des International Office sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

	Bewerbungen					Beilligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%	7
2017/18	6	55%	5	45%	11	6	60%	4	40%	10
2016/17	4	57%	3	43%	7	4	67%	2	33%	6

Tabelle 50: Förderung der Auslandsbeziehungen

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

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 Angewandten 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					Beilligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%	3
2017/18	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%	5
2016/17	0	–	0	–	0	0	–	0	–	0

Tabelle 51: ERASMUS+ Teaching

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

Zuschüsse für ERASMUS+ Mobilität zur Fort- und Weiterbildungszwecken 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 oder das Kennenlernen von „Best Practice“ – Arbeitsweisen. An der Angewandten wird diese Mobilität als Dienstreise abgewickelt und dauert in der Regel zwischen 2 und 5 Tage.

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	9	75%	3	25%	12	9	75%	3	25%	12
2017/18	7	88%	1	13%	8	7	88%	1	13%	8
2016/17	2	33%	4	67%	6	2	33%	4	67%	6

Tabelle 52: ERASMUS+ Mobilität

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach jeweils nach Studienjahr

Austausch an internationale Universitäten

Dieses Programm beinhaltet meist einmonatige Auslandsaufenthalte an Universitäten außerhalb des Erasmus+ Programms. Ziel ist die Festigung der Kooperationen zwischen den beteiligten Universitäten. Zumeist werden diese Aufenthalte an Universitäten durchgeführt, mit denen die Angewandte gerade erstmalig einen Vertrag ausgehandelt hat. Der durchgeführte Lehrendenaufenthalt ist verbunden mit der Abhaltung von Lectures und Workshops. Die Ausschreibung wird direkt vom Rektorat und dem International Office durchgeführt, die Auswahl der Lehrperson erfolgt durch das Rektorat. Die Universität bezahlt für den Zeitraum des Aufenthaltes einen Pauschalbetrag, der Dienstvertrag läuft regulär weiter.

	Bewerbungen					Bewilligungen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2018/19	0	–	0	–	0	0	–	0	–	0
2017/18	0	–	0	–	0	0	–	0	–	0
2016/17	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2

Tabelle 53: Austausch an internationale Universitäten

Quelle: Datenexport des International Office, jeweils nach Studienjahr

6. Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

- Tabelle 1: Personalstand insgesamt (allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal) nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen und nach VZÄ
- Tabelle 4: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV im Verhältnis Frauen zu Männern nach VZÄ
- Tabelle 5: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nach KV und nach VZÄ im Verhältnis zueinander
- Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2019
- Tabelle 7: Frauen und Männer allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Tabelle 8: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019
- Tabelle 9: Frauen und Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Tabelle 10: Karenzierungen 2019 und 2016 nach Köpfen
- Tabelle 11: Dauer der Elternkarenz 2019 im Durchschnitt
- Tabelle 12: Personalgruppen in VZÄ
- Tabelle 13: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ
- Tabelle 14: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ
- Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ
- Tabelle 16: Funktionen und Frauenquoten 2019 nach Köpfen.
- Tabelle 17: Leitungsfunktionen nach Köpfen 2019
- Tabelle 18: Berufungen nach Köpfen
- Tabelle 19: Glasdeckenindex, Vergleich Professor*innen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ
- Tabelle 20: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen
- Tabelle 21: Gender Pay Gap 2019

- Tabelle 22: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Veranstaltungen
- Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2018/19 und Wintersemester 2015/16
- Tabelle 24: Studienverlauf
- Tabelle 25: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2018/19
- Tabelle 26: Teilnahmen und absolvierte Prüfungen Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht nach Studienjahr
- Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe Kunst – Forschung – Geschlecht im Studienjahr 2018/19
- Tabelle 28: Arbeitsstipendium
- Tabelle 29: Forschungsstipendium
- Tabelle 30: Leistungsstipendium
- Tabelle 31: Förderungsstipendium
- Tabelle 32: Fred Adlmüller-Stipendium
- Tabelle 33: Preis der Kunsthalle
- Tabelle 34: Erasmus+ Studienaufenthalte
- Tabelle 35: Erasmus+ Studierenden Praktika
- Tabelle 36: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland
- Tabelle 37: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland
- Tabelle 38: Auslandskostenzuschuss für Studierende
- Tabelle 39: FWF Projekte 2019
- Tabelle 40: EU Projekte 2019
- Tabelle 41: Sonstige Projekte 2019
- Tabelle 42: ARTist Förderungen 2019
- Tabelle 43: Nutzung Heiligenkreuzer Hof
- Tabelle 44: AIL Beteiligte Personen 2019
- Tabelle 45: Die Labile Botschaft - Raumnutzung 2019
- Tabelle 46: Publikationen in der Edition Angewandte
- Tabelle 47: Sonderpublikationen
- Tabelle 48: Teilnahmen Weiterbildungsveranstaltungen
- Tabelle 49: Auslandsaufenthalte 2018/19
- Tabelle 50: Förderung der Auslandsbeziehungen
- Tabelle 51: ERASMUS+ Teaching

- Tabelle 52: ERASMUS+ Mobilität
- Tabelle 53: Austausch an internationale Universitäten

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach VZÄ
- Abbildung 2: Allgemeines Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2019 und 2019
- Abbildung 3: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV und nach VZÄ befristet und unbefristet 2019 und 2016
- Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2019
- Abbildung 5: Frauen und Männer allgemeines Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Abbildung 6: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019
- Abbildung 7: Frauen und Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach KV in Köpfen 2019, jeweils in den Beschäftigungsclustern prozentuell in Bezug auf ihre Gesamtgröße dargestellt
- Abbildung 8: Personalgruppen in VZÄ 2019
- Abbildung 9: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2019
- Abbildung 10: Das allgemeine Personal im Bereich Lehre, Kunstentwicklung, Forschung nach VZÄ 2019
- Abbildung 11: Geschlechterverteilung im Bereich Planung, Service und Verwaltung nach VZÄ 2019
- Abbildung 12: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2019
- Abbildung 13: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2019
- Abbildung 14: Ordentliche Studierende Wintersemester 2018/19
- Abbildung 15: Studienverlauf

Abkürzungsverzeichnis

- AIL: Angewandte Innovation Laboratory
- KV: Kollektivvertrag
- VZÄ: Vollzeitäquivalent