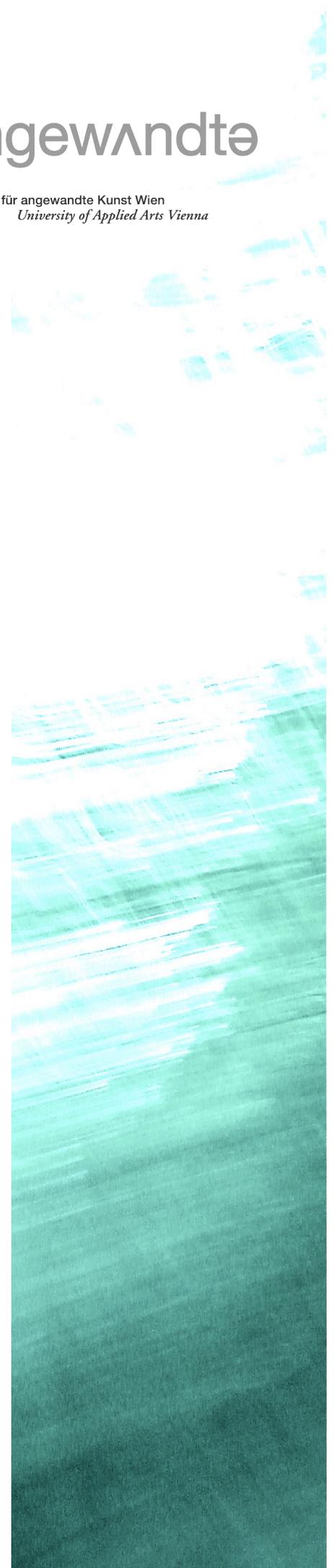


*gender_*di:'angewandte

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

Jahresbericht laut

Frauenförderungsplan 2013



Impressum:

Verfasserin

Mag.^a Doris Löffler, MBA

Abteilung für Genderangelegenheiten

www.dieangewandte.at/gender

Universität für angewandte Kunst Wien

Oskar Kokoschka-Platz 2

1010 Wien

Wien, November 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	6
2. Das Personal	7
Der Personalstand	7
Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	11
Beschäftigungsausmaß	14
Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung	20
Die verschiedenen Personalgruppen	21
Die Geschlechterverhältnisse im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“	23
Die Geschlechterverhältnisse im Bereich „Planung, Service und Verwaltung“	27
Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst	29
Gender Pay Gap	35
3. Studierende und Studien	37
Frauenstudien – Männerstudien?	37
Bewerbungen und bestandene Aufnahmeprüfungen	39
Studienverlauf	41
4. Gender Studies	43
Gender Studies in der Lehre	43
Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“	44
Gender Art Laboratory – GAL	45
5. Förderungen und Stipendien	46
Arbeitsstipendium	46
Beihilfe zum Zwecke der Wissenschaft (Forschungsstipendium)	47
Leistungsstipendium	47
Förderungsstipendium	48
Fred Adlmüller-Stipendium	49
Erasmus Studienaufenthalte	49
Erasmus Studierenden Praktika	50
Auslandsstipendien der Angewandten	51

6.	Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis.....	54
	Tabellenverzeichnis	54
	Abbildungsverzeichnis	55
	Abkürzungsverzeichnis	56
7.	Anhang.....	57
	Bewerbungen und bestandene Aufnahmeprüfungen.....	57

Vorwort

Im folgenden Jahresbericht werden die Geschlechterverhältnisse an der Universität für angewandte Kunst analysiert und tabellarisch abgebildet. Der Bericht beschäftigt sich mit dem Kalenderjahr 2013 bzw. dem Studienjahr 2012/13.

Er nimmt aber auch vergleichend Bezug auf die Zahlen aus dem Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2010. Überall dort wo sinnvoll und übersichtlich möglich, werden ebenso Daten aus den Jahren 2011 und 2012 angeführt.

Für die Anliegen der Gleichstellung an den Universitäten kommen verschiedene rechtliche Grundlagen zur Anwendung: das Universitätsgesetz, der jeweilige Frauenförderungsplan der Universitäten, welcher auch Teil der Satzung ist, sowie das Bundesgleichbehandlungsgesetz. Diese legen zum Teil unterschiedlich hohe Frauenanteile als Vorgabe fest. Zum Beispiel legt der Frauenförderungsplan der Universität für angewandte Kunst eine 50 % Frauenquote in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen fest, während das Universitätsgesetz bislang einen verpflichtenden Frauenanteil von 40% bei universitären Kollegialorganen und Gremien vorgibt (siehe Kapitel Funktionen und Frauenquoten).

Die vorgestellten Daten in diesem Bericht wurden zu einem großen Teil hausintern erhoben. Die Datenplattform des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (uni:data) ist die einzige hauserne Datenquelle. Alle Datenquellen sind jeweils angeführt. Erstens, um die Quellenlage offenzulegen und zweitens, um die geleistete Arbeit jener Personen und Stellen an der Angewandten, die Daten für diesen Bericht geliefert haben, sichtbar zu machen. Diesen Personen gilt besonderer Dank für die äußerst kollegiale Zusammenarbeit!

1. Einleitung

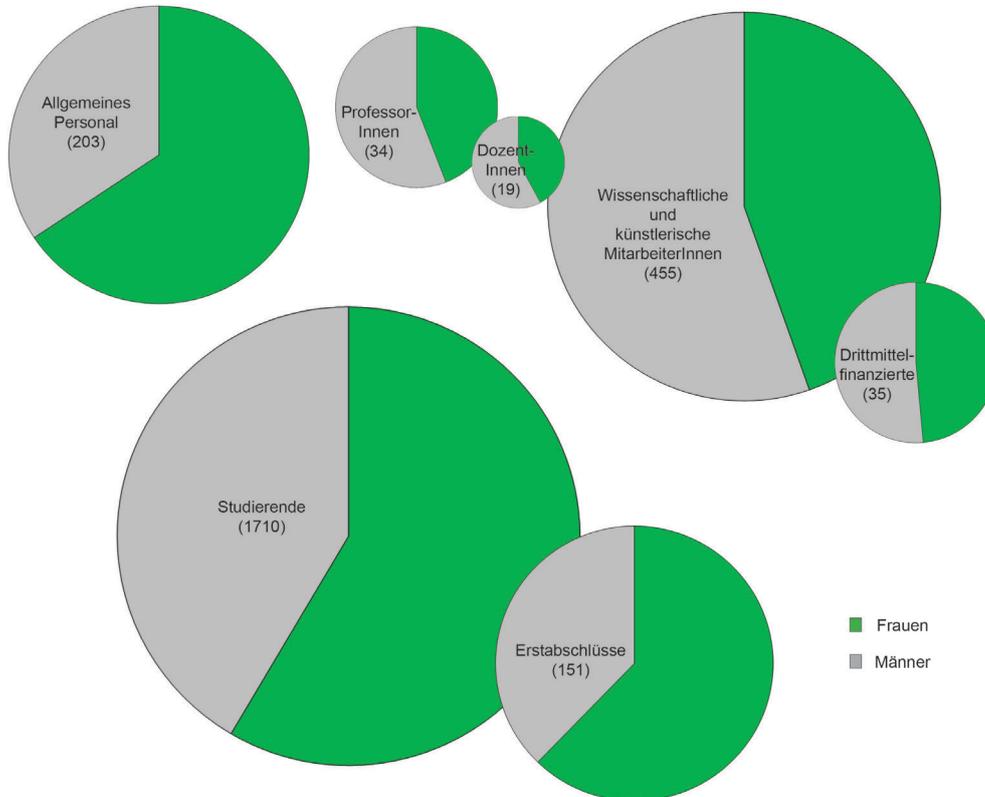


Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse nach Köpfen 2013

Quelle: uni:data

Anmerkung: Die Zahlen, die bei den jeweiligen Kategorien in Klammer angegeben sind, stellen die Gesamtsumme der jeweiligen Kategorie für das Jahr 2013 dar.

Ein erster Blick auf die Geschlechterverhältnisse im Personal und unter den Studierenden an der Universität für angewandte Kunst zeigt, so wie dies auch schon im Jahresbericht 2010 ersichtlich war, dass sich die Studierenden zu einem größeren Anteil aus Frauen zusammensetzen und auch der Frauenanteil im allgemeinen Personal dominiert, während Frauen im wissenschaftlich-künstlerischen Personal unterrepräsentiert sind. Der Anteil von Frauen gegenüber Männern unter den Studierenden, im Vergleich zum jeweiligen Frauenanteil unter den DozentInnen und ProfessorInnen, steht auch an der Universität für angewandte Kunst in einem umgekehrten Verhältnis zueinander.

2. Das Personal

Der Personalstand

Im Dezember 2013 waren an der Universität für angewandte Kunst insgesamt 688 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 („VZÄ“ abgekürzt) dargestellt, wobei ein Vollzeitäquivalent einer 40-Stunden-Stelle entspricht¹.

Allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	351	51%	337	49%	688	314	50%	317	50%	631	1%
VZÄ	200,7	54%	170,0	46%	370,7	183,1	53%	163,3	47%	346,4	1%
VZÄ pro Person ²	0,6		0,5		0,5	0,6		0,5		0,5	0,0

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

Quelle: uni:data

Wie aus der Tabelle 1 ersichtlich, sind mit 2% Abweichung fast gleichwertige Anteile von Frauen und Männern an der Universität für angewandte Kunst beschäftigt. Gegenüber 2010 haben sich die prozentuellen Anteile um 1% zu Gunsten von Frauen verändert.

Berechnet man die jeweiligen Geschlechteranteile nach Vollzeitäquivalenten liegen Frauen mit 54 % über dem Prozentanteil, den die männlichen Beschäftigten erreichen (46 %). Frauen verfügen also – und das verdeutlicht die dritte Zeile in der Tabelle, die die Vollzeitäquivalente pro Person angibt – durchschnittlich über ein minimal höheres Beschäftigungsausmaß als Männer.

¹ Die Quellen für die Personaldaten sind Großteils Exporte der Abteilung für Personalverwaltung einerseits und Daten der Datenplattform des Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft uni:data andererseits. Für beide Datenquellen gilt der Stichtag 31.12.2013 für die Daten von 2013 und der Stichtag 31.12.2010 für die Daten von 2010. In den vorgestellten Daten sind die Karenzierungen nicht enthalten. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen wurden nur einmal gezählt.

² 1 VZÄ entspricht einer 40 Wochenstunden Vollzeitbeschäftigung. Frauen sind also in dem Fall im Durchschnitt jeweils mit 0,6 VZÄ (= zu 60% bzw. mit 24 Wochenstunden) beschäftigt. Männer sind im Durchschnitt mit 0,5 VZÄ beschäftigt (= 50% oder mit 20 Wochenstunden).

Das allgemeine Personal

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	135	67%	68	33%	203	119	65%	63	35%	182	2%
VZÄ	100,3	65%	54,5	35%	154,8	89,1	65%	48,3	35%	137,4	0%
VZÄ pro Person	0,7		0,8		0,8	0,7		0,8		0,8	0,0

Tabelle 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen und nach VZÄ

Quelle: uni:data

Bei Betrachtung der Tabelle, die sich nur auf das allgemeine Personal bezieht, wird eine relativ große Abweichung zwischen weiblichem und männlichem Beschäftigungsanteil sichtbar. Mit 67% Frauen gegenüber 33% Männern ist das allgemeine Personal eindeutig weiblich dominiert. Im Vergleich zu 2010 hat dieses Ungleichgewicht um 2% zugenommen, während die prozentuelle Aufteilung im Bereich der Vollzeitäquivalente gleich geblieben ist. Männer verfügen durchschnittlich über ein leicht höheres Beschäftigungsausmaß als Frauen.

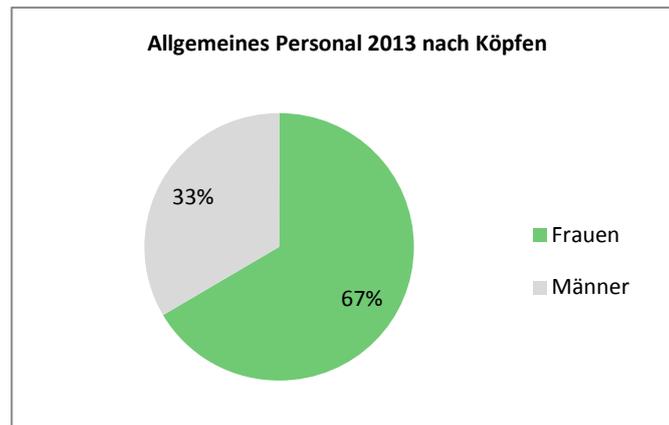


Abbildung 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 2

Das wissenschaftlich-künstlerische Personal

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Köpfe	218	45%	271	55%	489	198	44%	257	56%	455	1%
VZÄ	100,4	47%	115,5	53%	215,9	94,0	45%	115,0	55%	209,0	2%
VZÄ pro Person	0,5		0,4		0,4	0,5		0,4		0,5	0,0

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

Quelle: uni:data

Bei der Betrachtung der Tabelle zum wissenschaftlich-künstlerischen Personal zeigt sich, dass Männer im Verhältnis 55% zu Frauen mit 45% einen größeren Anteil unter den Beschäftigten einnehmen. Frauen verfügen im Durchschnitt über ein im geringen Ausmaß höheres Beschäftigungsausmaß als Männer. Im Vergleich 2013 zu 2010 ist ein leichter Anstieg des Frauenanteiles zu verzeichnen (1% in Köpfen und 2% in VZÄ).

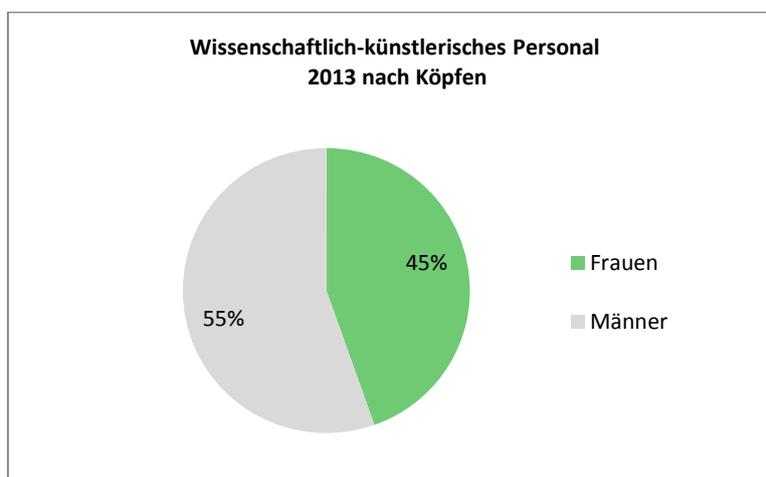


Abbildung 3: Personalstand wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 3

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. Die rote Trendlinie stellt die Differenz des Frauenanteiles zwischen 2013 und 2010 dar.

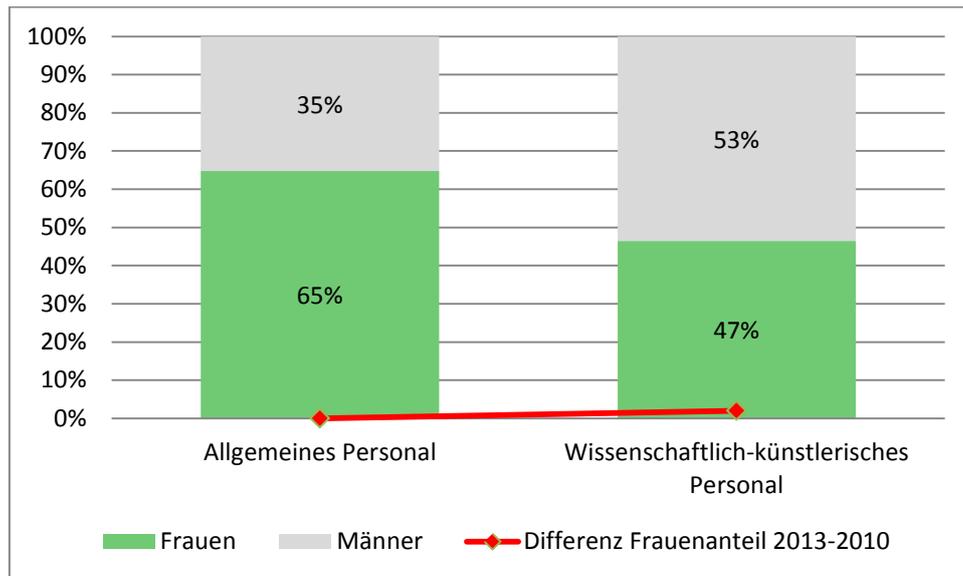


Abbildung 4: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal in VZÄ

Quelle: uni:data, vlg. 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. BeamtInnen und Vertragsbedienstete wurden von der Analyse ausgenommen, da es keine Möglichkeit gibt, Merkmale dieser Anstellungsarten noch zu verändern. In die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag hingegen, die ohnehin bereits die Mehrheit der Arbeitsverträge an der Angewandten ausmachen, kann eingegriffen werden. Typisch befristete Stellen³ sowie Dienstverhältnisse mit Beschäftigungsausmaß 0 (= Karenzierungen) wurden ebenso von der Analyse ausgenommen.

	2013						2010						Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	Männer	Gesamt		Frauen	Männer	Gesamt						
Befristet	25,8	52%	24,0	48%	49,8	100%	35,6	66%	18,6	34%	54,2	100%	-14%
Unbefristet	78,2	51%	73,6	49%	151,8	100%	43,5	45%	52,6	55%	96,089	100%	6%
Insgesamt	104,0	52%	97,6	48%	201,6	100%	79,1	53%	71,2	47%	150,29	100%	-1%

Tabelle 4: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis Frauen zu Männern nach VZÄ

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Während 2010 noch eine Benachteiligung von Frauen durch vermehrte befristete Dienstverhältnisse gegenüber Männern zu verzeichnen war, ist für 2013 ein fast ausgeglichenes Verhältnis zu erkennen. Der Frauenanteil bei den befristeten und unbefristeten Anstellungen entspricht in etwa 1:1 dem Frauenanteil insgesamt.

³ Darunter fallen LektorInnen, studentische MitarbeiterInnen und kurzfristig Angestellte (hier handelt es sich um projektbezogene kurzfristige Neben- oder Gelegenheitstätigkeiten zum jeweiligen Stichtag 31.12.).

Im Verhältnis befristet zu unbefristet

In der folgenden Tabelle und den dazugehörigen Abbildungen werden die befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse des allgemeinen und des wissenschaftlich-künstlerischen Personals nach KV im Verhältnis zu einander dargestellt. Typisch befristete Stellen sowie Dienstverhältnisse mit Beschäftigungsausmaß 0 wurden auch in dieser Analyse ausgenommen.

	2013						2010						Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen		Männer		Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt		
Allgemeines Personal befristet	5,0	9%	2,4	6%	7,4	8%	5,4	15%	1,3	6%	6,7	11%	-5%
Allgemeines Personal unbefristet	48,2	91%	35,9	94%	84,1	92%	31,6	85%	21,5	94%	53,1	89%	5%
Insgesamt	53,2	100%	38,3	100%	91,5	100%	37,0	100%	22,8	100%	59,8	100%	
Wissenschaftlich-künstl. Personal befristet	20,8	41%	21,6	36%	42,4	39%	30,2	72%	17,4	36%	47,5	53%	-31%
Wissenschaftlich-künstl. Personal unbefristet	30,0	59%	37,7	64%	67,7	61%	11,9	28%	31,0	64%	42,9	47%	31%
Insgesamt	50,8	100%	59,3	100%	110,1	100%	42,1	100%	48,4	100%	90,5	100%	

Tabelle 5: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zueinander nach VZÄ

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Allgemeines Personal befristet und unbefristet nach VZÄ

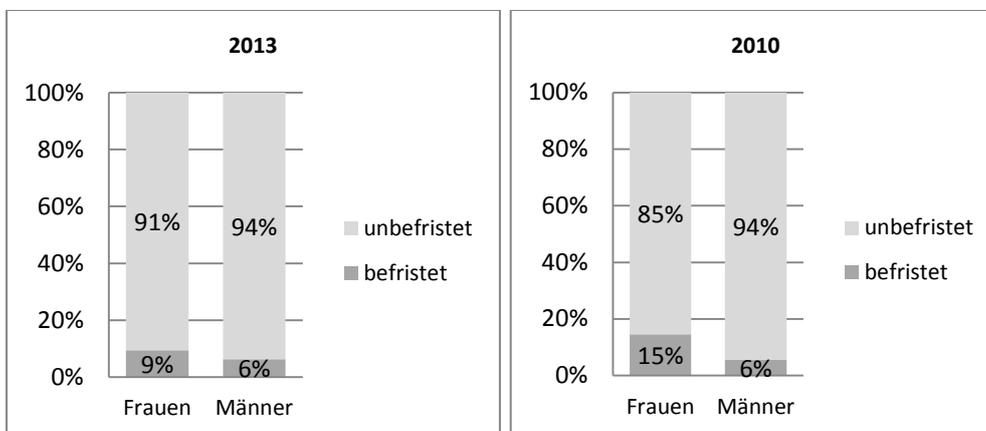


Abbildung 5: Allgemeines Personal befristet und unbefristet nach VZÄ 2013 und 2010

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 5

Wissenschaftlich-künstlerisches Personal befristet und unbefristet in VZÄ

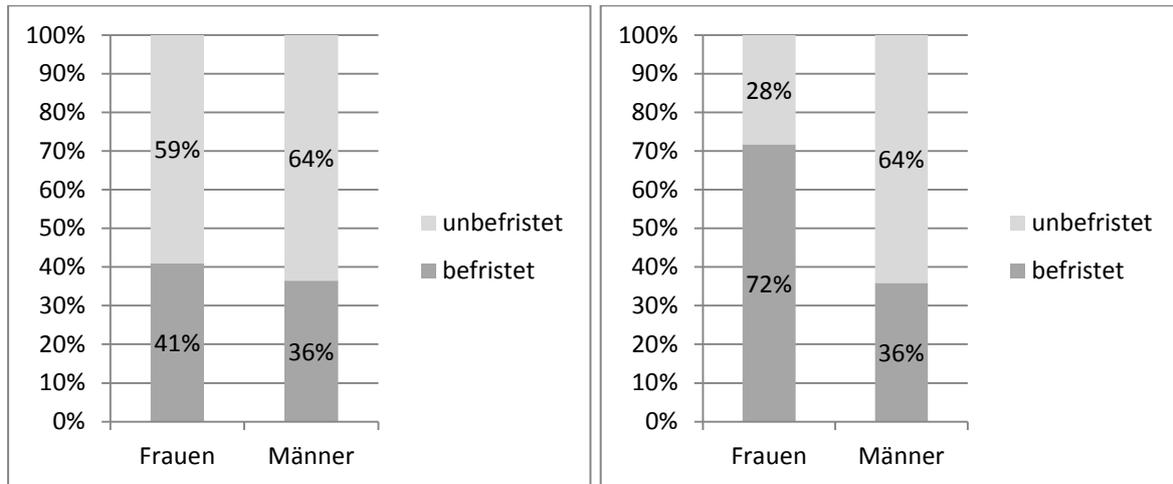


Abbildung 6: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal befristet und unbefristet 2013 und 2010

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 5

Aus den Abbildungen ist ersichtlich, dass mit 92% der Großteil der von Frauen oder Männern ausgefüllten VZÄ im allgemeinen Personal nach KV aus unbefristeten Anstellungsverhältnissen besteht. Die Gruppe der Frauen im allgemeinen Personal (nach VZÄ) besteht zu 9% aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Die Gruppe der Männer (nach VZÄ) enthält 6% befristete Beschäftigungen. 2010 waren es noch 15% der Frauen zu 6% der Männer, die befristet gearbeitet hatten.

Der größte Unterschied zu 2010 ist allerdings bei den wissenschaftlich-künstlerischen Beschäftigungen zu finden. Waren es 2010 noch 72 % des weiblichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals (nach VZÄ) welches befristete Stellen besetzte, während dies auf nur 36 % der in der Wissenschaft und Kunst beschäftigten Männer (nach VZÄ) zutraf, zeigt sich 2013 ein verändertes Bild. Mittlerweile arbeiten 59% der Frauen und 64% der Männer unbefristet.

Beschäftigungsausmaß

Bei der folgenden Untersuchung handelt es sich um allgemeines und in Folge um wissenschaftlich-künstlerisches Personal, das nach Köpfen angeführt wird. Die Daten umfassen auch hier nur die Angestelltenverhältnisse nach Kollektivvertrag. Arbeitsverhältnisse nach Beamten-Dienstrechtsgesetz oder nach Vertragsbedienstetengesetz, LektorInnen, studentische MitarbeiterInnen und kurzfristig Angestellte wurden von der Analyse ausgenommen.⁴

Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	1	100%	0	0%	1
10-19 Wochenstunden	4	80%	1	20%	5
20-25 Wochenstunden	14	82%	3	18%	17
26-39 Wochenstunden	12	75%	4	25%	16
40 Wochenstunden	35	51%	34	49%	69
Insgesamt	66	61%	42	39%	108

Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2013.

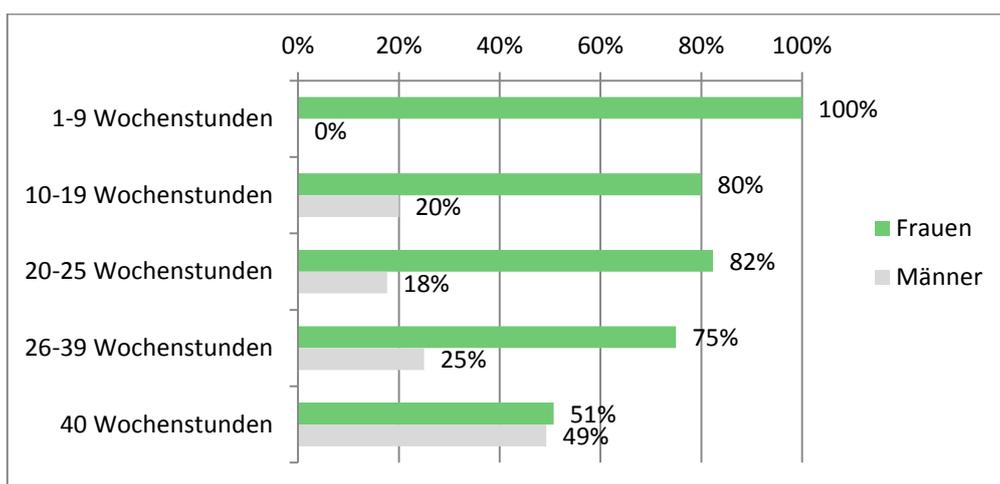


Abbildung 7: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2013 nach Köpfen

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 6

⁴ Beschäftigte mit Beschäftigungsausmaß 0 (Karenzierungen) wurden nicht berücksichtigt. Bei Personen, deren Arbeitszeit sich auf mehrere Arbeitsplätze aufteilt, wurden die jeweiligen Anteile auf ein Beschäftigungsausmaß zusammen gezählt. Es handelt sich bei den ausgewählten Daten sowohl beim allgemeinen als auch beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal nur um jeweils zwei Personen, deren Beschäftigungsverhältnisse diesbezüglich summiert wurden.

Aus der Abbildung 7 kann auf den ersten Blick entnommen werden, dass Frauen in den meisten Beschäftigungsclustern überrepräsentiert sind, außer im Bereich der Vollzeitstellungen mit 40 Wochenstunden.

Bei genauerer Betrachtung der diesbezüglichen Tabelle zur Abbildung – mit Rücksichtnahme auf den prozentuellen Frauenanteil (61%) und Männeranteil (39%) der Gesamtgröße – zeigt sich ein Überhang an Frauen in den Kategorien 1 bis 9, 10 bis 19, 20 bis 25 und 26 bis 39 Wochenstunden, während im Vergleich dazu Männer in der Kategorie 40 Wochenstunden, im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtgröße, überrepräsentiert sind.

Bei einem Blick ausschließlich auf die weiblichen Beschäftigten im Bereich des allgemeinen Personals zeigt sich folgendes Bild.

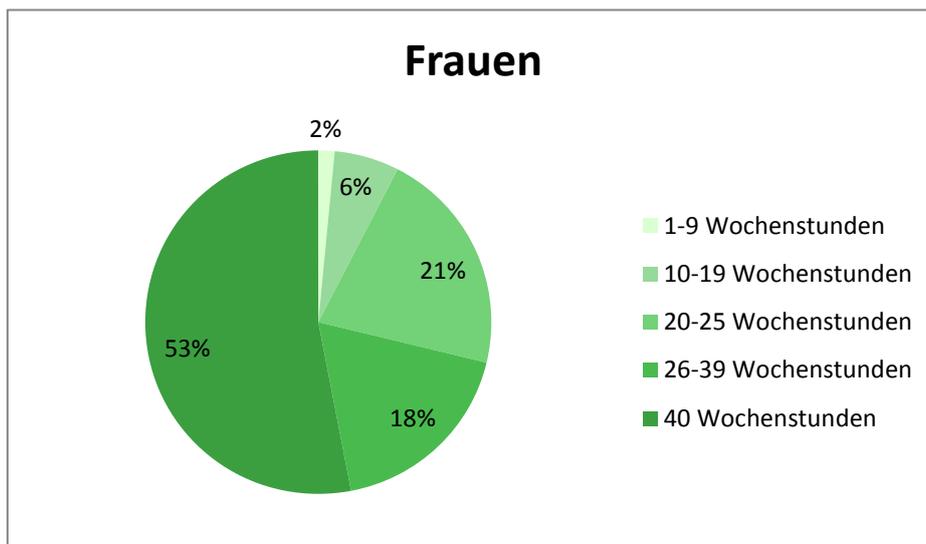


Abbildung 8: Verteilung Beschäftigungsausmaß Frauen allgemeines Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vlg. Tabelle 6

53% der Frauen des allgemeinen Personales nach Kollektivvertrag sind mit 40 Wochenstunden Vollzeit beschäftigt. 21% der Frauen arbeiten 20 bis 25 Wochenstunden. 18% arbeiten in einem Beschäftigungsverhältnis welches 26 bis 39 Wochenstunden umfasst. 6% 10 bis 19 Wochenstunden und eine Frau (= 2%) ist nur zwischen 1 und 9 Wochenstunden beschäftigt.

Wenn man die beiden Kategorien mit dem höchsten Stundenausmaß zusammenfasst arbeiten 71% der Frauen über 25 Wochenstunden.

Männer im Bereich allgemeines Personal teilen sich je nach Beschäftigungsausmaß folgendermaßen auf:

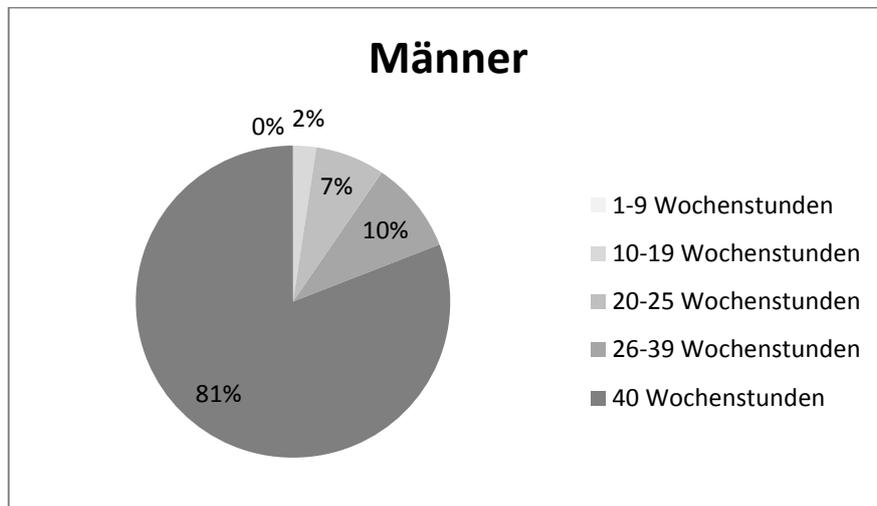


Abbildung 9: Verteilung Beschäftigungsausmaß Männer allgemeines Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vlg. Tabelle 6

81% der Männer arbeiten in einem Vollzeit Beschäftigungsverhältnis. 10% arbeiten 26 bis 39 Wochenstunden, 7% 20 bis 25 Wochenstunden, ein Mann (=2%) ist mit 10 bis 19 Wochenstunden beschäftigt. Wenn man die beiden Kategorien mit dem höchsten Stundenausmaß zusammenfasst arbeiten 91% der Männer über 25 Wochenstunden.

Im Vergleich Frauen zu Männern und im Blickwinkel ihrer jeweiligen Grundgröße kann man somit zusammenfassen, dass Männer im Bereich des allgemeinen Personals mit 81% (von 100% Männern) häufiger Vollzeit beschäftigt sind als Frauen mit 53% (von 100% Frauen). Männer arbeiten mit 91% in einem größeren Ausmaße über 25 Wochenstunden als Frauen mit 71%.

Frauen sind mit 21% zu einem höheren Anteil mit 20 bis 25 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt im Vergleich zu Männern mit 10%.

Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal

Beschäftigungsausmaß	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
1-9 Wochenstunden	11	69%	5	31%	16
10-19 Wochenstunden	10	28%	26	72%	36
20-25 Wochenstunden	32	53%	28	47%	60
26-39 Wochenstunden	11	39%	17	61%	28
40 Wochenstunden	21	48%	23	52%	44
Insgesamt	85	46%	99	54%	184

Tabelle 7: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2013.

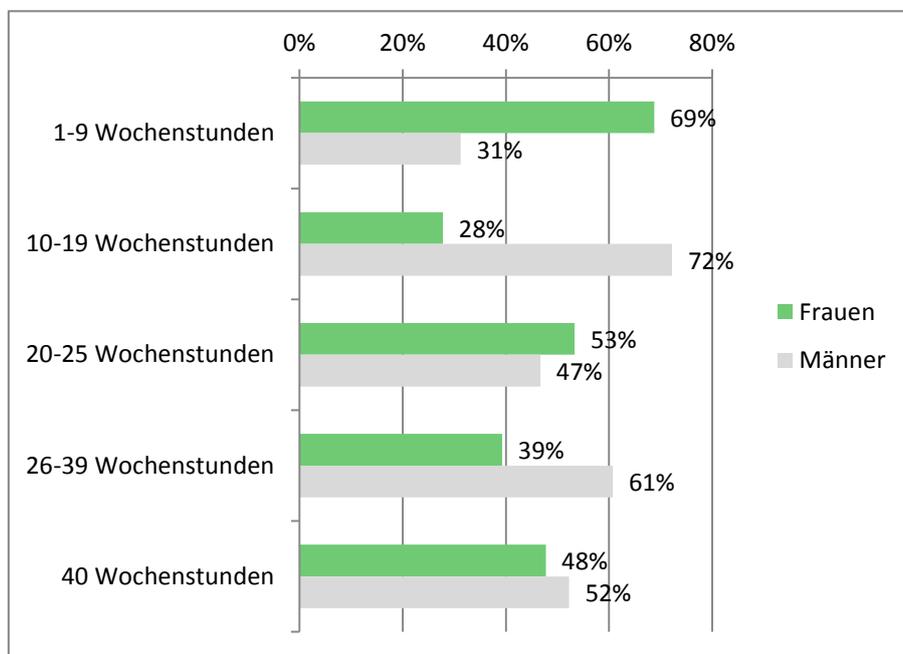


Abbildung 10: Verteilung Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vlg. Tabelle 7

In der Tabelle 7 sowie in der Abbildung 10 zeigt sich vor allem, dass Frauen gegenüber Männern im Beschäftigungscluster 1 bis 9 Wochenstunden stärker vertreten sind und Männer andererseits überdimensional gegenüber Frauen für 10 bis 19 Stunden beschäftigt sind.

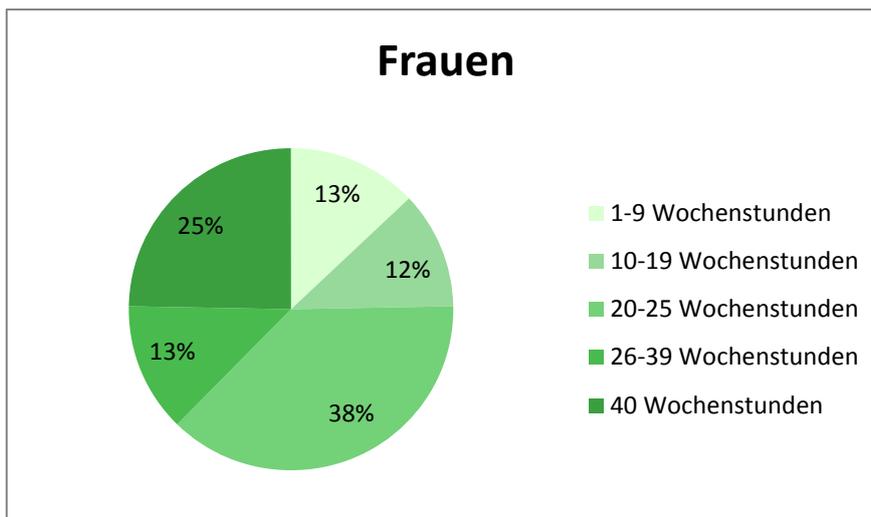


Abbildung 11: Verteilung Beschäftigungsausmaß Frauen wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vlg. Tabelle 7

38% der Frauen im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Kollektivvertrag sind mit 20 bis 25 Wochenstunden angestellt. 25% der Frauen sind mit 40 Wochenstunden Vollzeit tätig. Jeweils 13 Prozent arbeiten 1 bis 9 Wochenstunden und 26 bis 39 Wochenstunden an der Angewandten und 12% sind mit 10 bis 19 Stunden beschäftigt.

Wenn man die beiden Kategorien mit dem höchsten Stundenausmaß zusammenfasst arbeiten 38% der Frauen über 25 Wochenstunden.

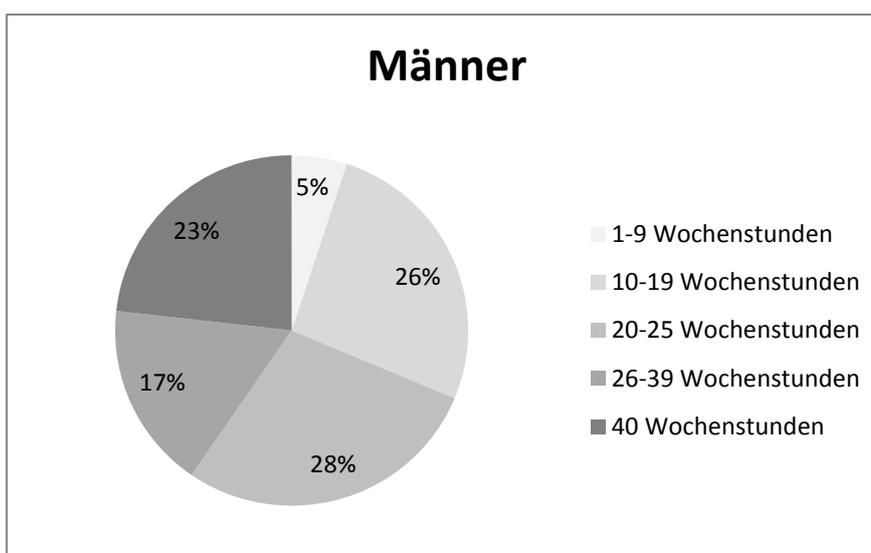


Abbildung 12: Verteilung Beschäftigungsausmaß Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013

Quelle: Export der Abteilung für Personalverwaltung, vlg. Tabelle 7

Der Großteil der Männer im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal – und zwar 28% – ist an der Angewandten mit 20 bis 25 Wochenstunden beschäftigt. 26% der Männer arbeiten 10 bis 19 Wochenstunden, 23% in einem Vollzeit Beschäftigungsverhältnis, 17% sind 26 bis 39 Wochenstunden an der Angewandten tätig und 5% nur 1 bis 9 Wochenstunden.

Wenn man die beiden Kategorien mit dem höchsten Stundenausmaß zusammenfasst arbeiten 40% der Männer über 25 Wochenstunden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass im Bereich wissenschaftlich-künstlerisches Personal sowohl Frauen als auch Männer jeweils zur Mehrheit in einem Beschäftigungsverhältnis, welches zwischen 20 und 25 Wochenstunden umfasst, arbeiten. Nur rund ein Viertel der Angestellten ist Vollzeit beschäftigt.

Bildungskarenzen und Karenzurlaube zur Kinderbetreuung

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

	2013			2012			2011		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Bildungskarenzen	6	2	8	6	4	10	2	3	5
Karenzurlaube Kinderbetreuung	9	1	10	7	1	8	12	1	13

Tabelle 8: Karenzierungen 2013 nach Köpfen

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag 31.12.2013

Frauen gehen in größerem Ausmaß in Bildungskarenz als ihre männlichen Kollegen. Zur Kinderbetreuung karenziert wurde in den Jahren 2011 bis 2013 jeweils nur 1 Mann.

Bezüglich Kinderbetreuung gibt es seit 2006 an der Angewandten eine Kindergruppe mit dem Namen „kokodil“ für Kinder von Studierenden, AbsolventInnen, MitarbeiterInnen und sogenannten „externen Elternteilen“. Die Kindergruppe wurde durch eine Startfinanzierung der Angewandten unterstützt, die Räumlichkeiten wurden und werden von der Angewandten zur Verfügung gestellt. Die Kindergruppe ist von Eltern verwaltet und in Form eines Vereins organisiert. Drei Angestellte, zwei Frauen und ein Mann, sind dort beschäftigt. Im Kalenderjahr 2013 besuchten sechs Mädchen und neun Buben die Kindergruppe.

Die verschiedenen Personalgruppen

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

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Universitäts- professorIn	13,5	44%	16,9	56%	30,4	11,5	35%	21,5	65%	33,0	9%
Universitäts- dozentIn	7,9	42%	10,8	58%	18,7	6,1	32%	13,0	68%	19,1	10%
Wiss./künstl. MitarbeiterIn mit selbst. Lehre	22,1	53%	19,2	47%	41,2	24,0	51%	23,1	49%	47,2	2%
Wiss./künstl. MitarbeiterIn ohne selbst. Lehre	1,0	50%	1,0	50%	2,0	2,8	73%	1,0	27%	3,8	-23%
Senior Lecturer (KV)	4,8	38%	7,8	62%	12,6	3,3	26%	9,7	74%	13,1	12%
Senior Scientist/Artist (KV)	8,2	35%	15,1	65%	23,2	9,5	35%	17,9	65%	27,4	0%
Universitäts- assistentIn (KV)	23,3	56%	18,5	44%	41,8	17,4	58%	12,4	42%	29,8	-2%
Drittmittel- finanzierte Projektmit- arbeiterIn	8,0	47%	9,2	53%	17,2	7,3	89%	0,9	11%	8,2	-42%
Lehrbeauftragte & LektorIn	8,0	37%	13,3	63%	21,3	9,1	41%	12,8	59%	21,9	-4%
StudentischeR MitarbeiterIn	3,7	49%	3,8	51%	7,5	3,0	53%	2,7	47%	5,7	-4%
Universitäts- management	0,0	0%	1,0	100%	1,0	0,0	0%	1,0	100%	1,0	0%
Verwaltung	92,0	67%	44,9	33%	136,9	79,7	68%	37,3	32%	117,0	-1%
Projektmit- arbeiterIn, nichtwiss./ nichtkünstl.	0,5	100%	0,0	0%	0,5	1,3	100%	0,0	0%	1,3	0%
Wartung und Betrieb	7,8	47%	8,6	53%	16,4	8,1	45%	10,0	55%	18,1	2%
Insgesamt	208,7	55%	170,0	45%	378,7	190,4	54%	164,2	46%	354,6	1%

Tabelle 9: Personalgruppen in VZÄ

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

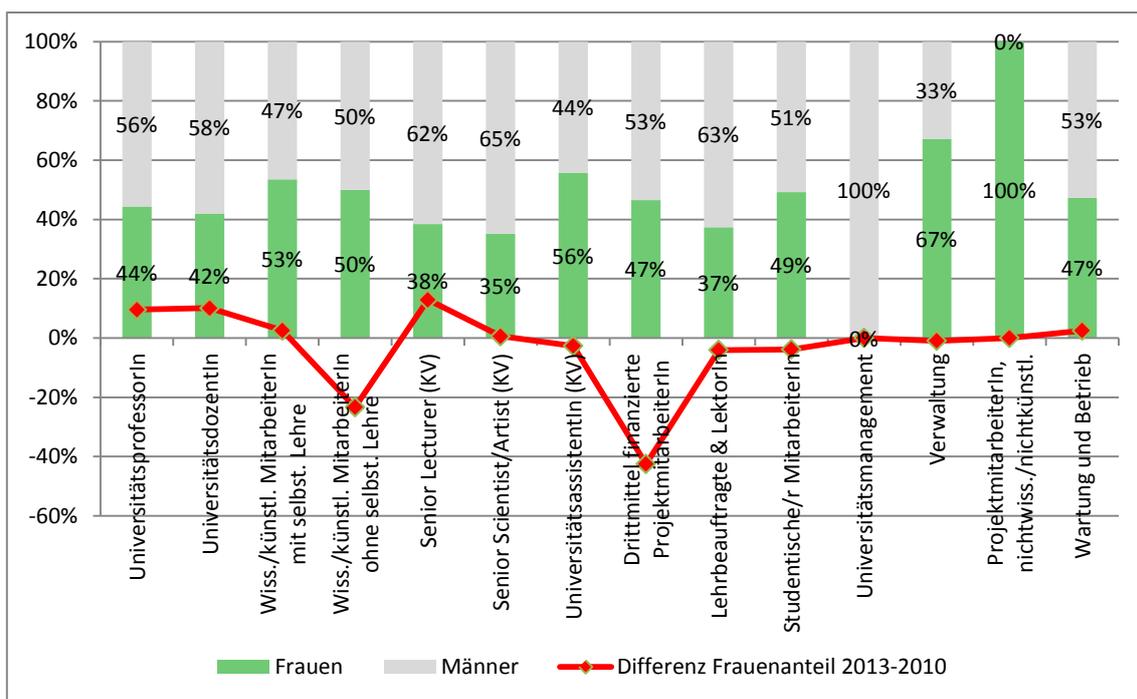


Abbildung 13: Personalgruppen in VZÄ 2013

Quelle: uni:data, vgl. Tabelle 9

Die Kategorien von den UniversitätsprofessorInnen bis zu den studentischen MitarbeiterInnen bilden in der angeführten Reihenfolge die personelle Hierarchie im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ab. Während 2010 die hierarchischen Spitzen wie UniversitätsprofessorInnen (65 % Männeranteil) sowie DozentInnen (68 % Männeranteil) noch eindeutig männlich dominiert waren, zeigt sich 2013 ein ausgeglicheneres Bild. Der Frauenanteil konnte von 2010 auf 2013 im Bereich der DozentInnen auf 42% und bei den ProfessorInnen auf 44% (jeweils VZÄ) zulegen.

Die Kategorien drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen und wissenschaftlich-künstlerische MitarbeiterInnen ohne selbstständige Lehre, welche im Gegenzug 2010 noch in höherem Maße weiblich besetzt waren, sind 2013 relativ ausgeglichen mit Frauen und Männern besetzt. (Bei der Kategorie wissenschaftlich-künstlerische MitarbeiterInnen ohne selbstständige Lehre handelt es sich wohlgermerkt nur um 3,8 VZÄ 2010 und um insgesamt 2,0 VZÄ 2013).

Während der weibliche Anteil der Senior Lecturer bis 2013 auf 38% angehoben wurde, hat bei den Senior Scientists/Artists keine ausgleichende Bewegung stattgefunden. Dies ist vor allem auf den Bereich der Senior Artists zurückzuführen. Hier beträgt der Frauenanteil 2013 nur 22% (2012: 27%, 2011:29%).⁵

⁵ Siehe auch Gendermonitoring/ Zwischenbericht 2011 und 2012 <http://gender.dieangewandte.at>

Die Geschlechterverhältnisse im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“

Die Geschlechterverhältnisse im Personal des Bereichs „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

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	9,2	31%	20,3	69%	29,5	8,2	30%	19,3	70%	27,5	1%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	26,7	46%	30,7	54%	57,4	23,2	48%	24,9	52%	48,1	-2%
Institut für Design	12,3	32%	25,7	68%	38,0	11,2	30%	26,1	70%	37,3	2%
Institut für Konservierung und Restaurierung	10,2	91%	1,0	9%	11,2	8,3	82%	1,8	18%	10,1	9%
Institut für Kunst und Gesellschaft	3,4	37%	5,8	63%	9,1	1,6	37%	2,7	63%	4,3	0%
Institut für Kunst und Technologie	6,6	29%	16,4	71%	23,0	9,6	33%	19,7	67%	29,3	-4%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	24,7	67%	12,3	33%	36,9	24,9	62%	15,1	38%	40,0	5%
Institut für Sprachkunst	1,9	45%	2,4	55%	4,3	2,1	47%	2,4	53%	4,5	-2%
Kunstsammlungen und Archiv	2,4	70%	1,0	30%	3,4	2,6	57%	2,0	43%	4,6	13%
Universitätslehrgänge	1,2	100%	0,0	0%	1,2	1,4	100%	0,0	0%	1,4	0%
Gesamt	98,5	46%	115,5	54%	214,0	93,1	45%	114,0	55%	207,1	1%

Tabelle 10: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Anmerkung: Es handelt sich in der Tabelle um Stellen, die laut Personaldatenbank dem jeweiligen Institut oder Universitätslehrgang zugeordnet sind. Zum Beispiel das lehrende Personal im Universitätslehrgang Art and Economy rekrutiert sich aus dem Haus rein über Nebentätigkeiten und scheint daher hier in dieser Tabelle nicht auf. In der Reihe Universitätslehrgänge scheint daher nur wissenschaftlich-künstlerisches Personal aus dem Lehrgang Exhibition and Cultural Communication Management auf. Die Rubrik Kunstsammlung und Archiv umfasst wissenschaftlich-künstlerisches Personal aus den Bereichen: Kunstsammlung und Archiv; Sammlung, Kostüm und Mode und Viktor J. Papaneek Foundation. Der

Betriebsrat für das wissenschaftlich-künstlerische Personal und das Büro der KinderuniKunst (jeweils 1,0 weiblich VZÄ) wurden nicht mit einberechnet, da sie keinem Institut und keinem Lehrgang angehören.

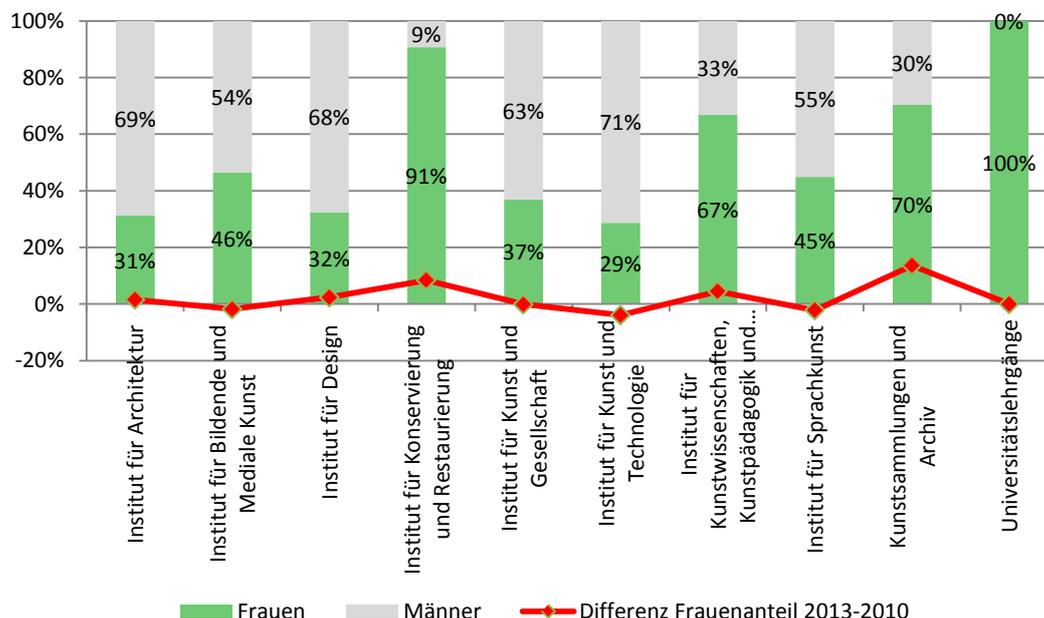


Abbildung 14: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ 2013
Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 10

Wie der Tabelle als auch der Abbildung entnommen werden kann, sind die Institute Architektur, Design, Kunst- und Gesellschaft sowie Kunst und Technologie die „männlichsten“ Organisationseinheiten. 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 von weiblichem Personal dominiert sind.

Die Institute Bildende und Mediale Kunst und Sprachkunst weisen relativ ausgewogene Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlich-künstlerischen Personal auf. Allerdings sind die Grundgesamtheiten bei der Sprachkunst, der Kunstsammlung und dem Archiv sowie den Universitätslehrgängen recht gering und besitzen daher nur beschränkte Aussagekraft.

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

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Institut für Architektur	4,8	100%	0,0	0%	4,8	2,3	100%	0,0	0%	2,3	0%
Institut für Bildende und Mediale Kunst	8,3	77%	2,5	23%	10,8	6,9	67%	3,4	33%	10,3	10%
Institut für Design	5,4	85%	0,9	15%	6,4	4,6	87%	0,7	13%	5,3	-1%
Institut für Konservierung und Restaurierung	1,2	100%	0,0	0%	1,2	1,4	100%	0,0	0%	1,4	0%
Institut für Kunst und Gesellschaft	1,5	100%	0,0	0%	1,5	1,0	100%	0,0	0%	1,0	0%
Institut für Kunst und Technologie	2,2	36%	3,9	64%	6,2	2,6	36%	4,5	64%	7,0	0%
Institut für Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung	4,5	80%	1,1	20%	5,6	4,5	80%	1,1	20%	5,6	0%
Institut für Sprachkunst	1,0	100%	0,0	0%	1,0	1,0	100%	0,0	0%	1,0	0%
Kunstsammlungen und Archiv	7,0	93%	0,5	7%	7,5	5,0	91%	0,5	9%	5,5	2%
Universitätslehrgänge	2,8	84%	0,5	16%	3,3	0,8	100%	0,0	0%	0,8	-16%
Gesamt	38,8	80%	9,5	20%	48,3	30,0	75%	10,2	25%	40,2	6%

Tabelle 11: Das allgemeine Personal im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" nach VZÄ

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

Anmerkung: Die Rubrik Kunstsammlung und Archiv umfasst allgemeines Personal aus den Bereichen: Kunst- und Designsammlung, Kunstsammlung und Archiv, Sammlung Kostüm und Mode. Im Bereich der Universitätslehrgänge gibt es nur im Lehrgang Art and Economy allgemeines Personal von insgesamt 3,3% VZÄ. Die Rubrik Institut für Kunst und Gesellschaft war 2010 unter Zentrum für Kunst- und Wissenstransfer angeführt. Das Büro der KinderuniKunst (0,5 weibliche VZÄ) und das Gender Art Lab (1,0 männliche VZÄ) wurden in dieser Tabelle nicht mit aufgelistet, da sie keinem Institut und keinem Lehrgang angehören.

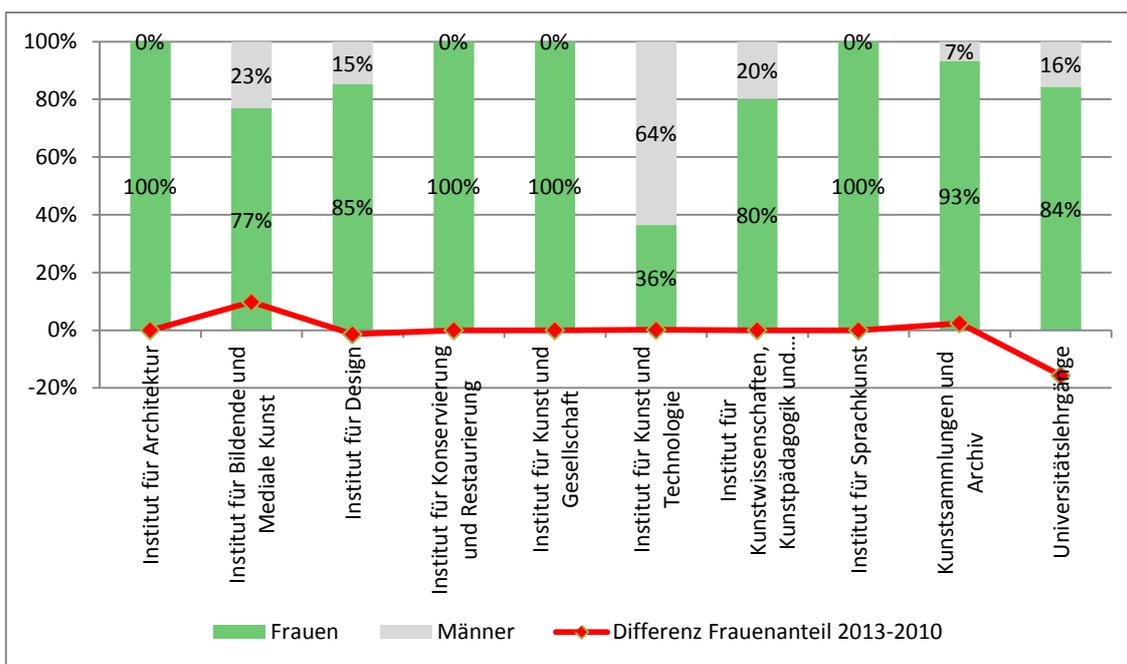


Abbildung 15: Das allgemeine Personal im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" nach VZÄ 2013

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 11

Die Summen der Vollzeitäquivalente des allgemeinen Personals in den jeweiligen wissenschaftlich-künstlerischen Einheiten sind teilweise recht gering, die Interpretationen der Prozentwerte müssen deswegen vorsichtig gehandhabt werden.

Einige Aussagen können aber getroffen werden: Das allgemeine Personal im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich ist mit 80% absolut weiblich dominiert. Einzig für das Institut für Kunst und Technologie trifft dies nicht zu, das mit Technik und Technologie als traditionellen Männerdomänen zu tun hat. Die technischen Arbeitskräfte setzen sich Großteils aus Männern zusammen. Männeranteile von unter einem Viertel weisen die Institute für Bildende und Mediale Kunst, Design, Kunstwissenschaften, Kunstpädagogik und Kunstvermittlung, die Kunstsammlung und das Archiv und die Universitätslehrgänge auf. In allen anderen Instituten arbeiten ausschließlich Frauen im allgemeinen Personal.

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 MitarbeiterInnen des Rektorates, der Vize-RektorInnen, des Universitätsrates, des Senats, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kinderuniversität sind zur besseren Übersichtlichkeit in einem Balken zusammengefasst.

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Facility Management	19,0	38%	31,6	62%	50,6	18,4	39%	29,0	61%	47,4	-1%
Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung	2,3	100%	0,0	0%	2,3	2,3	100%	0,0	0%	2,3	0%
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungs- management	4,6	50%	4,5	50%	9,2	3,6	64%	2,0	36%	5,6	-14%
Personal, Finanzen und Recht	12,3	92%	1,0	8%	13,3	11,0	92%	1,0	8%	12,0	0%
Ressourcenplanung und Controlling	2,0	100%	0,0	0%	2,0	2,0	100%	0,0	0%	2,0	0%
Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung	5,9	70%	2,5	30%	8,4	5,5	80%	1,4	20%	6,9	-10%
Support Kunst und Forschung	1,0	50%	1,0	50%	2,0	1,0	100%	0,0	0%	1,0	-50%
Universitätsbibliothek	8,8	69%	3,9	31%	12,7	7,6	73%	2,8	27%	10,4	-4%
Büros d. Rektors, Vize-RektorInnen, Univ.rates, Senats, Arbeitskreises f. Gleichbehandlungs- fragen & Kinderuniversität	8,5	89%	1,0	11%	9,5	7,8	89%	1,0	11%	8,8	0%
Gesamt	64,3	59%	45,5	41%	109,9	59,2	61%	37,2	39%	96,4	-2%

Tabelle 12: Geschlechterverteilung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung" nach VZÄ

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, Stichtag jeweils 31.12.

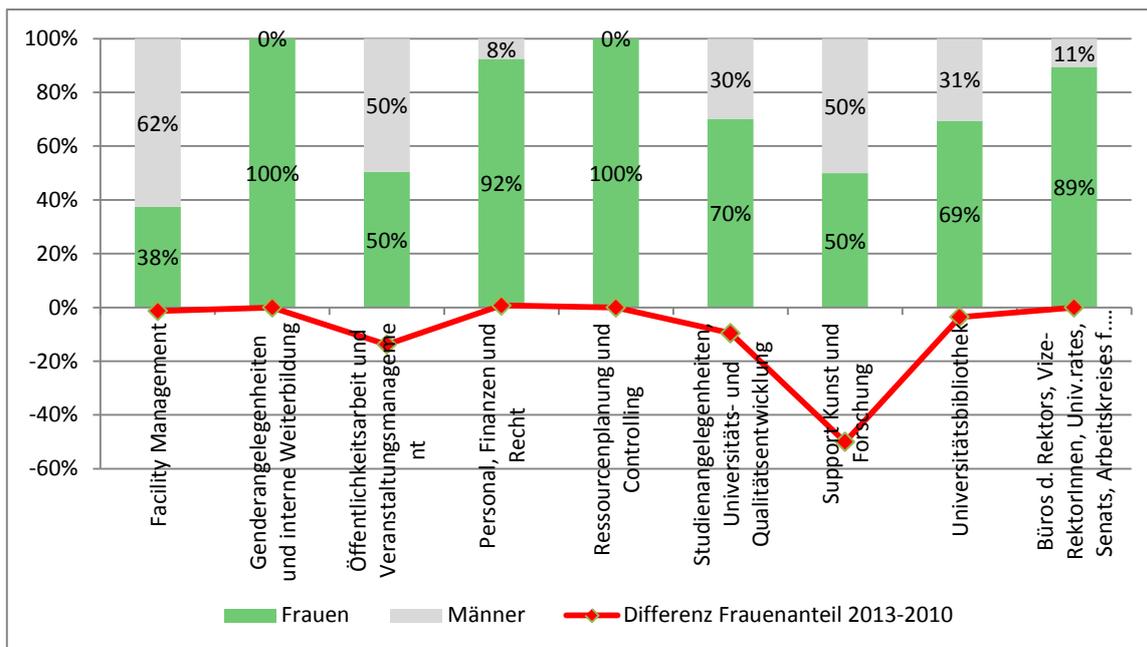


Abbildung 16: Geschlechterverteilung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung" nach VZÄ 2013

Quelle: Export aus der Abteilung für Personalverwaltung, vgl. Tabelle 12

Die Analyse zeigt, dass die meisten Verwaltungsbereiche überwiegend von Frauen besetzt sind. Die Bereiche Genderangelegenheiten und interne Weiterbildung sowie Ressourcenplanung und Controlling sind gänzlich weiblich besetzt, bestehen allerdings jeweils nur aus sehr wenigen Vollzeitäquivalenten.

Nach diesen ausschließlich aus Mitarbeiterinnen zusammengesetzten Arbeitsbereichen folgt der Bereich Personal, Finanzen und Recht mit einem Männeranteil von 8 %. Es handelt sich bei diesen 8 % um eine männliche Person, die die Bereichsleitung innehat. Die verschiedenen in einem Balken zusammengefassten Büros schließen an diese Rangfolge mit 11 % Männeranteil an. Auch hier handelt es sich um eine männlich besetzte Stelle, die gleichzeitig keine Sekretariatsposition ist.

Die übrigen von Frauen dominierten Bereiche sind – in folgender Reihenfolge – die Universitätsbibliothek (Männeranteil 31 %), die Studienangelegenheiten sowie die Universitäts- und Qualitätsentwicklung (Männeranteil 30 %). In den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement sowie Support Kunst und Forschung beträgt der Männeranteil jeweils 50 %. Den einzigen Bereich mit männlichem Überhang bildet das Facility Management mit einem Männeranteil von 62 %. Insbesondere die (sicherheits-)technischen Abteilungen wie der Zentrale Informatikdienst, die Abteilung Gebäude und Technik oder die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin sind vorwiegend männlich besetzt. Es handelt sich dabei um Arbeitsbereiche, die gesellschaftlich „traditionellerweise“ den männlichen Aufgabengebieten zugeteilt wurden.

Karriereschere an der Universität für angewandte Kunst

Funktionen und Frauenquoten

In der Novelle des Universitätsgesetzes 2009 wurde eine Frauenquote von 40 %⁶ für das Rektorat, den Senat, den Universitätsrat und den vom Senat einzurichtenden Kollegialorganen festgeschrieben. Die Erfüllung dieser 40%-Quote wird in folgender Tabelle angeführt.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Q ⁷
Universitätsrat	3	60%	2	40%	5	1/1
VorsitzendeR	0	0%	1	100%	1	
Mitglieder	3	75%	1	25%	4	
Rektorat	2	50%	2	50%	4	1/1
RektorIn	0	0%	1	100%	1	
VizerektorInnen	2	67%	1	33%	3	
Senat	11	61%	7	39%	18	1/1
VorsitzendeR	1	100%	0	0%	1	
Mitglieder	10	59%	7	41%	17	
Habilitationskommissionen	11	44%	14	56%	25	5/5
Berufungskommissionen	10	67%	5	33%	15	3/3
Curricularkommissionen	49	63%	29	37%	78	13/13
Sonstige Kollegialorgane	11	73%	4	27%	15	1/1

Tabelle 13: Funktionen und Frauenquoten 2013 nach Köpfen

Quelle: Wissensbilanz der Universität für angewandte Kunst 2013, Frauenquoten, Seite 31

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

Seit 2011 zählt die Universität für angewandte Kunst zu den Universitäten, die die im Universitätsgesetz vorgeschriebene Frauenquoten in allen Bereichen zu 100% erfüllen.

⁶ Laut Frauenförderungsplan der Universität für angewandte Kunst wird allerdings ein Frauenanteil von 50 % für alle Kollegialorgane, akademischen Gremien und Kommissionen angestrebt (§ 4 Abs. 1).

⁷ Organe mit erfüllter Quote/Organe gesamt (Quotenerfüllungsgrad)

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.

	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Institutsleitung in Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung"	2	29%	5	71%	7
Leitung anderer Organisationseinheiten in "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" ⁸	21	40%	31	60%	52
Bereichsleitung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung"	5	63%	3	38%	8
Leitung anderer Organisationseinheiten in "Planung, Service und Verwaltung" ⁹	6	55%	5	45%	11

Tabelle 14: Leitungsfunktionen nach Köpfen

Quelle: Funktionsanalyse nach Webseite www.dieangewandte.at, Zugriff: 17.09.2013

Während bei den Leitungsfunktionen im Bereich "Planung, Service und Verwaltung" Frauen überwiegen, haben im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" mehr Männer eine Leitungsfunktion inne. Der weibliche Anteil unter den Institutsleitungen im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ ist von 2010 (22%) auf 2013 (29%) angestiegen.

Berufungen

2013			2012			2011		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
3	3	6	2	2	4	1	1	2

Tabelle 15: Berufungen nach Köpfen

Quelle: uni:data, Wissensbilanz

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden jeweils gleich viele Frauen wie Männer an eine Professur an die Universität für angewandte Kunst berufen.

⁸ Abteilungsleitungen im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“, Leitung der Studios, Leitung Gender Art Lab sowie Leitung Kunstsammlung und Archiv.

⁹ Es handelt sich hier um Abteilungsleitungen. Die Personen, die gleichzeitig den Bereich leiten, wurden ausgenommen.

Habilitationen

2013			2012			2011		
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
0	2	2	2	1	3	1	0	1

Tabelle 16: Habilitationen nach Köpfen

Quelle: uni:data, Wissensbilanz

Insgesamt habilitierten sich von 2011 bis 2013 drei Frauen und drei Männer.

Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index gibt Auskunft über das Verhältnis des Frauenanteils im wissenschaftlich-künstlerischen Personal gegenüber dem Frauenanteil unter den ProfessorInnen. Er ist ein Hilfsmittel, um die Aufstiegschancen von Frauen und Männern zu vergleichen. Der Index weist Werte zwischen 0 und 1 aus, wobei ein Wert von 1,00 bedeuten würde, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer. In der folgenden Tabelle wird der Glasdecken-Index der Angewandten mit jenem der österreichischen Universitäten im Durchschnitt verglichen.

			2013	2012	2011
ProfessorInnen	Gesamt	VZÄ	30,4	29,3	32,0
	Frauen	VZÄ	13,5	12,5	12,5
		Frauenanteil	44%	43%	39%
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Gesamt	VZÄ	169,9	167,8	171,8
	Frauen	VZÄ	80,7	77,4	77,0
		Frauenanteil	47%	46%	45%
Glasdecken-Index Angewandte	Gesamt	VZÄ	0,94	0,93	0,87
Glasdecken-Index Durchschnitt alle Universitäten	Gesamt	VZÄ	0,65	0,63	0,62

Tabelle 17: Glasdeckenindex, Vergleich ProfessorInnen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ

Quelle: uni:data, Stichtag jeweils 31.12.

2011 betrug der Glasdeckenindex an der Universität für angewandte Kunst 0,87. 2012 bereits 0,93 und 2013 0,94. Der Glasdeckenindex für alle österreichischen Universitäten lag 2013 bei 0,65. Die

Chance, eine Professur zu bekommen, liegt für Frauen an der Angewandten über dem Durchschnitt der österreichischen Universitäten.

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:

	2013					2010					Differenz Frauenanteil 2013-2010
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Studierende	1.000	58%	710	42%	1.710	934	59%	652	41%	1.586	0%
Erstabschlüsse	94	62%	57	38%	151	105	59%	74	41%	179	4%
Zweitabschlüsse	8	50%	8	50%	16	4	50%	4	50%	8	0%
Drittfinanzierte MA	17	49%	18	51%	35	13	76%	4	24%	17	-28%
AssistentInnen	203	45%	252	55%	455	186	44%	235	56%	421	0%
DozentInnen	8	42%	11	58%	19	7	35%	13	65%	20	7%
ProfessorInnen	15	44%	19	56%	34	12	35%	22	65%	34	9%

Tabelle 18: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen

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

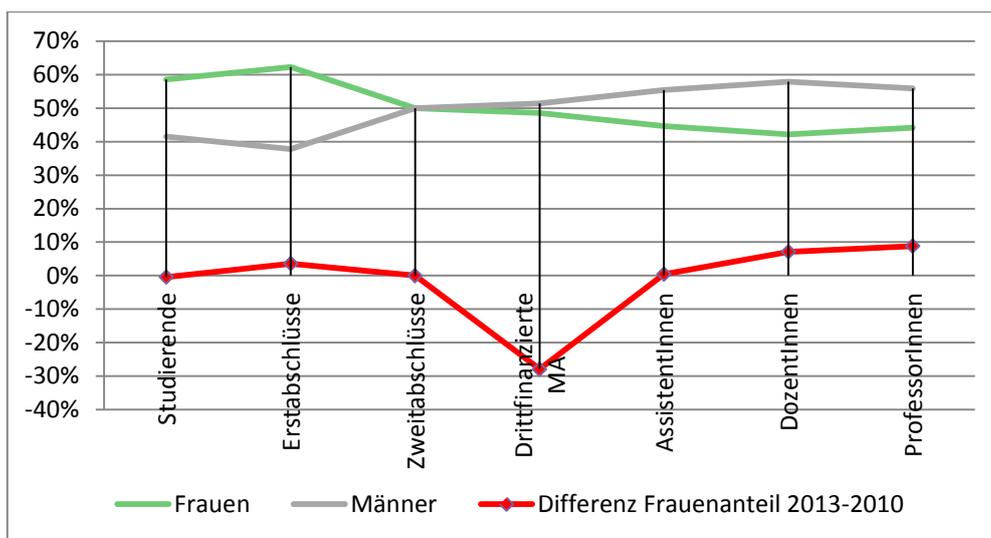


Abbildung 17: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2013

Quelle: Gender Monitoring, uni:data, vgl. Tabelle 18

Aus der Abbildung oben wird ersichtlich, dass Frauen in der Gruppe der Studierenden und der Erstabschlüsse die Mehrheit stellen. Bei den Zweitabschlüssen halten sich Frauen und Männer die Waage. Ab dann kehrt sich das Verhältnis zu Gunsten von Männern um.

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 eine internationale Reputation am (Kunst-) Markt. Die dort vorherrschenden Geschlechterverhältnisse spielen eine nicht unwesentliche Rolle bei der Rekrutierung von Personal.

Leaky Pipeline im Vergleich

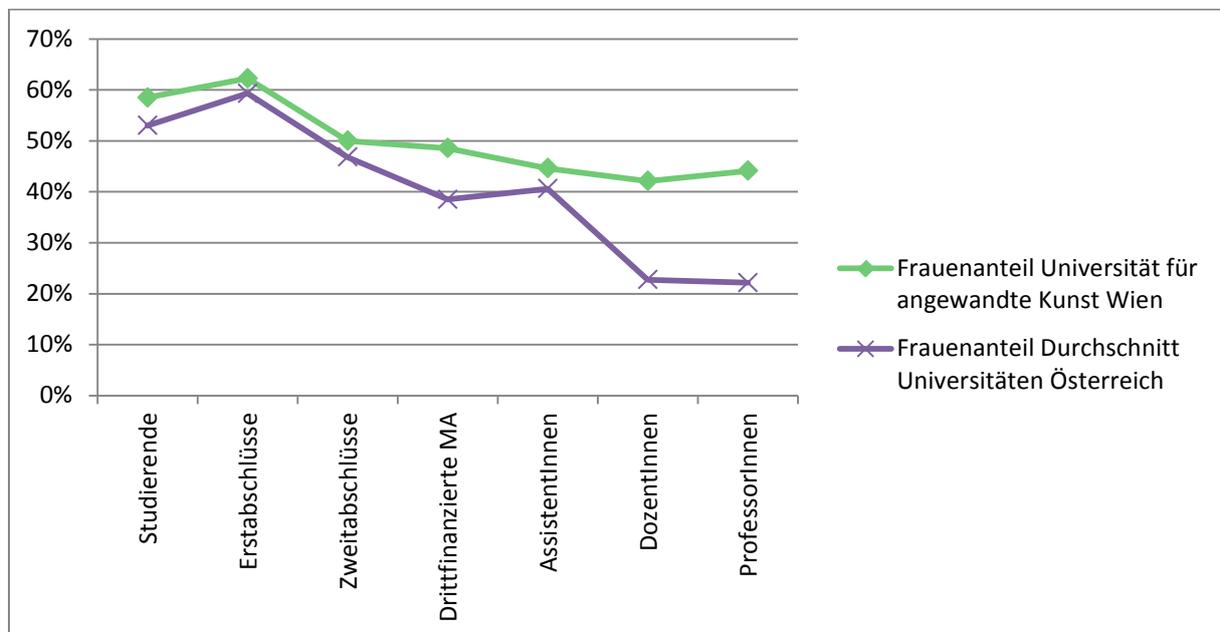


Abbildung 18: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2013

Quelle: uni:data, Gender Monitoring, Leaky Pipeline

Aus der Abbildung 18 ist ersichtlich, dass die Universität für angewandte Kunst – im Gegensatz zum Durchschnittswert der österreichischen Universitäten – in allen Punkten die 40%-Quote erfüllt und sich einem Frauenanteil von 50% annähert.

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.

	2013			2012			2011		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Vorträge und Präsentationen	107	140	247	131	131	262	90	151	241

Tabelle 19: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Veranstaltungen

Quelle: uni:data, Wissensbilanz, Kalenderjahr 2013

Während 2011 Frauen noch in einem geringeren Ausmaße im Vergleich zu Männern Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Veranstaltungen abgehalten haben, hat sich dies in den folgenden beiden Jahren verbessert. 2012 können gleich viele Frauen wie Männer angeführt werden.

GastprofessorInnen und Gastvortragende

	WS 2012/13			WS 2011/12			WS 2010/11		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
GastprofessorInnen	1	4	5	0	3	3	2	4	6
Gastvortragende ¹⁰	14	15	29	10	30	40	2	14	16

Tabelle 20: GastprofessorInnen und Gastvortragende an der Universität für angewandte Kunst

Quelle: Webseite der Angewandten www.dieangewandte.at Zugriff 02.11.2014

Diese Analyse wird zum ersten Mal im Jahresbericht laut Frauenförderungsplan dargestellt. Bei den Gastvortragenden zeigt sich über die Jahre eine zunehmende Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern. Bei den GastprofessorInnen gibt es durchgehend einen männlichen Überhang.

¹⁰ Dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement bekanntgegebene Gastvortragende.

Gender Pay Gap

	2013				2012				2011			
	Frauen	Männer	Gesamt	GPG ¹¹	Frauen	Männer	Gesamt	GPG	Frauen	Männer	Gesamt	GPG
UniversitätsprofessorIn (§ 98 UG)	14	17	31	94%	15	21	36	91%	13	22	35	91%
davon Prof. gem. BDG bzw. VBG	8	9	17	91%	8	12	20	87%	8	14	22	85%
davon Prof. gem. KV	6	8	14	97%	7	9	16	100%	5	8	13	106%
UniversitätsprofessorIn, bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	2	3	5	n.a. ¹²								
UniversitätsdozentIn	8	12	20	86%	8	11	19	89%	8	13	21	83%
Insgesamt	24	32	56	98%	23	32	55	91%	21	35	56	88%

Tabelle 21: Gender Pay Gap

Quelle: Export der Abteilung für Universitäts- und Qualitätsentwicklung, entspricht der Wissensbilanz, Kennzahl 1.A.5

Während der Gender Pay Gap in den in der Wissensbilanz ausgewiesenen Gehaltskategorien im Bericht laut Frauenförderungsplan 2010 noch sehr beanstandet wurde, zeichnet sich 2013 ein bereits ausgewogeneres Bild ab. Auch wenn der Gender Pay Gap noch nicht gänzlich behoben ist, muss die Universität für angewandte Kunst den Vergleich mit anderen Universitäten nicht scheuen.

Der größte Gap lässt sich im Bereich der UniversitätsdozentInnen feststellen. Allerdings muss diesbezüglich eingewendet werden, dass sich der schlechte Wert des Gender Pay Gaps vor allem durch die „alten“ Beschäftigungsverhältnisse ergibt: Während Professorinnen, die nach Kollektivvertrag angestellt sind, nur geringfügig weniger bzw. 2011 sogar etwas besser verdienen als ihre männlichen Kollegen, geht die Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern bei den Personalkategorien der ProfessorInnen und DozentInnen, die BeamtInnen oder Vertragsbedienstete sind, auseinander. Der schlechte Durchschnittswert bei den Gehältern von Frauen auf Basis der ausgewählten Personalkategorien muss also maßgeblich auf die vergangene Personalpolitik zurückgeführt werden.

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

12 Gemäß Wissensbilanz Verordnung-Arbeitsbehelf (Version Okt. 2013) ist aus Gründen des Datenschutzes für die jeweilige Verwendungskategorie anstatt des Lohngefälles die Ausprägung „n.a.“ (=nicht verfügbar) anzuführen, falls im Kalenderjahr einer dieser Verwendungskategorien bei einem der beiden Geschlechter weniger als 3 Personen (Kopfzahl) zuordenbar sind.

In der Leistungsvereinbarung für die Periode 2010-2012 wurde festgelegt, dass die Universität für angewandte Kunst im genannten Zeitraum Bereiche identifizieren wird, die sich für eine Analyse der Geschlechterwirksamkeit von Ausgaben eignen und zumindest eine Analyse in einem ausgewählten Budgetbereich durchführen wird. Der Gender Pay Gap wurde schließlich als jener Budgetbereich ausgewählt, der als Erstes einer Analyse unterzogen wird. Für diese Entscheidung waren vor allem zwei Gründe maßgeblich: 1. Einkommen stellen einen sehr relevanten Bereich der Ressourcenverteilung zwischen Frauen und Männern dar. 2. In der Wissensbilanz wird der Gender Pay Gap zwar einer Analyse unterzogen, allerdings ist diese nur auf einige ausgewählte Personalkategorien beschränkt. Die Einkommensdaten sollten deshalb einer umfassenden Untersuchung unterzogen werden.

Die sehr aufwendige Untersuchung, inklusive einer vergleichenden Analyse einzelner Gehaltsbestandteile, wurde von der Abteilung für Genderangelegenheiten über die von der Universität für angewandte Kunst im Jahre 2012 ausbezahlten Gehälter (nach Kollektivvertrag) durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit – auch im österreichweiten Vergleich – als absolut positiv zu bewerten.

	Frauen	Männer	GPG
Allgemeines Personal	105%	100%	5%
Wissenschaftlich-künstlerisches Personal	97%	100%	-3%

Tabelle 22: Gender Pay Gap Analyse 2012

Quelle: Einkommensbericht der Universität für angewandte Kunst 2012

Frauen verdienen im Jahr 2012 im Bereich des allgemeinen Personals 105 % im Vergleich zu den Bruttojahresdurchschnittsgehältern der männlichen Angestellten (= 100%). Das heißt um 5 % mehr als Männer (auf Vollzeitäquivalent hochgerechnet, inkl. Überzahlung und Nebenbezüge). Im Bereich des wissenschaftlich-künstlerischen Personales verdienen Frauen 97 % im Vergleich zu den Bruttojahresdurchschnittsgehältern der männlichen Angestellten (= 100%). Das heißt um 3 % weniger als Männer (auf Vollzeitäquivalent hochgerechnet, inkl. Überzahlung und Nebenbezüge).

Im Sinne der Transparenz ergibt sich durch den Einkommensbericht, der seit der Novelle des Bundesgleichbehandlungsgesetzes 2011 vom Bund, aber auch von den Universitäten jährlich zu erstellen ist und in Folge beim jeweils zuständigen Personalvertretungsorgan für alle DienstnehmerInnen zur Einsicht aufliegen muss¹³, eine gute Möglichkeit, sich als MitarbeiterIn einen Einblick in das Durchschnittsgehalt der jeweiligen Gehaltskategorie zu verschaffen.

¹³ Vgl. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, § 6a.(4) 4.

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 2012/13 und WS 2009/10.

Frauenstudien – Männerstudien?

	WS 2012/13					WS 2009/10					Differenz Frauenanteil WS 2012/13- 2009/10
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Art & Science	15	42%	21	58%	36	0	0%	0	0%	0	42%
Architektur	54	38%	88	62%	142	55	37%	94	63%	149	1%
Bildende Kunst	139	58%	100	42%	239	165	59%	113	41%	278	-1%
Bühnengestaltung	22	58%	16	42%	38	32	65%	17	35%	49	-7%
Design	100	58%	72	42%	172	108	60%	71	40%	179	-2%
Industrial Design	64	46%	74	54%	138	61	43%	81	57%	142	3%
Konservierung und Restaurierung	49	86%	8	14%	57	56	90%	6	10%	62	-4%
Mediengestaltung	51	39%	79	61%	130	50	32%	104	68%	154	7%
Sprachkunst	32	70%	14	30%	46	11	73%	4	27%	15	-3%
Social Design	11	73%	4	27%	15	0	0%	0	0%	0	73%
TransArts - Transdisziplinäre Kunst	20	53%	18	47%	38	0	0%	0	0%	0	53%
Individuelle Studien	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	0%
Lehramtsstudien	249	74%	88	26%	337	239	78%	66	22%	305	-4%
Doktorat der Philosophie	115	67%	57	33%	172	103	70%	44	30%	147	-3%
Doktorat der Naturwissenschaften	5	45%	6	55%	11	4	44%	5	56%	9	1%
Doktorat der technischen Wissenschaften	10	33%	20	67%	30	8	32%	17	68%	25	1%

Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2012/13 und Wintersemester 2009/10

Quelle: Studienstatistik der Studienabteilung für das WS 2012/13 mit Stichtag 15.02.2013 und Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2010 Seite 40. Die zwischen 2010 und 2013 ausgelaufene Studienrichtung „Angewandte Mediengestaltung – Art & Science Visualization“ wurde in der Tabelle nicht mehr mit angeführt.

Bei Betrachtung der einzelnen Studienrichtungen ergibt sich im WS 2012/13 eine leichte Verbesserung im Vergleich zum WS 2009/10. Weiblich in großem Maße überbesetzt sind jedoch nach wie vor die Konservierung und Restaurierung, die Sprachkunst, die Lehramtsstudien sowie die Doktorate der Philosophie. Auch beim neu eingeführten Masterstudium Social Design liegt ein erhöhter Frauenanteil von 73% vor.

Einen erhöht männlichen Studierendenanteil gibt es auch im WS 2012/13 in den Studienrichtungen Architektur, Mediengestaltung und bei den Doktoraten der technischen Wissenschaften. Auch hier kann im Vergleich zum WS 2009/10 eine leichte Tendenz in Richtung Ausgeglichenheit festgestellt werden.

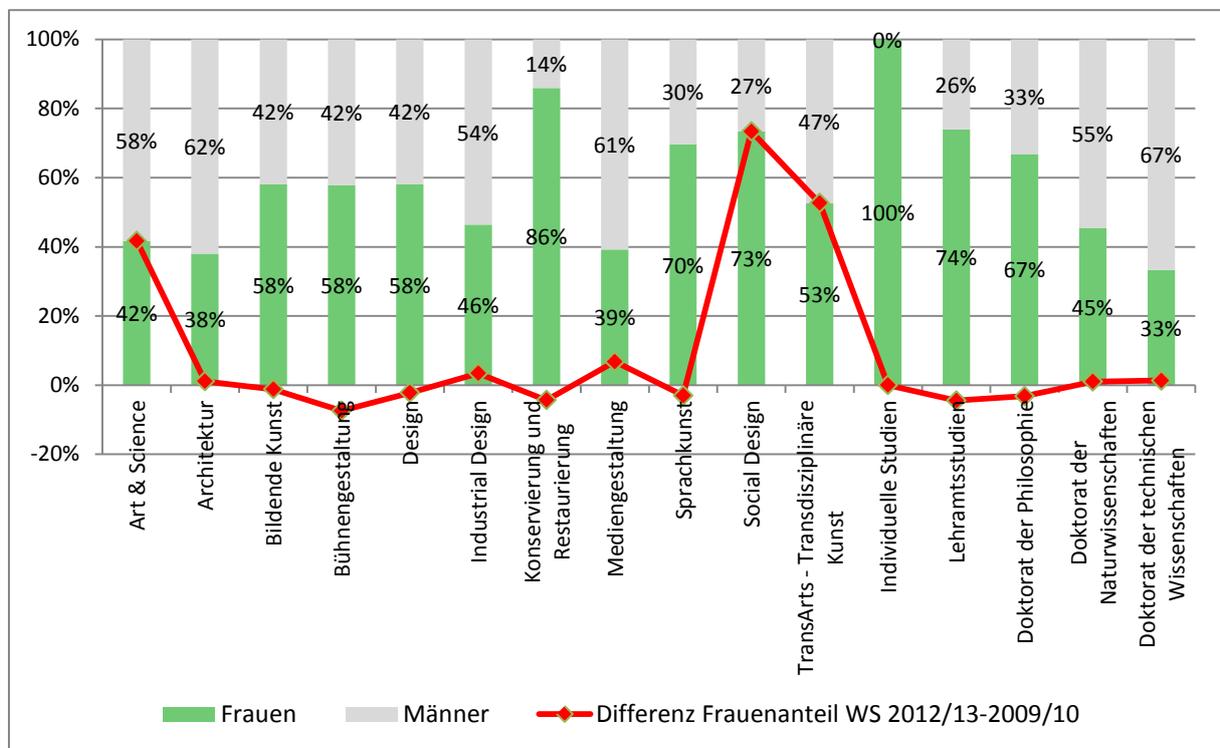


Abbildung 19: Ordentliche Studierende Wintersemester 2012/13

Quelle: Studienstatistik der Abteilung für Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung, vgl. Tabelle 23

Bewerbungen und bestandene Aufnahmeprüfungen

Um dem Zustandekommen der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Besetzungen in den jeweiligen Studienrichtungen auf den Grund zu gehen, lohnt es sich einen Blick in folgende Tabelle zu werfen. Hier werden der Frauenanteil der Bewerbungen, der bestandenen Zulassungsprüfungen und das bestehende Geschlechterverhältnis in den Klassen gegenübergestellt. Grün markiert ist die Differenz zwischen Frauenanteil Bewerbungen und Frauenanteil bestandene Prüfungen.

Studienrichtung	ProfessorIn	Frauenanteil	Frauenanteil	Differenz	Studien- statistik WS
		Bewerbungen	Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	
		2012/13	2012/13	2012/13	2012/13
Architektur	Zaha Hadid	25%	22%	-3%	
	Greg Lynn	35%	57%	23%	
	Hani Rashid	52%	25%	-27%	
Gesamt		38%	33%	-5%	38%
Bildende Kunst					
Malerei	Judith Eisler	78%	78%	0%	
	Johanna Kandl	67%	47%	-20%	
Summe		70%	58%	-12%	59%
Fotografie	Gabriele Rothemann	65%	83%	18%	61%
Grafik	Jan Svenungsson	59%	50%	-9%	58%
Gesamt		66%	61%	-6%	60%
Bühnengestaltung	Bernhard Kleber	75%	67%	-8%	58%
Design					
Grafik Design	Oliver Kartak	64%	43%	-21%	50%
Grafik und Werbung	Matthias Spaetgens	67%	33%	-34%	58%
Landschaftsdesign	Mario Terzic	57%	100%	43%	77%
Mode	Bernhard Willhelm	87%	67%	-21%	54%
Gesamt		71%	53%	-18%	58%

Studienrichtung	ProfessorIn	Frauenanteil	Frauenanteil	Differenz	Studien- statistik WS
		Bewerbungen	Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	
		2012/13	2012/13	2012/13	2012/13
Industrial Design	Paolo Piva	55%	50%	-5%	
	Fiona Raby	67%	50%	-17%	
Gesamt		58%	50%	-8%	46%
Kons.+ Restaur.	Gabriela Krist	78%	78%	0%	86%
Lehramtsst. BE,TG,WE	B.Putz-Plecko, J.Skone	80%	81%	1%	74%
Mediengestaltung					
Digitale Kunst	Ruth Schnell	21%	36%	15%	29%
Medienübergr. Kunst	Brigitte Kowanz	50%	29%	-21%	55%
Gesamt		41%	33%	-8%	39%
Art & Science		55%	36%	-18%	42%
Sprachkunst		66%	82%	16%	70%
TransArts (Bachelor)		60%	57%	-2%	55%
TransArts (Master)		65%	50%	-15%	40%
Social Design		69%	75%	6%	73%
Insgesamt		65%	58%	-7%	58%

Tabelle 24: Bewerbungen, bestandene Aufnahmeprüfungen und Geschlechterverhältnis in den Klassen

Quelle: Datenexport Studienstatistik der Abteilung für Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung, Stichtag 15.02.2013 und Datenexport Aufstellungen der Zulassungsprüfungen des Büros des Vizerektors für Lehre.

Anmerkung: Die hier angeführten Bewerbungen beziehen sich auf die Zulassung für das Studienjahr 2012/13. Die Studienstatistik WS 2012/13 hat den Stichtag 15.02.2013.

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass einige Studienrichtungen, die einen männlichen oder weiblichen Überhang in der Studienstatistik vorweisen, anhand der Neuzulassungen die Geschlechterdifferenz ausgleichen, andere Studienrichtungen jedoch im Vergleich zu den Bewerbungen vermehrt das ohnehin schon in Überzahl vorhandene Geschlecht zum Studium zulassen. So zum Beispiel die Architektur, die Sprachkunst, Social Design und die Mediengestaltung. Besonders auffällig ist der Studiengang Landschaftsdesign, welcher im WS 2012/13, trotz massiven weiblichen Überhangs in der Studienstatistik, ausschließlich Frauen zugelassen hat.¹⁴

¹⁴ Im Anhang befindet sich eine erweiterte Aufstellung, welche auch die WS 2010/11 und 2011/12 darstellt.

Studienverlauf

In der folgenden Tabelle wird der Studienverlauf anhand der Anzahl von Bewerbungen, bestandenen Bewerbungsverfahren, BeginnerInnen, Studien und Abschlüssen sowie die Differenz des Frauenanteils zwischen den Studienjahren 2012/13 und 2009/10 dargestellt.

	WS bzw. Studienjahr 2012/13					WS bzw. Studienjahr 2009/10					Differenz Frauenanteil 2012/13- 2009/10
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	
Bewerbungen	862	65%	456	35%	1318	1123	59%	777	41%	1900	6%
Bestandene Bewerbungs- verfahren	122	58%	88	42%	210	141	53%	123	47%	264	5%
BeginnerInnen	153	61%	99	39%	252	183	56%	141	44%	324	4%
Studien	927	58%	665	42%	1592	898	59%	627	41%	1525	-1%
Abschlüsse	112	60%	75	40%	187	124	64%	69	36%	193	-4%

Tabelle 25: Studienverlauf

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre (Bewerbungen und Bestandene Bewerbungsverfahren), Studienstatistik der Abteilung für Studienangelegenheiten, Universitäts- und Qualitätsentwicklung (BeginnerInnen) und Wissensbilanz uni:data (Studien und Abschlüsse).

Anmerkungen: Die Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren beziehen sich auf die Zulassung im angeführten Studienjahr. Die Zahlen der BeginnerInnen (vgl. Studienstatistik, BeginnerInnen/Ordentliche Studierende/Studien), Studien (vgl. Wissensbilanz Kennzahl 2.A.7: Anzahl der belegten ordentlichen Studien) und Abschlüssen (vgl. Wissensbilanz Kennzahl 3.A.1: Anzahl der Studienabschlüsse) sind Summen der ordentlichen Studien. BeginnerInnen- und Studienzahlen beziehen sich auf das jeweilige Wintersemester. Die Zahl der Abschlüsse bezieht sich auf das gesamte Studienjahr.

Die Anzahl der Zulassungen ist um einiges größer als die Anzahl der bestandenen Bewerbungsverfahren. Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass die Erasmus-Studierenden an der Angewandten in der Datenbank als Erstsemestriige klassifiziert werden.

Die hier vorgestellten Zahlen der Bewerbungen und bestandenen Bewerbungsverfahren entsprechen den in der Wissensbilanz ein Jahr davor geführten Zahlen. Der Grund dafür liegt in der (alten) Wissensbilanz-Verordnung, die vorsieht, dass die Bewerbungen und bestandenen Aufnahmeprüfungen im September 2009 noch ins Studienjahr 2008/09 zählen. Hier werden die Bewerbungen/bestandenen Bewerbungsverfahren aber für das darauffolgende Studienjahr gerechnet.

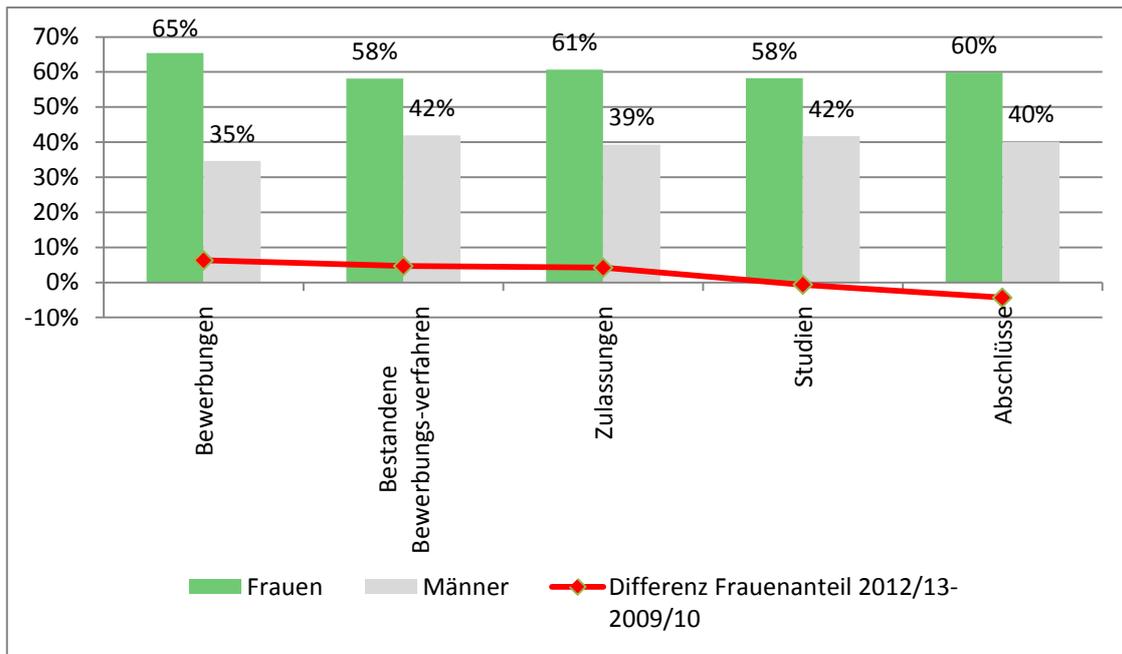


Abbildung 20: Studienverlauf

Quelle: Datenexport des Büros des Vizerektors für Lehre und Studienstatistik der Abteilung für Studienangelegenheiten, vgl. Tabelle 25

Die untersuchten Kategorien weisen jeweils einen höheren Frauen- als Männeranteil auf: 65 % der Bewerbungen für das Studienjahr 2012/13 gingen von Frauen ein, 35 % von Männern. Im Vergleich zu den Bewerbungen haben proportional etwas mehr Männer als Frauen die Aufnahmeprüfung bestanden: Die positiv abgeschlossenen Bewerbungsverfahren setzen sich aus einem 58 %-igen Frauenanteil und einem 42 %-igen Männeranteil zusammen.

Bei den BeginnerInnen (61 %), den Studien (58 %) und den Abschlüssen (60 %) ist der Frauenanteil ebenfalls höher als der Männeranteil.

Der Anteil der weiblichen Studierenden nimmt im Verlauf der Bewerbungen bis hin zu den Abschlüssen proportional ab, während der Anteil der männlichen Studierenden zunimmt.

4. Gender Studies

Laut Frauenförderungsplan¹⁵ fördert die Universität für angewandte Kunst die Bildung von Forschungsschwerpunkten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Durchführung entsprechender künstlerischer oder wissenschaftlicher Projekte.

Gender Studies in der Lehre

Nummer	Typ	Titel	Lehrperson	2012W	2013S
				SemStd	
S20453	VO	Geschlechterpolitik und Kunstbetrieb / Gender Politics and the Art World	Kernbauer, Eva Univ.-Prof. Mag.phil. Dr.phil.	1	1
S50844	VO	Gender Studies: Bildende Kunst und Philosophie - Acheiropoieta	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.	-	1
S50705	VO	Fachdidaktik und Geschlechterdifferenz	Schneider, Claudia Univ.Lekt. Mag.	-	2
S30413	VO	Inszenierte Projekte - Konzeption und Umsetzung. Gender Studies	Sunkovsky, Beatrix AProf. Mag.art.	4	4
S30414	VO	Inszenierte Projekte. Gender Studies	Sunkovsky, Beatrix AProf. Mag.art.	4	4
S40562	PS	Einführung in die Filmanalyse (Gender Studies)	Jutz, Gabriele ao. Univ.-Prof. Mag. Dr.phil.	-	3
S00182	SE	Umgang mit dem Körper I-Scham, Hygiene, Geschlecht, Identität, Schmuck	Ehalt, Hubert Christian Honorarprof. Univ.-Prof. Dr.	2	-
S40224	SE	Gender Studies: Gender Art Laboratory. Primavera	Elias, Marion ao. Univ.-Prof. Dr.phil. Mag.art.	2	2

Tabelle 26: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2012/13

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

Im Studienjahr 2012/13 wurden 12 Lehrveranstaltungen abgehalten, die dem Vizerektorat für Lehre als Gender Studies-Lehrveranstaltung gemeldet wurden. Das sind weniger Lehrveranstaltungen als noch im letzten Frauenbericht laut Frauenförderungsplan. Dies ist aber hauptsächlich darauf zurück zu führen, dass mittlerweile darauf geachtet wurde, dass die unter Gender Studies angeführten Lehrveranstaltungen auch explizit das Thema Geschlecht thematisieren.

¹⁵ Siehe Frauenförderungsplan der Universität für angewandte Kunst § 20 Abs. 2.

Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“

Die Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ wird von der Abteilung für Genderangelegenheiten organisiert und veranstaltet. Die Lehrveranstaltungsleitung ist in der Abteilung für Kunstgeschichte angesiedelt. Für das Studienjahr 2012/13 wurde das jahresumspannende Thema „Geschlechterpolitik und Kunstbetrieb“ ausgewählt.

In den Vorträgen zum Jahresthema wurde zum einen die Geschlechterpolitik in Kunstsystemen ausgehend von der aktuellen Situation hinterfragt. Welche Rolle spielen die Kategorie „Gender“ und geschlechtsbedingte Machtverhältnisse beim Produzieren, Sammeln, Ausstellen, Rezipieren und Vermitteln von Kunst? Welche Entwicklungslinien und Rollbacks sind hier festzumachen? Zum anderen zielte die Vortragsreihe auf die Präsentation und Analyse konkreter Kunstprojekte ab, die auf ungleiche Geschlechterverhältnisse in Kunstinstitutionen mittels subversiver ästhetischer Strategien hinweisen und alternative Sichtweisen im Moment der Rezeption ermöglichen.

Vorträge im Studienjahr 2012/13

Nogues, Rosa	17.Oktober 2012	Einführender Vortrag: „Feminist Art“ versus „Women’s Art“, a Look at the Last Five Years of Feminism in Art
Bessler, Anna	24.Oktober 2012	Nahui Olin und María Izquierdo: Selbstpositionierungen auf dem mexikanischen Feld der Kunst in den 1920er Jahren
Zigerlig, Katja	14.November 2012	Art, Sex & Money: Gender Inequity in the Contemporary Art Market
Fink, Dagmar und Wiederspahn, Katja	12.Dezember 2012	Queere Weiblichkeiten und Kino. Übersetzungen von Geschlecht und Sexualität
Schrödl, Barbara	13.März 2013	„...arm, aber sexy“. Geschlechtsbedingte Ungleichheit und die Figur des Bohemien im Berlin der Gegenwart
Schwartz, Alexandra	17.April 2013	MoMA’s Modern Women’s Project, Feminism, and Curatorial Practice
Buurman, Nanne	15.Mai 2013	Engendering Exhibitions. Zum Verhältnis von Ausstellungsautorschaft und Gender
Epp Buller, Rachel	12.Juni 2013	Art and the Maternal: Strategies and Interventions

Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ im Studienjahr 2012/13

Quelle: Datenexport der Abteilung für Genderangelegenheiten

Gender Art Laboratory – GAL

Das im Studienjahr 2010/11 eingesetzte Thema „Gender – Gestern, Heute, Morgen – Past, Present, Future“ mit dem Unterthema „Rollenbilder im Wandel der Zeit“ wurde 2012/13 fortgesetzt und ergänzt durch die Motive „Norm - ?“ sowie „Vergessene Frauen – donne dimenticate“.

„Norm - ?“ nahm jenen Katalog des behauptet Normalen „unter die Lupe“, der in der Gesellschaft allgemein als anerkannt vorgestellt wird. „Vergessene Frauen – donne dimenticate“ widmete sich den Vitae jener Frauen, die in ihren jeweiligen Epochen durchaus bekannt gewesen sind für Leistungen in sämtlichen Lebensbereichen, und die – kaum eine Generation später – aus der Erinnerung verschwunden zu sein scheinen.

Zum Thema „Illuminazioni“ haben ebenso Ausstellungen im Haus Wittgenstein (Juni 2012) und im Heiligenkreuzer Hof (Oktober 2012) statt gefunden.

Gastvorträge im GAL 2012/13:

Matysek, Elfriede	9. April 2013	Impulsreferat von GAL-Teilnehmerin: Das Spiel mit der Norm oder Wer von uns ist behindert?
Mesner, Maria und Niederkofler, Heidi	23. April 2013	Buchpräsentation „Johanna Dohnal ein politisches Lesebuch“ Präsentation und Debatte mit den Herausgeberinnen
Brosch, Renate	Teil 1: 11. Juni 2013 Teil 2: 18. Juni 2013	„Norm... - al?“ Die Frage nach dem, was sein soll, sein darf, sein muss. Sind wir dafür oder dagegen?
Arslan, Nuşin	20. November 2012	Impulsreferat von GAL-Teilnehmerin: „Sehen ist nicht gleich sehen“
Brosch, Renate	Teil 1: 4. Dezember 2012 Teil 2: 11. Dezember 2012	„Sucht...?“ Versuch einer Analyse

Tabelle 28: Gastvorträge im GAL Studienjahr 2012/13

Quelle: Datenexport aus dem GAL

5. Förderungen und Stipendien

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

Arbeitsstipendium

Das Arbeitsstipendium wird jährlich an der Universität für angewandte Kunst vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf Vorschlag des Senats vergeben. Es ermöglicht mit einer Unterstützung von € 650,-- monatlich zwei AbsolventInnen 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					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2012/13	1	14%	6	86%	7	1	50%	1	50%	2
2011/12	7	54%	6	46%	13	0	0%	2	100%	2
2010/11	4	33%	8	67%	12	1	50%	1	50%	2

Tabelle 29: Arbeitsstipendium

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

Das Stipendium wurde 2012/13 und 2010/11 an jeweils eine Frau und einen Mann vergeben. 2011/12 wurden zwei Männer ausgewählt, im Gegenzug waren es im Jahresbericht 2010 zwei Frauen an welche 2009/10 das Stipendium vergeben wurde.

Beihilfe zum Zwecke der Wissenschaft (Forschungsstipendium)

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

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				Gesamt
	Frauen	%	Männer	%	
2013	0	0%	0	0%	0
2012	0	0%	0	0%	0
2011	2	100%	0	0%	2

Tabelle 30: Forschungsstipendium

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

Im Jahr 2012 wurden seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft keine Forschungsstipendien vergeben. Die Forschungsstipendien für 2013 konnten auch noch 2014 vergeben werden.

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. Die Geldmittel für Leistungsstipendien werden vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur Verfügung gestellt. 2011 und 2013 wurde jeweils der Betrag von € 734,-- ausbezahlt. 2012 erhielten 34 StipendiatInnen jeweils € 731,-- und 1 StipendiatIn € 732,-- aus Geldmitteln vom Ministerium. Weiters wurde im Jahr 2012 ein Betrag in der Höhe von € 731,-- aus interuniversitären Mittel ausbezahlt.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2013	60	67%	29	33%	89	20	67%	10	33%	30
2012	65	71%	27	29%	92	26	74%	9	26%	35
2011	93	74%	33	26%	126	24	63%	14	37%	38

Table 31: Leistungsstipendium

Quelle: Datenexport Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

In allen Untersuchungsjahren haben sich mehr Frauen als Männer um dieses Stipendium beworben. Der Frauenanteil bei den Anträgen und den EmpfängerInnen dieser Förderung ist für das Jahr 2013 gleich, im Jahr 2012 liegt der Frauenanteil der EmpfängerInnen etwas über jenem der Anträge und im Jahr 2011 um 14% darunter.

Förderungsstipendium

Förderungsstipendien dienen der Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von Studierenden, bei denen zu erwarten ist, dass sie mit überdurchschnittlichem Erfolg durchgeführt werden. BewerberInnen müssen unter anderem eine genaue Beschreibung der künftigen oder in Arbeit befindlichen Projekte mit Finanzierungsplan einreichen. Die Geldmittel für Förderungsstipendien werden vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur Verfügung gestellt. Die StipendiatInnen erhielten im Jahr 2012 jeweils € 710,- und in den Jahren 2011 und 2013 jeweils € 700,-.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2013	11	65%	6	35%	17	4	50%	4	50%	8
2012	12	57%	9	43%	21	6	67%	3	33%	9
2011	7	58%	5	42%	12	5	50%	5	50%	10

Table 32: Förderungsstipendium

Quelle: Datenexport der Studienabteilung, jeweils nach Kalenderjahr

Auch beim Förderungsstipendium gibt es mehr weibliche als männliche BewerberInnen. Der Frauenanteil der EmpfängerInnen liegt teils über dem Anteil der Bewerberinnen und teils darunter.

Fred Adlmüller-Stipendium

Das Fred-Adlmüller-Stipendium ist für Studierende der Universität für angewandte Kunst bestimmt, die die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und von der Fred-Adlmüller-Stiftungskommission in einem Beurteilungsverfahren für stipendienwürdig erkannt werden. Die StipendiatInnen haben die Möglichkeit ihre Einreichungen in Form einer Kurzausstellung zu zeigen und diese auch persönlich zu präsentieren. Der einmalige Stipendienbetrag beläuft sich im Studienjahr 2010/11 auf à € 2.700,--, 1011/12 auf à € 2.500,-- und 2012/13 auf à € 2.800,--.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
2012/13	5	71%	2	29%	7	3	60%	2	40%	5
2011/12	9	45%	11	55%	20	2	33%	4	67%	6
2010/11	7	44%	9	56%	16	2	33%	4	67%	6

Tabelle 33: Fred Adlmüller-Stipendium

Quelle: Datenexport des Rektorbüros, jeweils nach Studienjahr

Während dies im Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2010 für die Studienjahre 2008/09 und 2009/10 umgekehrt der Fall war, liegt hier in allen drei Vergleichszeiträumen der Frauenanteil der EmpfängerInnen jeweils unter jenem der AntragstellerInnen.

Erasmus Studienaufenthalte

Das ERASMUS-Programm fördert die Studierendenmobilität. Für die ERASMUS-Studienaufenthalte müssen BewerberInnen ordentliche HörerInnen der Universität für angewandte Kunst Wien sein und mindestens drei Semester ihres Studiums abgeschlossen haben. Es gibt keine Altersgrenze. Die Dauer der Auslandsaufenthalte beträgt drei bis zwölf Monate. Die Höhe des Stipendiums ist nach Gastländern gestaffelt (von ca. € 150,-- bis € 335,-- monatlich). Für das/die Semester, in das/die der Auslandsaufenthalt fällt, sind sowohl im Gastland als auch in Österreich keine Studiengebühren zu bezahlen.

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	36	57%	27	43%	63	34	57%	26	43%	60
2011/12	47	57%	36	43%	83	25	51%	24	49%	49
2010/11	44	64%	25	36%	69	26	62%	16	38%	42

Tabelle 34: Erasmus Studienaufenthalte

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach Studienjahr

Der Frauenanteil der EmpfängerInnen liegt 2011 und 2012 geringfügig unter jenem der BewerberInnen. Ein Teil der BewerberInnen hat im Verfahrensverlauf die Bewerbung storniert, während ein anderer Teil abgelehnt wurde. Positiv hervorzuheben ist, dass die monatliche Stipendienhöhe je nach Gastland gestaffelt ist. Durch die Fixierung der Beträge kann es zu keinen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kommen.

Erasmus Studierenden Praktika

Die ERASMUS-Studierenden-Praktika sind die zweite Förderungsart innerhalb des ERASMUS-Programms. Ordentliche Studierende der Angewandten, die ein mindestens dreimonatiges Berufspraktikum bei einer Firma oder einer Universität im europäischen Ausland absolvieren, können sich um eine finanzielle Unterstützung aus dem ERASMUS-Programm bewerben.

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	16	73%	6	27%	22
2011/12	19	86%	3	14%	22
2010/11	9	75%	3	25%	12

Tabelle 35: Erasmus Studierenden Praktika

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach jeweils nach Studienjahr

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden jeweils alle Anträge bewilligt. Genau wie beim Erasmus-Stipendium ist die Höhe des monatlichen Zuschusses je nach Land gestaffelt. Die Fixierung von festen, transparenten Regeln ist lobenswert und beugt einer möglichen Diskriminierung bei der Mittelvergabe vor.

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 StudentIn ist mit € 2.400,-- insgesamt begrenzt. Die Mittelvergabe hängt von der Deckbarkeit aus den budgetären Mitteln der Universität ab. Die Festlegung von Richtwerten ist sehr begrüßenswert, die Fixierung von Regeln vermindert die Wahrscheinlichkeit von Ungleichbehandlungen. Die gerechte Verteilung der Reisekostenzuschüsse kann hier nicht beurteilt werden. Zwar liegen Daten zu Reisedestinationen und -dauer vor, der jeweilige finanzielle Aufwand für den/die Studierende/n – der ein wichtiger Grund bei der Reisekostenzuschussvergabe ist – ist von der Abteilung für Genderangelegenheiten aber nur schwer eruierbar.

Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	9	56%	7	44%	16	9	56%	7	44%	16
2011/12	24	69%	11	31%	35	21	66%	11	34%	32
2010/11	17	81%	4	19%	21	17	81%	4	19%	21

Tabelle 36: Kurzfristige fachspezifische Kurse im Ausland

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach Studienjahr

In den beiden Studienjahren 2010/11 und 2012/13 wurden alle Anträge bewilligt. Im Studienjahr 2011/12 wurden drei Anträge von Frauen abgelehnt. Dabei handelte es sich um zwei Verlängerungsanträge und um einen Antrag zu einem Projekt, welches nicht unmittelbar mit dem Studium zu tun hatte.

Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

	Bewerbungen/EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	1	33%	2	67%	3
2011/12	2	100%	0	0%	2
2010/11	6	100%	0	0%	6

Tabelle 37: Wissenschaftliches Arbeiten im Ausland

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach Studienjahr

Bei diesem Stipendium wurden in allen drei Studienjahren alle Bewerbungen angenommen. In den Studienjahren 2010/11 und 2011/12 haben sich ausschließlich Frauen beworben.

Auslandskostenzuschuss für Studierende

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

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%	6
2011/12	6	67%	3	33%	9	5	63%	3	38%	8
2010/11	11	61%	7	39%	18	11	61%	7	39%	18

Tabelle 38: Auslandskostenzuschuss für Studierende

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach Studienjahr

In den Studienjahren 2010/11 und 2012/13 wurden jeweils alle Anträge bewilligt. Im Studienjahr 2011/12 wurde das Ansuchen einer Frau abgelehnt, da die maximale Auszahlungssumme von € 2.400,--, die auch bei diesem Stipendium gilt, davor schon ausbezahlt wurde.

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. 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.

Förderung der Auslandsbeziehungen (für Lehrende)

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

	Bewerbungen					EmpfängerInnen				
	Frauen		Männer		Gesamt	Frauen		Männer		Gesamt
2012/13	9	82%	2	18%	11	9	82%	2	18%	11
2011/12	5	42%	7	58%	12	5	42%	7	58%	12
2010/11	8	42%	11	58%	19	7	47%	8	53%	15

Tabelle 39: Förderung der Auslandsbeziehungen

Quelle: Datenexport des Büros für Auslandsstudien, jeweils nach Studienjahr

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. Unterschieden wird nach Lehrenden und LektorInnen und auch ob selbst gelehrt bzw. vorgetragen oder an einer Veranstaltung teilgenommen wird spielt eine Rolle. Vermindernd wirken sich eine mehrmalige Einreichung und eine große Menge an Anträgen aus, da es sich um ein fixes jährliches Budget von in etwa € 50.000,-- handelt, welches maximal vergeben werden kann. Um Transparenz zu gewährleisten und Ungleichbehandlungen zu vermeiden ist die Besetzung der Jury sehr breit gefächert. Jurymitglieder sind: das Vizerektorat für Lehre, VertreterInnen des Ober- und Mittelbaus, die StudentInnenvertretung und das Büro für Auslandsstudien.

Auch wenn auf Grund der Unterschiedlichkeit der Projekte eine Analyse über die Aufteilung der Auszahlungsbeträge schwer fällt, konnte nach Durchsicht aller Einzelfälle keine Benachteiligung nach Geschlecht festgestellt werden.

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 im Verhältnis Frauen zu Männern nach VZÄ
- Tabelle 5: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zueinander nach VZÄ
- Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal nach Köpfen 2013
- Tabelle 7: Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013
- Tabelle 8: Karenzierungen 2013 nach Köpfen
- Tabelle 9: Personalgruppen in VZÄ
- Tabelle 10: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ
- Tabelle 11: Das allgemeine Personal im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" nach VZÄ
- Tabelle 12: Geschlechterverteilung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung" nach VZÄ
- Tabelle 13: Funktionen und Frauenquoten 2013 nach Köpfen
- Tabelle 14: Leitungsfunktionen nach Köpfen
- Tabelle 15: Berufungen nach Köpfen
- Tabelle 16: Habilitationen nach Köpfen
- Tabelle 17: Glasdeckenindex, Vergleich ProfessorInnen zu wissenschaftlich-künstlerischem Personal in VZÄ
- Tabelle 18: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen
- Tabelle 19: Vorträge und Präsentationen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Veranstaltungen
- Tabelle 20: GastprofessorInnen und Gastvortragende an der Universität für angewandte Kunst
- Tabelle 21: Gender Pay Gap
- Tabelle 22: Gender Pay Gap Analyse 2012
- Tabelle 23: Anzahl der belegten ordentlichen Studien Wintersemester 2012/13 und Wintersemester 2009/10

- Tabelle 24: Bewerbungen, bestandene Aufnahmeprüfungen und Geschlechterverhältnis in den Klassen
- Tabelle 25: Studienverlauf
- Tabelle 26: Lehrveranstaltungen mit genderspezifischen Inhalten Studienjahr 2012/13
- Tabelle 27: Vorträge der Vortragsreihe „Kunst – Forschung – Geschlecht“ im Studienjahr 2012/13
- Tabelle 28: Gastvorträge im GAL Studienjahr 2012/13
- Tabelle 29: Arbeitsstipendium
- Tabelle 30: Forschungsstipendium
- Tabelle 31: Leistungsstipendium
- Tabelle 32: Förderungsstipendium
- Tabelle 33: Fred Adlmüller-Stipendium
- 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: Förderung der Auslandsbeziehungen
- Tabelle Anhang: Bewerbungen, bestandene Zulassungsprüfungen und Geschlechterverhältnis in den Klassen

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse nach Köpfen 2013
- Abbildung 2: Personalstand allgemeines Personal nach Köpfen
- Abbildung 3: Personalstand wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen
- Abbildung 4: Vergleich allgemeines und wissenschaftlich-künstlerisches Personal in VZÄ
- Abbildung 5: Allgemeines Personal befristet und unbefristet nach VZÄ 2013 und 2010
- Abbildung 6: Wissenschaftlich-künstlerisches Personal befristet und unbefristet 2013 und 2010
- Abbildung 7: Beschäftigungsausmaß allgemeines Personal 2013 nach Köpfen
- Abbildung 8: Verteilung Beschäftigungsausmaß Frauen allgemeines Personal nach Köpfen 2013
- Abbildung 9: Verteilung Beschäftigungsausmaß Männer allgemeines Personal nach Köpfen 2013
- Abbildung 10: Verteilung Beschäftigungsausmaß wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013

- Abbildung 11: Verteilung Beschäftigungsausmaß Frauen wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013
- Abbildung 12: Verteilung Beschäftigungsausmaß Männer wissenschaftlich-künstlerisches Personal nach Köpfen 2013
- Abbildung 13: Personalgruppen in VZÄ 2013
- Abbildung 14: Das wissenschaftlich-künstlerische Personal im Bereich „Lehre, Kunstentwicklung, Forschung“ nach VZÄ 2013
- Abbildung 15: Das allgemeine Personal im Bereich "Lehre, Kunstentwicklung, Forschung" nach VZÄ 2013
- Abbildung 16: Geschlechterverteilung im Bereich "Planung, Service und Verwaltung" nach VZÄ 2013
- Abbildung 17: Leaky Pipeline Universität für angewandte Kunst angeführt in Köpfen 2013
- Abbildung 18: Leaky Pipeline im Vergleich angeführt in Köpfen 2013
- Abbildung 19: Ordentliche Studierende Wintersemester 2012/13
- Abbildung 20: Studienverlauf

Abkürzungsverzeichnis

- GAL: Gender Art Lab
- GPG: Gender Pay Gap
- KV: Kollektivvertrag
- VZÄ: Vollzeitäquivalent

7. Anhang

Bewerbungen und bestandene Aufnahmeprüfungen

Bewerbungen und Zulassungen											Studien- statistik WS	Studien- statistik WS	Studien- statistik WS
Studienrichtung	ProfessorIn	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden			
		2010/ 11	2010/ 11	2010/ 11	2011/ 12	2011/ 12	2011/ 12	2012/ 13	2012/ 13	2012/ 13	2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13
		w %	w %	%	w%	w%	%	w%	w%	%	w%	w%	w%
Architektur	Zaha Hadid	33%	44%	10%	36%	40%	4%	25%	22%	-3%			
	Greg Lynn	41%	60%	19%	50%	43%	-7%	35%	57%	23%			
	Hani Rashid	30%	38%	8%	40%	40%	0%	52%	25%	-27%			
Gesamt		34%	44%	10%	43%	41%	-2%	38%	33%	-5%	39%	40%	38%
Bildende Kunst													
Malerei	Judith Eisler	62%	75%	13%	68%	50%	-18%	78%	78%	0%			
	Johanna Kandler	68%	73%	5%	66%	71%	5%	67%	47%	-20%			
Summe		66%	74%	8%	67%	65%	-2%	70%	58%	-12%	61%	63%	59%
Fotografie	Gabriele Rothemann	62%	67%	5%	65%	75%	10%	65%	83%	18%	53%	56%	61%
Grafik	Jan Svenungsson	65%	57%	-8%	60%	63%	2%	59%	50%	-9%	71%	69%	58%
Gesamt		64%	69%	4%	65%	67%	1%	66%	61%	-6%	61%	61%	60%
Bühnengestaltung	Bernhard Kleber	83%	71%	-11%	73%	44%	-28%	75%	67%	-8%	63%	53%	58%
Design													
Grafik Design	Oliver Kartak	56%	50%	-6%	39%	33%	-6%	64%	43%	-21%	56%	49%	50%
Grafik und Werbung	Matthias Spaetgens	66%	67%	0%	63%	50%	-13%	67%	33%	-34%	62%	60%	58%
Landschaftsdesign	Mario Terzic	73%	100%	27%	75%	67%	-8%	57%	100%	43%	69%	70%	77%
Mode	Bernhard Wilhelm	86%	75%	-11%	85%	50%	-35%	87%	67%	-21%	60%	60%	54%
Gesamt		68%	70%	2%	60%	50%	-10%	71%	53%	-18%	61%	60%	58%
Industrial Design	Paolo Piva	55%	57%	2%	49%	50%	1%	55%	50%	-5%			
	Fiona Raby	22%	20%	-2%	33%	75%	42%	67%	50%	-17%			
Gesamt		39%	42%	3%	43%	60%	17%	58%	50%	-8%	43%	46%	46%
Kons.+ Restaur.	Gabriela Krist	88%	83%	-5%	82%	80%	-2%	78%	78%	0%	88%	88%	86%

Bewerbungen und Zulassungen											Studien- statistik WS	Studien- statistik WS	Studien- statistik WS
Studienrichtung	ProfessorIn	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Bestanden	Differenz Frauenanteil Bewerbungen - Bestanden			
		2010/ 11	2010/ 11	2010/ 11	2011/ 12	2011/ 12	2011/ 12	2012/ 13	2012/ 13	2012/ 13	2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13
		w %	w %	%	w%	w%	%	w%	w%	%	w%	w%	w%
Lehramtsst. BE,TG,WE	B.Putz- Plecko, J. Skone	82%	70%	-12%	79%	61%	-17%	80%	81%	1%	77%	74%	74%
Medien- gestaltung													
Digitale Kunst	Ruth Schnell	36%	42%	6%	33%	44%	10%	21%	36%	15%	25%	29%	29%
Medienübergr. Kunst	Brigitte Kowanz	52%	67%	14%	50%	43%	-7%	50%	29%	-21%	47%	51%	55%
Gesamt		46%	52%	6%	43%	43%	1%	41%	33%	-8%	35%	38%	39%
Art & Science		43%	43%	0%	45%	54%	9%	55%	36%	-18%	43%	48%	42%
Sprachkunst		66%	50%	-16%	67%	73%	6%	66%	82%	16%	64%	66%	70%
TransArts		58%	50%	-8%	59%	58%	-1%	60%	57%	-2%	50%	54%	55%
TransArts (Master)								65%	50%	-15%			40%
Social Design								69%	75%	6%			73%
Insgesamt		63%	60%	-3%	63%	58%	-5%	65%	58%	-7%	58%	59%	58%

Tabelle Anhang: Bewerbungen, bestandene Zulassungsprüfungen und Geschlechterverhältnisse in den Klassen

Quelle: Datenexport Studienstatistik der Abteilung für Studienangelegenheiten, Universitäts- und

Qualitätsentwicklung, Stichtag 15.02.2013 und Datenexport Aufstellungen der Zulassungsprüfungen des Büros des Vizerektorates für Lehre.

Anmerkung: w = weiblich. Der weibliche Prozentsatz steht immer in Bezug zur Gesamtzahl (Frauen und Männer = 100%)