

] a [

Akademie der bildenden Künste Wien

Netzwerk für Frauenförderung

Frauenbericht

2012 und 2013

Verfasser:

Alexander Fleischmann

Impressum:

Akademie der bildenden Künste Wien

Netzwerk für Frauenförderung | Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung

Karl-Schweighofer-Gasse 3

1070 Wien

www.akbild.ac.at/frauen

a.fleischmann@akbild.ac.at

Wien, Oktober 2014

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Zur Verwendung der Kategorie „Geschlecht“ in Statistiken.....	6
	Danksagung	8
2	Gesamtübersicht	9
3	Mitarbeiter_innen	10
3.1	Künstlerisch/wissenschaftliches Personal.....	12
3.1.1	Personenzahlen und Beschäftigungsausmaße	13
3.1.2	Vertragsarten.....	18
3.1.3	Befristungen	20
3.1.4	Berufungsverfahren.....	23
3.1.5	Glasdeckenindex.....	24
3.1.6	Gender Pay Gap	26
3.1.7	Lehrbeauftragte nach Kollektivvertrag	28
3.1.8	Institutsleitungen	29
3.2	Allgemeines Universitätspersonal.....	30
3.2.1	Personenzahl und Beschäftigungsausmaße	30
3.2.2	Vertragsarten.....	32
3.2.3	Befristungen	34
3.2.4	Leitungsfunktionen.....	34
3.3	Reisetätigkeit der Mitarbeiter_innen	35
3.3.1	Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse	35
3.3.2	ERASMUS – Life Long Learning Programme	38
4	Leitungs- und Kollegialorgane sowie Kommissionen	40
5	Studierende und belegte Studien	42
5.1	Aufnahme	44
5.1.1	Zulassungsverfahren für das Studienjahr 2011/12	45
5.1.2	Zulassungsverfahren für das Studienjahr 2012/13	47
5.2	Belegte Studien	51
5.2.1	Diplom-, Bachelor- und Masterstudien	52
5.2.2	Doktorats- und PhD-Studien.....	54
5.3	Studienabschlüsse	55
5.4	Internationale Mobilität.....	57
5.5	Förderungen und Stipendien	58
5.5.1	Projektförderung	58
5.5.2	Förderungsstipendium	60
5.5.3	Arbeitsstipendium.....	61
5.5.4	Leistungsstipendium	62
5.5.5	Sozialstipendium.....	63
6	Zusammenfassung – Schlussfolgerungen	64
	Literatur.....	68
	ANHANG	71
1	Künstlerisch-wissenschaftliches Universitätspersonal nach Kopfzahlen und VZÄ.....	71
2	Lehre nach Vergütungsart und Institut	72
3	Allgemeines Universitätspersonal nach Kopfzahlen und Vollzeitäquivalenten	73
4	Belegte Diplom-, Bachelor- und Masterstudien	74
5	Belegte Doktorats- und PhD-Studien	75
6	Studienabschlüsse	76

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht analysiert die Geschlechterzusammensetzung aller Teilbereiche der Akademie der bildenden Künste Wien für die Jahre 2012 und 2013. Dabei wird – laut Frauenförderungsplan sowie analog zu den vergangenen Berichten – für die Personaldaten der Stichtag 1. Oktober (2012 resp. 2013) und für die Studierendenzahlen die Studienjahre 2011/12 und 2012/13 herangezogen.

Seit einigen Jahren gilt die Akademie der bildenden Künste Wien als Vorzeiginstitution in der österreichischen Universitätslandschaft in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen in Professuren und Leitungspositionen. Wie der vorliegende Bericht zeigt, kann die Akademie in der Tat auf einen hohen Frauenanteil in nahezu allen Bereichen verweisen. In manchen Bereichen liegt der Frauenanteil weit über 60 %. Dies kann in erster Linie als Erfolg einer nachhaltigen Implementierung von Frauenförderungsmaßnahmen gesehen werden. Auch angesichts der im Kunst- und Wissenschaftsbetrieb nach wie vor zu beobachtenden Schere zwischen Männern und Frauen (exemplarisch siehe dazu etwa den Glasdeckenindex aller Universitäten auf S. 24) zu Ungunsten von Frauen, können die hohen Frauenanteile an der Akademie als positive Ausnahme bewertet werden. Verbreitert man das Bild und zieht als weiteren Vergleichspunkt die Situation in der österreichischen Privatwirtschaft heran, so zeigt sich, dass gesamtgesellschaftlich von einer Geschlechterparität noch lange nicht gesprochen werden kann: Bei den Top 200 Unternehmen lag 2014 der Frauenanteil unter den Geschäftsführer_innen bei 5,6 % (Aufsichtsrät_innen: 12,9 %), bei den börsennotierten Unternehmen waren überhaupt nur 3,1 % der Vorstandspositionen von Frauen besetzt, was sogar eine Verschlechterung gegenüber 2013 bedeutet (Aufsichtsrät_innen 2014: 12,0 %) (vgl. AK Frauen.Management.Report 2014).

Vor diesem universitären und gesellschaftlichen Hintergrund ist dieser Bericht zu sehen. Hinzu kommt der im Herbst 2014, zum Zeitpunkt der Finalisierung dieses Berichts, vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft vorgelegte Novellierungsvorschlag zum Universitätsgesetz 2002, der einige relevante Fragen aufwirft.¹

In diesem Novellierungsentwurf wird die bisher normierte 40%-Frauenquote in universitären Leitungsorganen und Gremien durch eine Regelung zu ihrer „geschlechterparitätischen“ Zusammensetzung ersetzt. Was auf den ersten Blick als Erfolg, als Erhöhung der Quote auf 50 % analog zur Regelung

¹ Da es sich zum Zeitpunkt dieser Berichterstellung um einen Entwurf handelt, bleibt abzuwarten, wie der endgültige Gesetzestext aussieht. Die sich aus diesem Entwurf ergebenden Fragen sind dennoch relevant.

im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) wirkt, entpuppt sich auf den zweiten Blick als Deckelung des Frauenanteils, als Einführung einer Männerquote unter dem Deckmantel der Geschlechtergerechtigkeit.

Schon bisher sah das Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes die vorrangige Aufnahme von Frauen bis zur Erreichung der Quote von 50 % in der jeweiligen Personalkategorie vor. Ein sich ‚danach‘ jedoch möglicherweise ergebender höherer Frauenanteil in einzelnen Personalkategorien ist laut B-GIBG allerdings möglich. Mit der nun vorgeschlagenen Regelung zur Geschlechterparität würde nun gerade in den höchsten Leitungsorganen der Universität, wie etwa Universitätsrat und Rektorat, ein höherer Frauenanteil einen Verstoß gegen die Geschlechterparität darstellen². Der Fokus auf „Geschlechterparität“ in Leitungsgremien läuft also – vor allem angesichts der oben skizzierten österreichweiten Schiefelage – dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit, die in diesem Zusammenhang immer noch Frauenförderung sein muss, diametral entgegen.

Während ein hoher Frauenanteil in Leitungspositionen positiv zu bewerten ist, kann er nicht unhinterfragt in jeder Personal-, Berufs- oder Studierendengruppe als Erfolg gesehen werden. Vielmehr kann eine „schiefe“ Verteilung auf eine geschlechtliche Konnotation / Stereotypisierung von Berufsfeldern und somit etwa auf horizontale Segregation des Arbeitsmarktes hinweisen, wonach in Branchen / Berufsgruppen mit hohem Frauenanteil das Lohnniveau tendenziell geringer ist (vgl. etwa aktuell AMS-Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt 2014).

Die Erfüllung der leitenden Grundsätze „Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „soziale Chancengleichheit“, wie sie im Universitätsgesetz normiert sind (§ 2 Z. 9 und 10, UG 2002), mithin das Ziel von Geschlechtergerechtigkeit und somit auch dieser Bericht stehen somit im Spannungsfeld von Frauenförderung (angesichts immer noch zu beobachtender Ungleichheit aufgrund von Geschlecht) und Geschlechterparität (im Sinne einer De-Stereotypisierung von Berufs- und Studienfeldern).

Im Gegensatz zur nunmehr angedachten Gesetzesreform wird im vorliegenden Bericht jedoch eine hohe Frauenquote in Leitungsfunktionen angesichts der gesamtösterreichischen Lage als positives Ziel gesehen, während eine „schiefe“ Verteilung etwa beim Geschlechterverhältnis in einzelnen Studien als Indikator einer geschlechtlichen Segregierung von Berufsfeldern und somit kritisch zu beurteilen ist.

² Wenngleich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach wie vor jede rechnerische Überschreitung, wie bisher jede rechnerische Unterschreitung, nicht automatisch beeinträchtigen muss (so genannte „Öffnungsklausel“).

In letzterem Fall wird in diesem Bericht also von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis ausgegangen, wenn der Anteil eines Geschlechts nicht unter 40 bzw. über 60 Prozent liegt.

Nicht zuletzt weil die Akademie eine relativ kleine Institution ist, in der schon einzelne Personalentscheidungen das Geschlechterverhältnis stark beeinflussen können, sollte keinesfalls in Zukunft nach dem Motto „Frauenförderung ist abgehakt“ agiert werden. Konkret zeigt sich dies etwa beim Glasdeckenindex (S. 24) oder beim Gender Pay Gap (S. 26). Dementsprechend werden im vorliegenden Bericht Veränderungen in der Geschlechterquote von gleich oder mehr als 5 Prozentpunkten als Grenzwert für eine Markierung herangezogen, da sich durch solche Veränderungen in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum die erreichten Quoten verändern können.

1.1 Zur Verwendung der Kategorie „Geschlecht“ in Statistiken

Eine weitere Überlegung betrifft die Verwendung der Kategorie Geschlecht an sich. Denn die unhinterfragte Verwendung der Kategorien Frauen und Männer ist in der feministischen Forschung und den Gender Studies alles andere als unumstritten. Einerseits ist mit dem Konzept der Intersektionalität in den vergangenen Jahren verstärkt die Verschränkung mit anderen Ungleichheitsdimensionen, wie Alter, (vermeintliche) Ethnizität, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, etc. ins Blickfeld gerückt. Andererseits ist ein zentraler Befund der Gender Studies, dass Geschlecht komplexer zu fassen ist, als eine strikte Mann/Frau-Dichotomie dies vermuten ließe. Klar ist, wie beispielsweise in der Einleitung deutlich wurde, dass durch eine Unterscheidung in Frauen und Männer Ungleichheiten sichtbar gemacht werden können, nicht zuletzt weil die Kategorie Geschlecht im Alltag nach wie vor (auch in ihrer Dichotomie) wirkmächtig ist. Der vorliegende Bericht verfolgt eben jenes Ziel der Sichtbarmachung, die es erlaubt, mögliche Ungleichheiten zu erkennen und dadurch veränderbar zu machen.

Gleichzeitig ist die Kategorisierung in ausschließlich Männer und Frauen aus mindestens zwei Gründen problematisch. Einerseits übt diese Kategorisierung symbolische und soziale Gewalt aus, da sie eine Einordnung in jeweils eine der beiden Kategorien erzwingt und dadurch Infragestellungen der strikten Geschlechterdichotomie sowie Intersex, Transgender und Transsexualität kategorisch – im wahrsten Sinne des Wortes – ausschließt. Andererseits läuft die Übernahme einer alltagsweltlich etablierten Dichotomie von Frau und Mann jener Forderung der Gender Studies und Queer Theory entgegen, Geschlecht als kulturell hergestellte Herrschaftskategorie zu dekonstruieren. Denn erst die Analyse der „Fabrikation“ der Kategorie Geschlecht in den untersuchten sozialen Feldern erlaubt es, die sich daraus ergebenden sozialen Differenzierungen nachhaltig abzubauen. In diesem prinzipiellen Spannungsfeld zwischen Thematisierung und Dekonstruktion befindet sich auch dieser Bericht,

wobei – wie erwähnt – im Sinne der Sichtbarmachung von Ungleichheiten die Kategorie Geschlecht als Ausgangsbasis herangezogen wird.

Auch das österreichische Recht kennt – bis dato – nur zwei Geschlechter, wenn auch oftmals nur implizit, wenn etwa im Personenstandsgesetz 2013 normiert wird, dass „zumindest der erste Vorname dem Geschlecht des Kindes nicht widersprechen“ darf (§ 13 Abs. 2, vgl. auch Baumgartner 2009). Somit fungiert „die rechtliche Zuweisung von Menschen zu einem bestimmten Geschlecht als Teil jenes Produktionsapparates [...], der das körperliche Geschlecht (mit-)konstruiert, indem er festlegt, welche Körper als ‚weiblich‘ oder als ‚männlich‘ gelten können“ (Greif 2009: 68). Vor diesem Hintergrund ist auch der vorliegende Bericht zu sehen, da die Grundlage der darin verwendeten Daten genau auf dieser das Rechtssystem durchziehenden Unterscheidung in Frauen und Männer basiert, etwa bei der Erhebung von Daten über das Universitätspersonal sowie Studierende.

Diese symbolische Gewalt zu hinterfragen, könnte/kann auch innerhalb statistischer Auswertung passieren. In der sozialwissenschaftlichen Forschung kann Geschlecht als Einzel-Item („single item measure“) operationalisiert werden, wobei ein einzelnes Fragebogenelement zur Messung herangezogen wird und Kategorien vorgegeben und/oder (halb-)offene Antwortmöglichkeiten bestehen.³ Die klassische Erhebung von Geschlecht erfolgt mittels Einzel-Items und zwei Antwortmöglichkeiten: männlich *oder* weiblich. Dies ist aus Perspektive der Gender Studies und Queer Theory problematisch, da unterschiedliche Dimensionen des Geschlechts nicht berücksichtigt werden können. Alternativ dazu schlägt Döring (2013) als pragmatischen Lösungsansatz vor, neben männlich und weiblich die Antwortmöglichkeit „anderes, und zwar: _____“ anzubieten. Dadurch wird eine erschöpfende Abdeckung aller möglichen Antwortkategorien erreicht. Allerdings stellt diese Möglichkeit u. a. ein symbolisches „Othering“ dar, da die Minorisierung auch auf der symbolischen Ebene als ‚ferner liefern‘ fortgeschrieben wird. Wiederum alternativ dazu könnte durch die explizite Aufzählung von Varianten diese sichtbar gemacht werden, wobei sich hier jedoch das Problem stellt, ob diese Antwortmöglichkeiten dann selbst wiederum treffend bzw. abschließend gewählt werden können. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, auf das soziale Geschlecht abzielen und hierbei wiederum Antwortkategorien sowie eine halboffene Antwort („anders, und zwar: _____) vorzugeben (um messtheoretisch trotz der Komplexität erschöpfende und trennscharfe Ergebnisse zu erreichen) oder aber ein komplett offenes Item „(soziales) Geschlecht: _____“ vorzusehen. Letztere Variante wurde etwa bei der Bewer-

³ Daneben gibt es (psychometrische) Methoden, die mit teilweise bis zu 60 Items auf Skalen (etwa „triff völlig zu“ – „trifft gar nicht zu“) Geschlecht als kontinuierliche Variable erheben, wobei „die wenigen etablierten Skalen [...] nicht selten unter ihrer historischen und kulturellen Gebundenheit“ leiden, also bei ihrer Charakterisierung von Geschlecht wiederum auf stereotype Rollenbilder in ihren Items beruhen und somit für eine kritische Erhebung im Sinne der Gender Studies und Queer Theory oftmals unbrauchbar sind. (vgl. Döring 2013: 108).

ber_innen-Befragung am Institut für bildende Kunst 2009 an der Akademie angewandt (vgl. Rothmüller 2010). Diese Variante erlaubt die Selbstdefinition jedes Individuums, wobei in der Praxis die Antworten „männlich“ und „weiblich“ / „Mann“ und „Frau“ auch hier häufig auftreten. Dabei ist allerdings problematisch, dass die Kategorisierung dann im Zuge der Auswertung passiert, sei es auch nur durch die Schaffung einer Sammelkategorie „anderes“. Werden die Ergebnisse weiterer Kategorien wegen geringer Fallzahlen überhaupt ausgeschlossen, führt sich die offene Kategorie allerdings schnell selbst ad absurdum. (vgl. Döring 2013: 95ff).

Die Akademie der bildenden Künste Wien versucht in ihrem eigenen Wirkungsbereich, die Möglichkeit Geschlecht jenseits einer Frau-Mann-Dichotomie zu verstehen, aufzugreifen. So besteht bei der Bewerbung auf offene Stellen in der Online-Registrierung die Möglichkeit, neben den Anredeformen „Herr“ und „Frau“ die Option „keine Angabe“ zu wählen. Dies ist auch bei der Online-Registrierung zum Studium möglich, wo unter der Kategorie Geschlecht die Optionen „männlich“, „weiblich“ und „Anderes“ wählbar sind (siehe auch Kapitel Aufnahme, S. 44).

Diese Offenheit stößt allerdings auch im vorliegenden Bericht an Grenzen: Einerseits in Bezug auf die aktuelle Rechtslage, da sowohl für die Personal- als auch für die Studienevidenz die Zuweisung zu entweder „männlich“ oder „weiblich“ derzeit erforderlich ist. Andererseits sind auch in diesem Bericht die Fallzahlen in den erhobenen Bereichen so gering bzw. jene Bereiche, in denen Geschlecht jenseits der Dichotomie erfasst wurde so selten, dass auf eine stringente Analyse verzichtet werden musste. Insofern handelt es sich bei der Sichtbarmachung in diesem Bericht nur um einen ersten – kleinen – Schritt.

Danksagung

Der Verfasser möchte sich an dieser Stelle auch herzlich bei allen Kolleg_innen der Akademie der bildenden Künste Wien bedanken, die ihn bei der Verfassung dieses Berichts durch die Bereitstellung der Daten sowie hilfreiche Diskussionen unterstützt haben, insbesondere bei Astrid Fingerlos (Qualitätsmanagement), Evelyn Barovsky (Personalabteilung), Angelika Libiseller (Vizerektorat Lehre | Nachwuchsförderung), Michael Rurländer (Zentraler Informatikdienst), Martin Leupold (Rektorat | Personalentwicklung und internationale Mobilitäten), Stephanie Baumgarten und Gabriele Reinharter (Büro für Internationale Beziehungen) sowie Marianne Maljkovic und Nina Musey (Studien- und Prüfungsabteilung).

Nicht zuletzt gilt mein Dank auch meinen Kolleginnen anderer Universitäten, deren Frauenberichte zahlreiche Impulse für diesen Bericht lieferten.

2 Gesamtübersicht

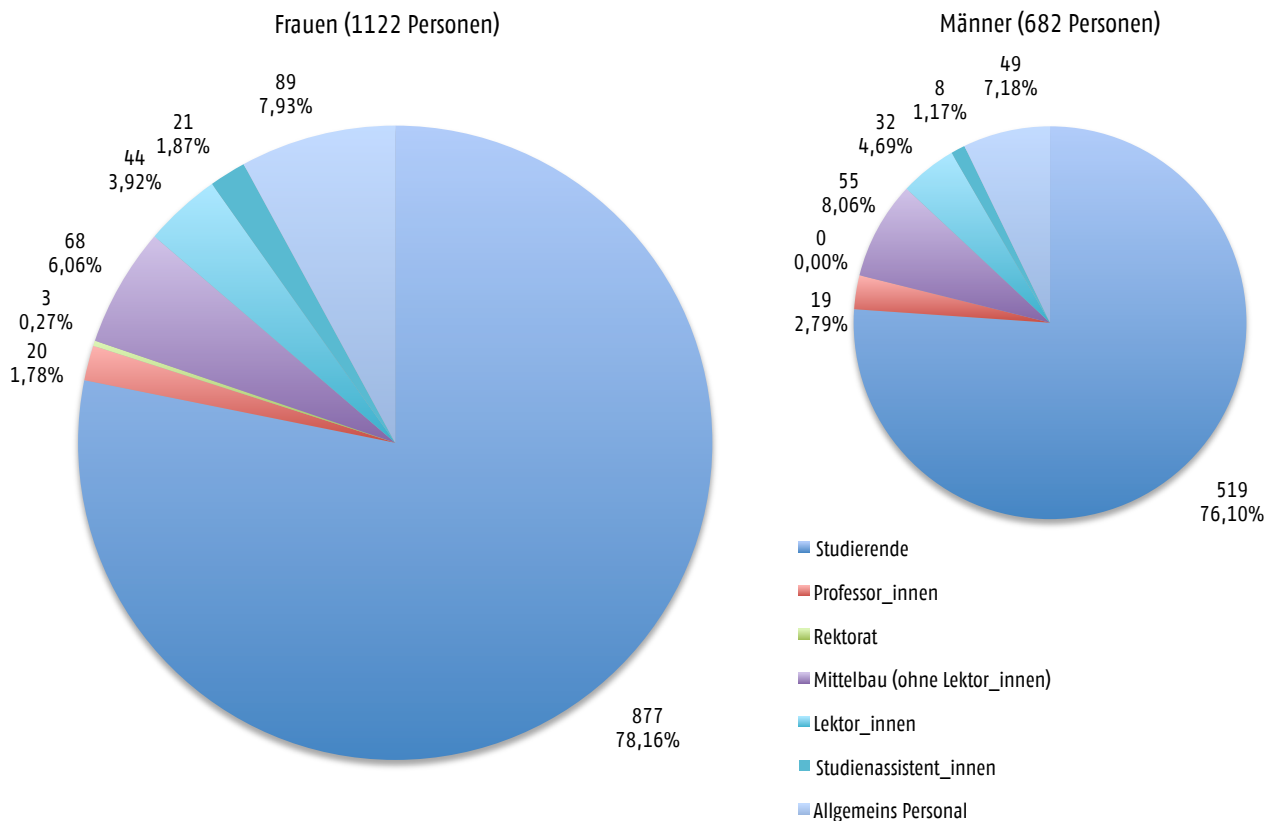


Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2013 (Kopfzahlen)

Quelle: Personalabteilung (Stichtag 1. Oktober 2013) sowie unidata für die Studierenden (Stichtag 10. 1. 2014, abweichend von der weiteren Auswertung in diesem Bericht)

Anmerkung: Die Größe der Kreise stellt das proportionale Zahlenverhältnis von Frauen und Männern dar.

Obige Abbildung zeigt, in welchen Positionen Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste 2013 tätig waren, wobei die Kreise proportional ihr Größenverhältnis widerspiegeln. Auffallend, aber wenig verwunderlich, ist bei beiden Geschlechtern der hohe Anteil an Studierenden, wobei dieser bei den Frauen höher als bei den Männern liegt. Interessant ist weiters, dass die an der Akademie tätigen Männer seltener im allgemeinen Personal beschäftigt sind, dafür stärker im so genannten akademischen Mittelbau und als Lektoren. Ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen unter den Professor_innen zeigt in dieser Darstellungsform, dass der Anteil der Professoren unter den Männern an der Akademie höher ist als unter den Frauen. Umgekehrt ist es im Rektorat, das an der Akademie seit Oktober 2011 drei Frauen leiten.

Im folgenden Kapitel wird das Personal der Akademie, gegliedert in künstlerisch-wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal, analysiert. Daran anschließend werden die Studierenden, die belegten Studien sowie Stipendien/Förderungen einer genaueren Betrachtung unterzogen.

3 Mitarbeiter_innen⁴

	1. Oktober 2012					1. Oktober 2013					Diff. Frauen 12-13
	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer	
Personen	230	169	399	57,6%	42,4%	242	163	405	59,8%	40,2%	+ 2,1 %
VZÄ	151,84	116,90	268,74	56,5%	43,5%	158,93	113,16	272,09	58,4%	41,6%	+ 1,9 %

Tabelle 1: Gesamtübersicht Personal nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2012 und 2013

Obige Tabelle zeigt einen ersten Überblick über das Personal der Akademie der bildenden Künste Wien. Bei einer Rechnung nach Kopfzahlen lag der Frauenanteil 2012 über alle Personalkategorien hinweg bei 57,6 % und steigerte sich leicht um 2,1 Prozentpunkte auf 59,8 % im Jahr 2013. Betrachtet man die Vollzeitäquivalente (VZÄ), so fiel die Steigerung mit 1,9 Prozentpunkten etwas moderater aus, dementsprechend lag der Frauenanteil 2013 bei den VZÄ bei 58,4 %. Auf diese Differenz zwischen Kopfzahlen und VZÄ wird in der Feinanalyse je Personalkategorie noch genauer eingegangen.

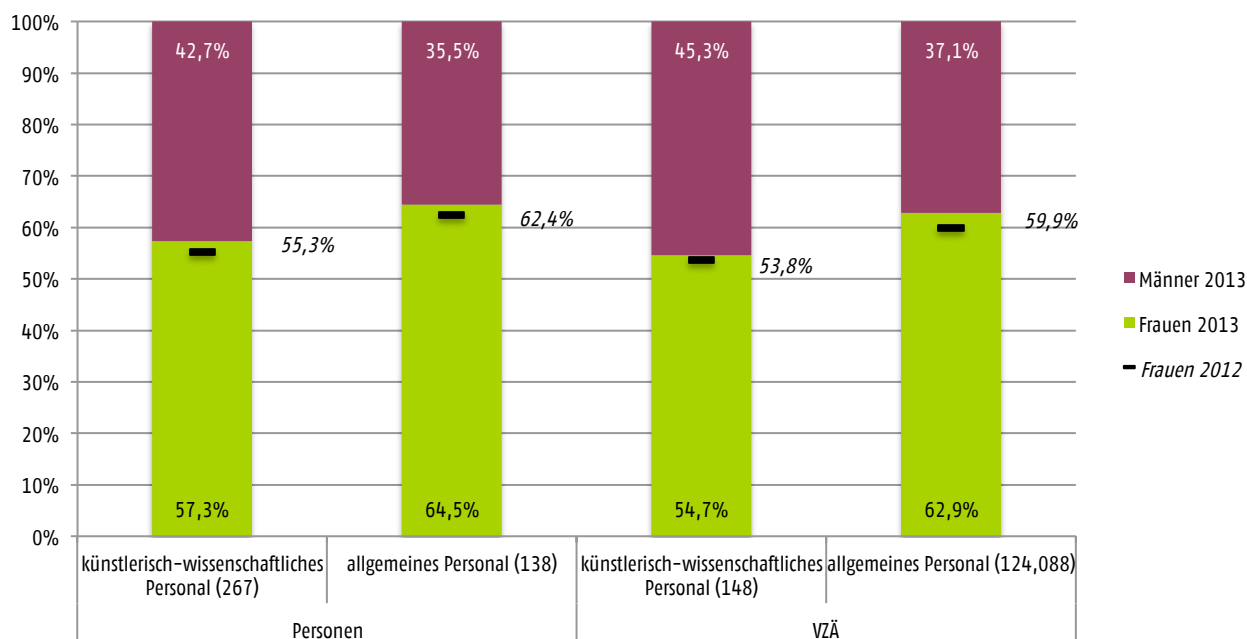


Abbildung 2: Künstlerisch-wissenschaftliches und allgemeines Personal nach Kopfzahlen und VZÄ

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Grundgesamtheit 2013

⁴ Quelle aller in diesem Kapitel herangezogenen Daten (sofern nicht anders erwähnt): Daten der Personalabteilung zum Stichtag 1. Oktober 2012 resp. 2013.

Auch bei der Betrachtung der beiden großen Personalkategorien – künstlerisch-wissenschaftliches und allgemeines Personal –, zeigt sich ein durchgängig hoher Frauenanteil, wenn auch Frauen in beiden Kategorien in Bezug auf die Vollzeitäquivalente leicht geringer vertreten sind. Generell liegt der Frauenanteil im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal leicht niedriger als im allgemeinen Personal, sowohl in Bezug auf die Personenzahl, als auch auf die Vollzeitäquivalente. In beiden Personalkategorien und sowohl bei den Kopfzahlen als auch den Vollzeitäquivalenten steigerte sich der Frauenanteil an der Akademie im Vergleich zwischen 2012 und 2013.

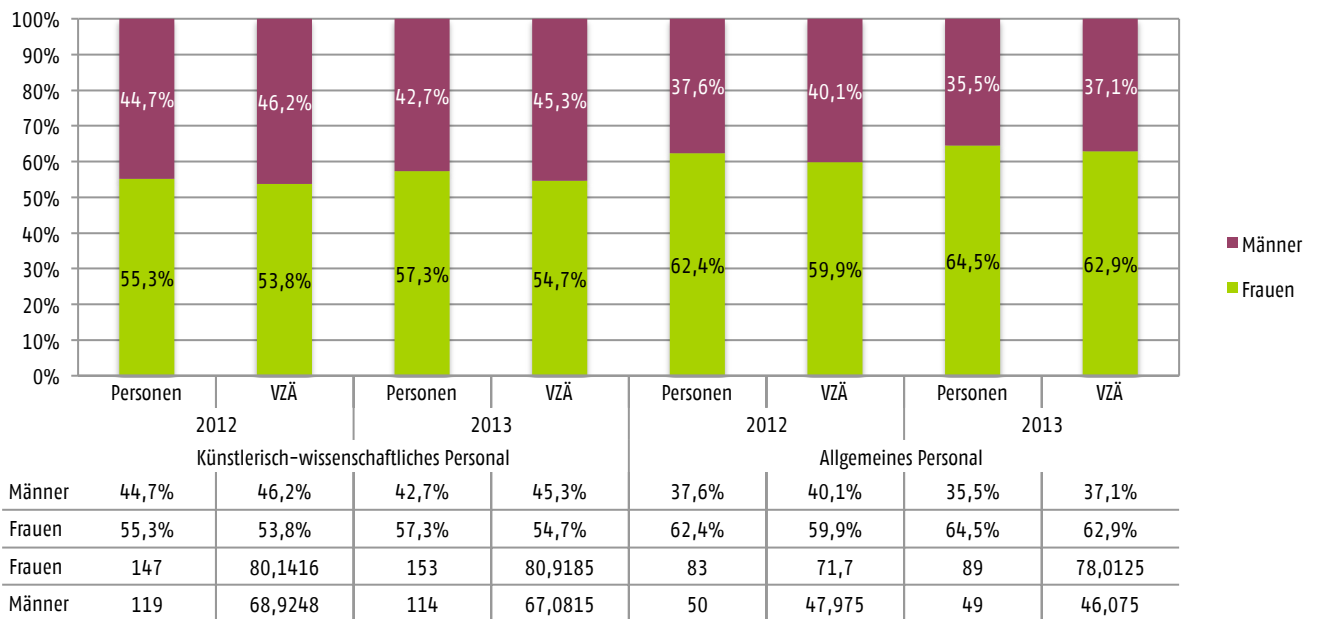


Abbildung 3: Übersicht Frauen und Männer im künstlerisch-wissenschaftlichen und allgemeinen Personal (alternative Darstellung)

Im Folgenden wird genauer auf das künstlerisch-wissenschaftliche und anschließend auf das allgemeine Personal eingegangen.

3.1 Künstlerisch/wissenschaftliches Personal

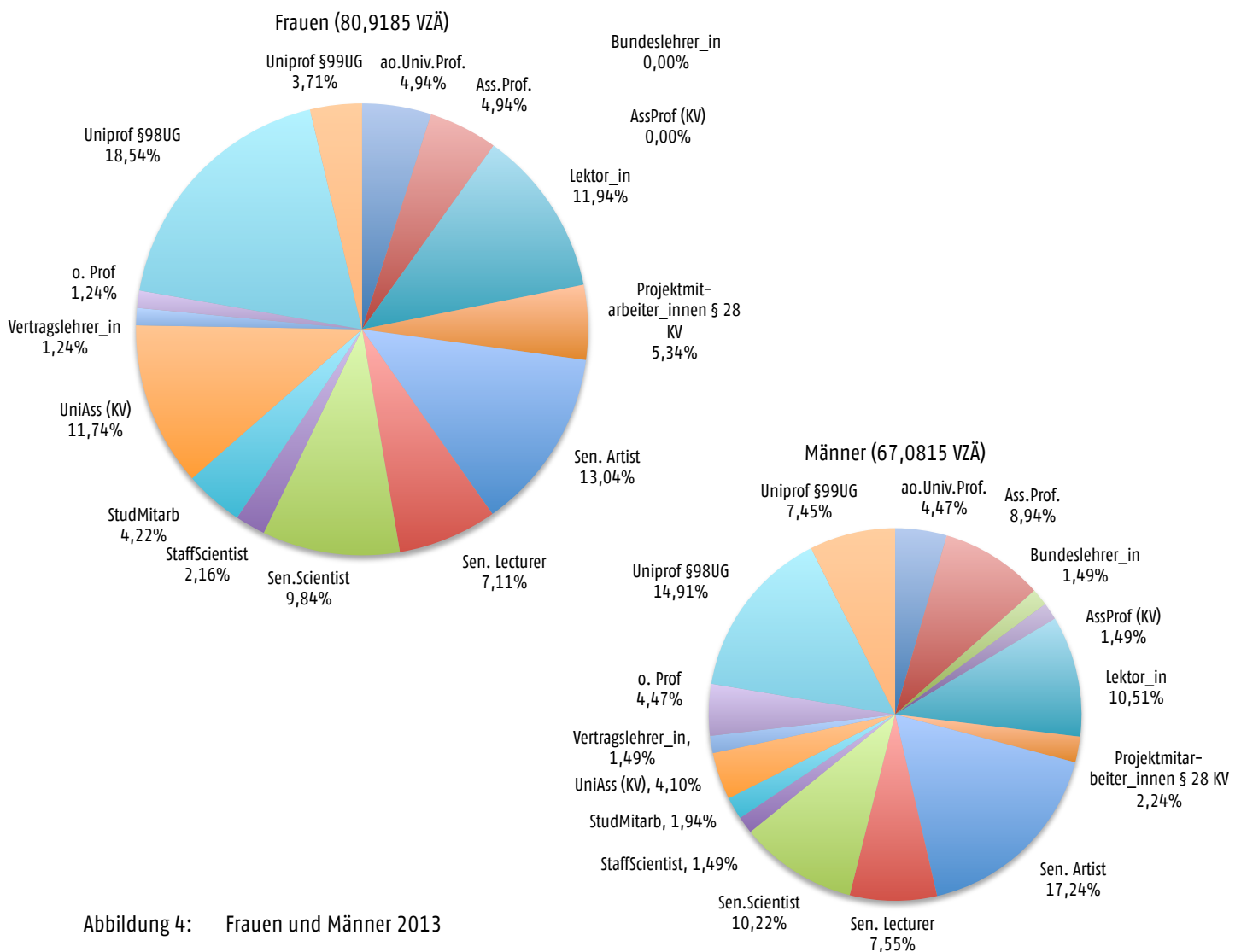


Abbildung 4: Frauen und Männer 2013

nach Anstellungsverhältnis im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal der Akademie nach VZÄ

Für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal gibt obige Abbildung eine erste Übersicht, in welchen Anstellungsverhältnissen Frauen und Männer (nach Vollzeitäquivalenten) an der Akademie tätig sind. Auffallend im Vergleich zwischen den Geschlechtern ist etwa der höhere Anteil an § 98-Professorinnen unter den weiblichen Beschäftigten, gleichzeitig liegt der Anteil der ordentlichen Professuren nach Beamtendienstrecht bei den Männern höher. Weiters sind unter den männlichen Mitarbeitern mehr Assistenzprofessoren und Senior Artists, Frauen sind dagegen häufiger als Universitätsassistentinnen beschäftigt.

In der folgenden Detailanalyse wird das künstlerisch-wissenschaftliche Personal enger gefasst als in obiger Gesamtdarstellung. Da Lektor_innen und Studienassistent_innen tendenziell geringere Beschäf-

tigungsgrade aufweisen, werden sie nicht in die Berechnungen miteinbezogen. Im Anschluss an die jeweilige Gesamtdarstellung in Tabellenform wird in den jeweiligen Unterkapiteln der so genannte akademische Mittelbau (ohne die beiden genannten Personengruppen) sowie die Gruppe der Professor_innen näher betrachtet.

3.1.1 Personenzahlen und Beschäftigungsausmaße

	Personen		Quote		VZÄ		Quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2012	86	70	55,1%	44,9%	68,39	58,37	54,0%	46,0%
2013	88	74	54,3%	45,7%	67,84	58,73	53,6%	46,4%
Diff 12-13	+ 2	+ 4	- 0,8 %	+ 0,8 %	- 0,55	+ 0,37	- 0,4 %	+ 0,4 %

Tabelle 2: Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente künstlerisch-wissenschaftliches Personal

Anmerkung: Ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Für das gesamte künstlerisch-wissenschaftliche Personal nach Kopfzahlen (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen) zeigt sich im Vergleich zwischen 2012 und 2013 ein marginales Absinken der Frauenquote von 55,1% auf 54,3 %. Der Rückgang trifft auch auf die Vollzeitäquivalente zu, ist in diesem Bereich allerdings geringer. Insgesamt zeigt sich also ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

	Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß		
	Frauen	Männer	Diff. F-M
2012	79,5%	83,4%	- 3,9 %
2013	77,1%	79,4%	- 2,3%
Diff 2012-13	- 2,4 %	- 4,0 %	+ 1,6 %

Tabelle 3: Durchschnittliche Beschäftigungsausmaße künstlerisch-wissenschaftliches Personal

Anmerkung: Ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Ein Vergleich der Beschäftigungsausmaße 2012 und 2013 zeigt, dass trotz steigender Kopfzahlen die Beschäftigungsausmaße im Durchschnitt gesunken sind. Gleichzeitig hat sich in diesem Zeitraum die Geschlechterdifferenz zwischen den Beschäftigungsausmaßen auf 2,3 Prozentpunkte verringert, da das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß der Männer stärker sank, als das der Frauen. Für das Jahr 2013 lag das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß somit bei 77,1 % für Frauen und 79,4 % für Männer. Diese Angleichung des Beschäftigungsausmaßes ist positiv zu bewerten.

Mittelbau

	Personen		Quote		VZÄ		Quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2012	69	52	57,0%	43,0%	51,89	40,37	56,2%	43,8%
2013	68	55	55,3%	44,7%	48,84	40,73	54,5%	45,5%
Diff 12-13	- 1	+ 3	- 1,7 %	+ 1,7 %	- 3,05	+ 0,37	- 1,7 %	+ 1,7 %

Tabelle 4: Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente Mittelbau

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Auch in der Untergruppe des akademischen Mittelbaus (wie gesagt ohne Lektor_innen) sank im Vergleich zwischen 2012 und 2013 die Frauenquote leicht um 1,7 Prozentpunkte und zwar sowohl in Bezug auf die Kopfzahlen als auch in Bezug auf die Vollzeitäquivalente. Die Quote lag in beiden Bereichen allerdings nach wie vor um 55 %, was positiv zu bewerten ist.

Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß			
	Frauen	Männer	Diff. F-M
2012	75,2%	77,6%	- 2,4 %
2013	71,8%	74,1%	- 2,2 %
Diff 2012-13	- 3,4 %	- 3,6 %	+ 0,2 %

Tabelle 5: Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß Mittelbau

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Im Vergleich zwischen 2012 und 2013 sank das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß sowohl von Frauen und Männern im Mittelbau, wobei der Rückgang für Männer größer war als für Frauen, weshalb sich der Unterschied zwischen dem nach wie vor höheren Beschäftigungsausmaß von Männern im Vergleich zu Frauen auf 2,2 Prozentpunkte verringerte.

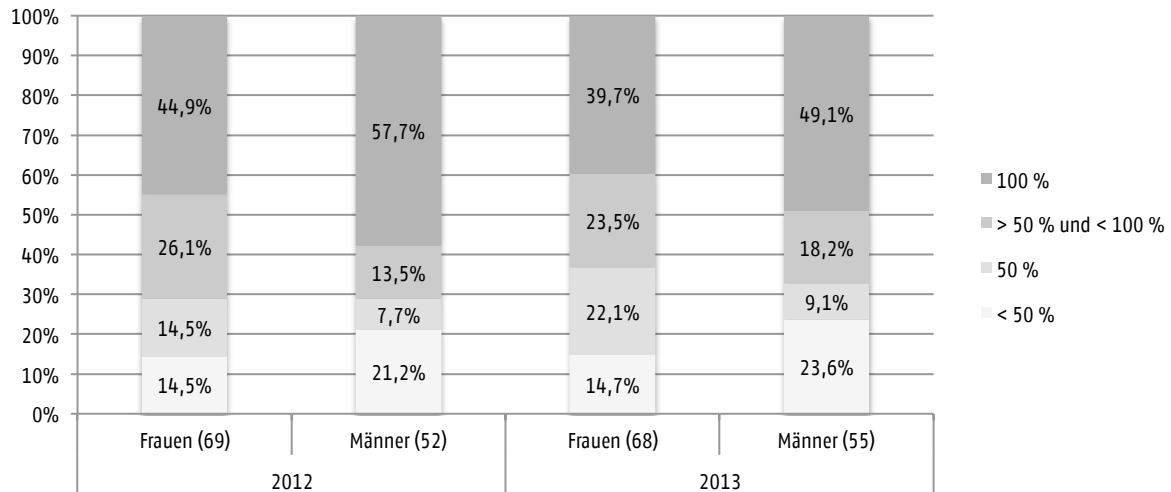


Abbildung 5: Beschäftigungsausmaße 2012 und 2013 Mittelbau nach Geschlecht (Kopfzahlen)

Anmerkung: Ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen / Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

Betrachtet man, wie in obiger Abbildung, die Beschäftigungsausmaße des Mittelbaus näher, so zeigt sich, dass 2012 knapp 60 % der Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgingen, allerdings nur knapp 45 % der Frauen. Unter den Teilzeitbeschäftigten Frauen liegt der Anteil der Halbtagsbeschäftigten jedoch höher als bei den Männern, bei denen der Anteil jener mit Beschäftigungsausmaßen unter 50 % wiederum höher liegt. Im Jahr 2013 sank unter den männlichen Beschäftigten der Anteil mit Vollzeitbeschäftigung unter 50 Prozent, auch bei den Frauen ist diese Gruppe zurückgegangen.

Aufgrund der unterschiedlichen Werte ist auch ein Blick auf die Gesamtverteilung je nach Beschäftigungsausmaß lohnenswert, exemplarisch für das Jahr 2013:

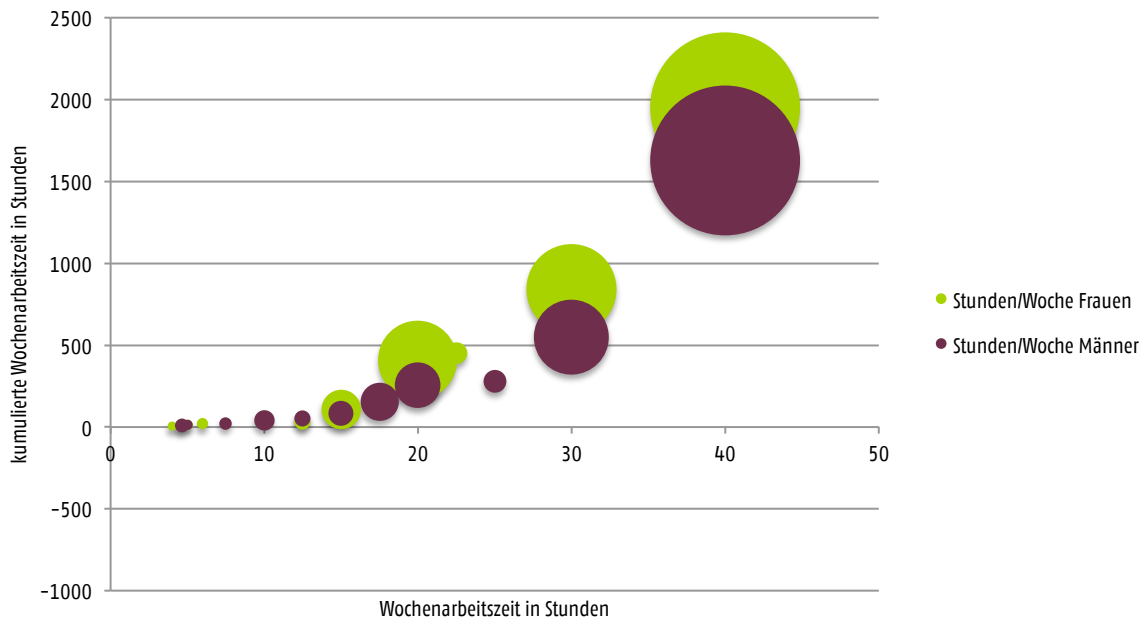


Abbildung 6: Arbeitszeitverteilung in Wochenstunden nach Geschlecht, Mittelbau 2013

Anmerkung: Ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Obige Grafik gruppiert auf der horizontalen Achse die Mitarbeiter_innen nach Beschäftigungsausmaß in Wochenstunden und gibt auf der vertikalen die kumulierten Wochenarbeitszeiten wider. Die Größe der Kreise stellt die Summe der Arbeitszeiten (berechnet als Arbeitsstunden pro Woche mal Anzahl der Personen) für jeweils Männer und Frauen dar. Folgt man den weinroten Punkten der Männer, so zeigt sich, dass die Punkte mit Teilzeitbeschäftigungen tendenziell kleiner sind als jene der Frauen, insbesondere bei den Halbtagsbeschäftigten (20 Stunden). Der Verlauf der kumulierten Arbeitszeit ist bei den weiblichen Beschäftigten stärker ansteigend, da mehrere Teilzeitbeschäftigte zum stetigen Anstieg beitragen. Bei den männlichen Beschäftigten erfolgt hingegen nach der Gruppe der 75 %-Beschäftigten (30 Stunden) ein stärkerer Anstieg, was durch den oben erwähnten hohen Anteil an Ganztagsbeschäftigten unter den männlichen Mitarbeitern erklärt werden kann. Die Größe der beiden Punkte der Vollzeitbeschäftigten ist hingegen ident, da das Personenverhältnis in dieser Gruppe bei 27 Frauen zu 27 Männern liegt. Da Frauen insgesamt mehr Vollzeitäquivalente im Mittelbau repräsentieren, liegt insgesamt das kumulierte Arbeitszeitvolumen und somit der letzte Punkt der Frauen höher als jener der Männer.

Professor_innen

	Personen		Quote		VZÄ		Quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2012	17	18	48,6%	51,4%	16,5	18	47,8%	52,2%
2013	20	19	51,3%	48,7%	19	18	51,4%	48,6%
Diff 12-13	+ 3	+ 1	+ 2,7 %	- 2,7 %	+ 2,5	0	+ 3,5 %	- 3,5 %

Tabelle 6: Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente Professor_innen

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, schwankt in manchen Bereichen der Akademie die Geschlechterquote bereits aufgrund relativ geringer Veränderungen. Dies ist im Bereich der Professor_innen der Fall. Hier stieg die Anzahl an Personen um drei Frauen und einen Mann, wodurch sich die Frauenquote von 48,6 % auf 51,3 % erhöhte. Der Anstieg bei den Vollzeitäquivalenten war noch etwas höher, hier stieg der Frauenanteil im Jahresvergleich um 3,5 Prozentpunkte von 47,8 % auf 51,4 %.

	Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß		
	Frauen	Männer	Diff. F-M
2012	97,1%	100,0%	- 2,9 %
2013	95,0%	94,7%	+ 0,3 %
Diff 2012-13	- 2,1 %	- 5,3 %	+ 3,2 %

Tabelle 7: Beschäftigungsausmaße Professor_innen

Betrug 2012 die Differenz zwischen den Beschäftigungsausmaßen von Professorinnen und Professoren noch fast 3 Prozentpunkte zu Ungunsten der Frauen, sank dieser Wert im Jahr 2013 auf 0,3 Prozentpunkte zu Gunsten der Frauen. Diese Angleichung ist positiv zu bewerten. Abbildung 7 verdeutlicht dies in Bezug auf die Kopfzahlen:

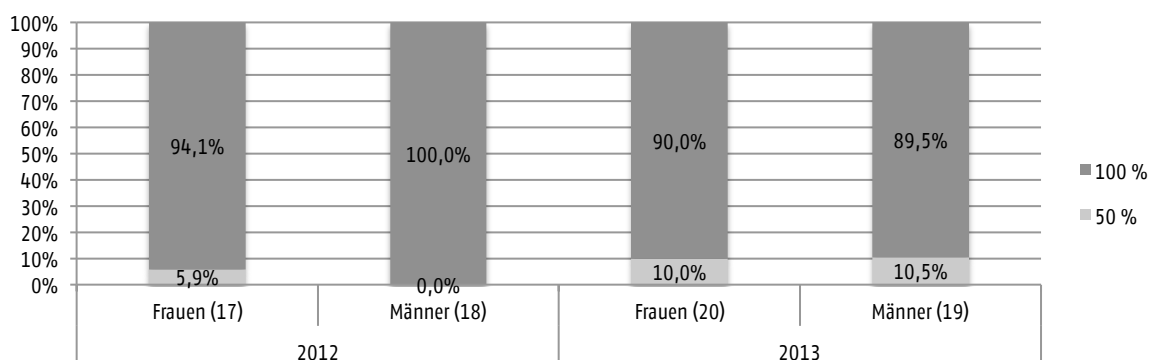


Abbildung 7: Beschäftigungsausmaße Professor_innen (Kopfzahlen)

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

3.1.2 Vertragsarten

Mittelbau

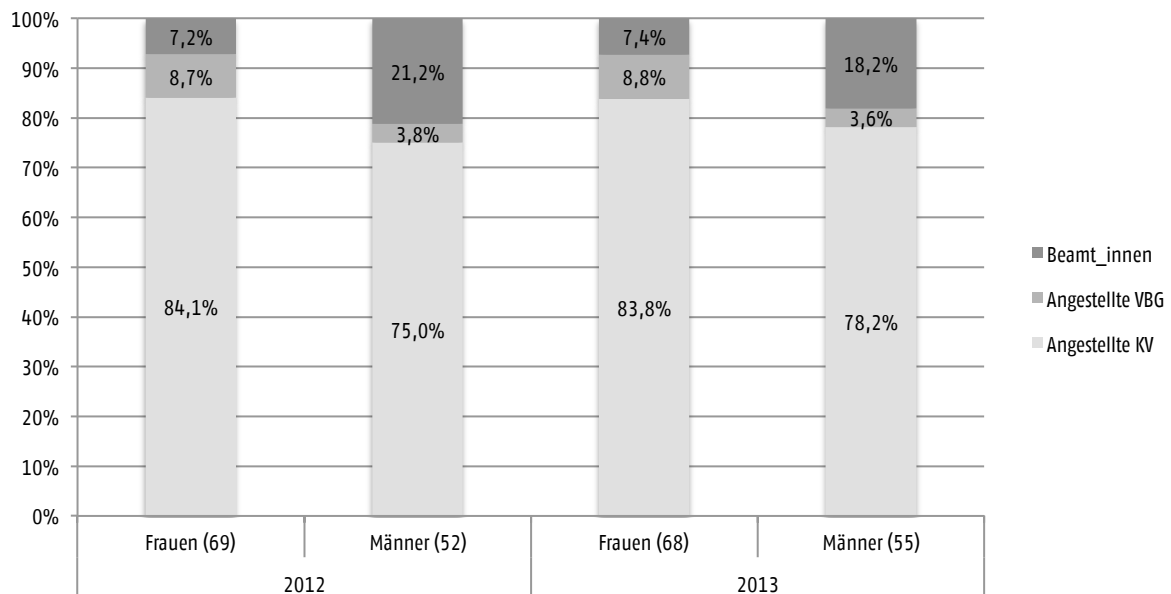


Abbildung 8: Vertragsarten nach Geschlecht „Mittelbau“ (Kopffzahlen)

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen / Zahlen in Klammern: Kopffzahlen

Im Mittelbau waren 2013 83,8 % der Frauen und 78,2 % der Männer Angestellte laut Kollektivvertrag. Auffallend ist hier insbesondere der höhere Anteil an Frauen an den Vertragsbediensteten und der niedrige Anteil an den Beamt_innen, den auch unten stehende Grafik zur Geschlechterverteilung je Kategorie belegt. Die niedrigere Frauenanteil unter den Beamt_innen zeigt, dass damals noch keine wirkungsvolle Frauenförderung implementiert war.

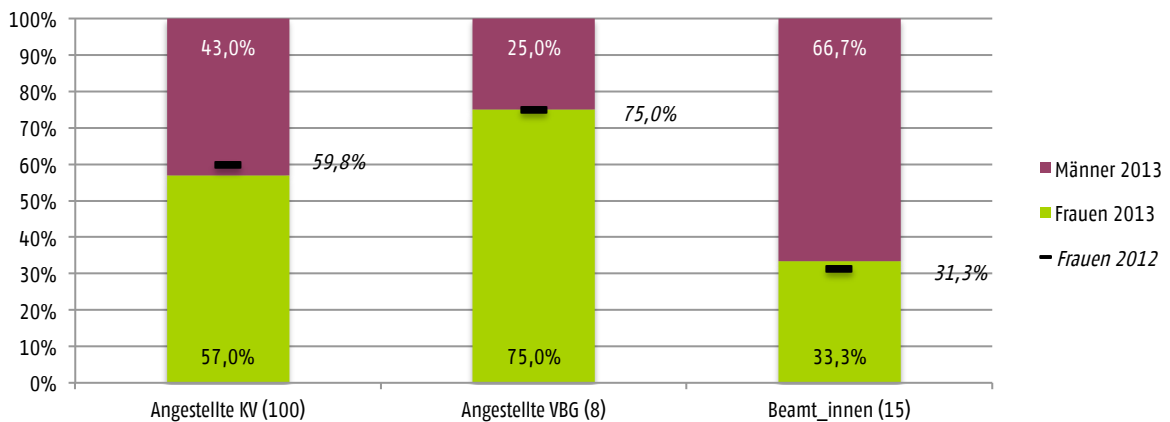


Abbildung 9: Geschlechterquoten Vertragsarten „Mittelbau“ (Kopffzahlen)

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Zahlen in Klammern: Kopffzahlen 2013

Professor_innen

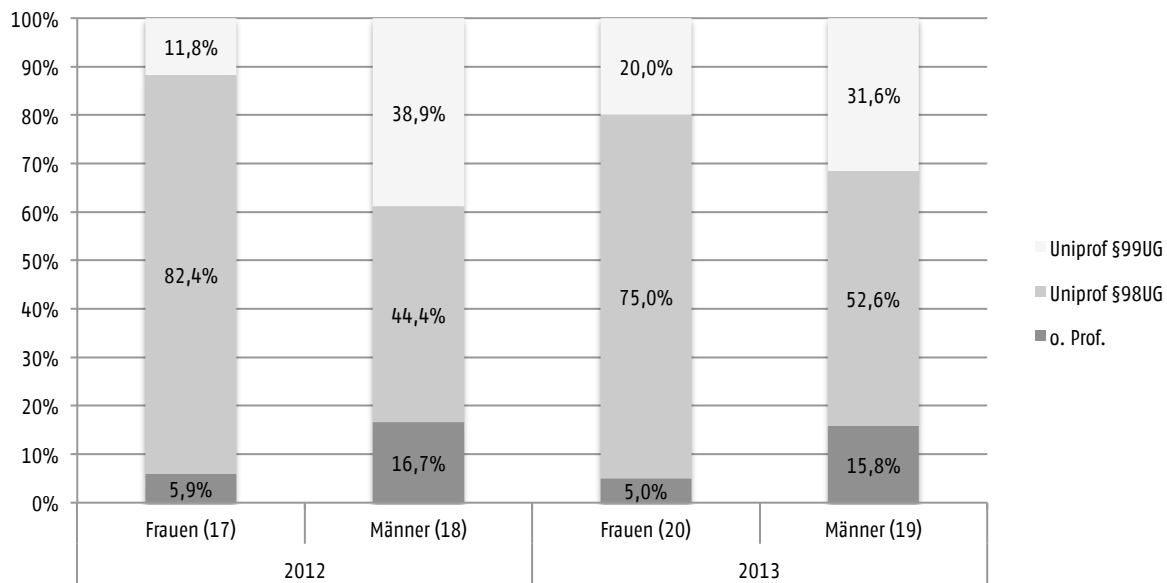


Abbildung 10: Vertragsverhältnisse nach Geschlecht - Professor_innen (Kopfzahlen)

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

Unter den Professor_innen ist der Anteil der Beamt_innen (ordentliche Universitätsprofessor_innen in obiger Grafik) im Vergleich zum Mittelbau geringer, gleichzeitig ist hier der große Unterschied zwischen Frauen und Männern in dieser Kategorie auffällig (vgl. *Gender Pay Gap*, S. 24), analog zum Mittelbau zeigt sich auch hier die mangelnde Frauenförderung in der Vergangenheit. Wie unten stehende Grafik zur Geschlechterverteilung innerhalb der Vertragsgruppen verdeutlicht, sind drei der vier Professor_innen in Beamtenstatus Männer. Im Gegensatz dazu haben Frauen einen höheren Anteil unter den Professuren nach § 98 Universitätsgesetz, wobei ihr Anteil in dieser Gruppe 2013 gegenüber 2012 leicht sank, aber immer noch bei 60 % liegt. Im Bereich der Professuren nach § 99 stieg ihr Anteil hingegen auf 40 %. Insofern kann für das Jahr 2013 bis auf die Beamt_innen im Bereich der Professuren von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden.

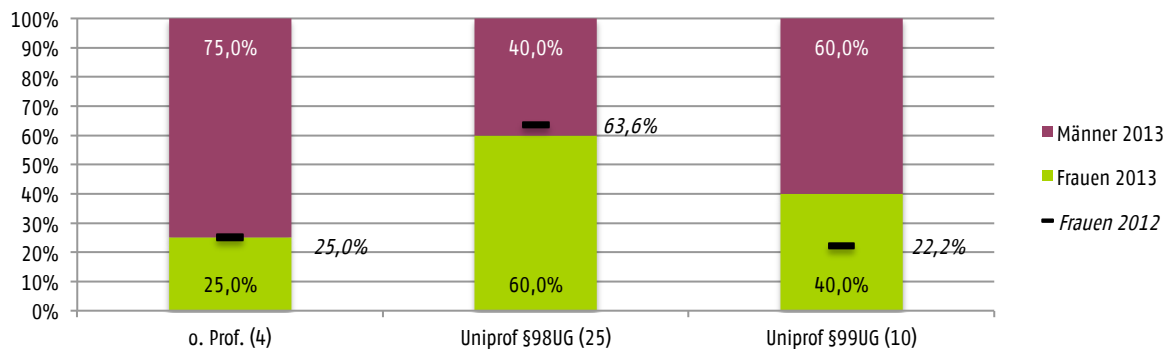


Abbildung 11: Geschlechterquoten Vertragsarten Professor_innen (Kopfzahlen)

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Kopfzahlen 2013

3.1.3 Befristungen

Mittelbau

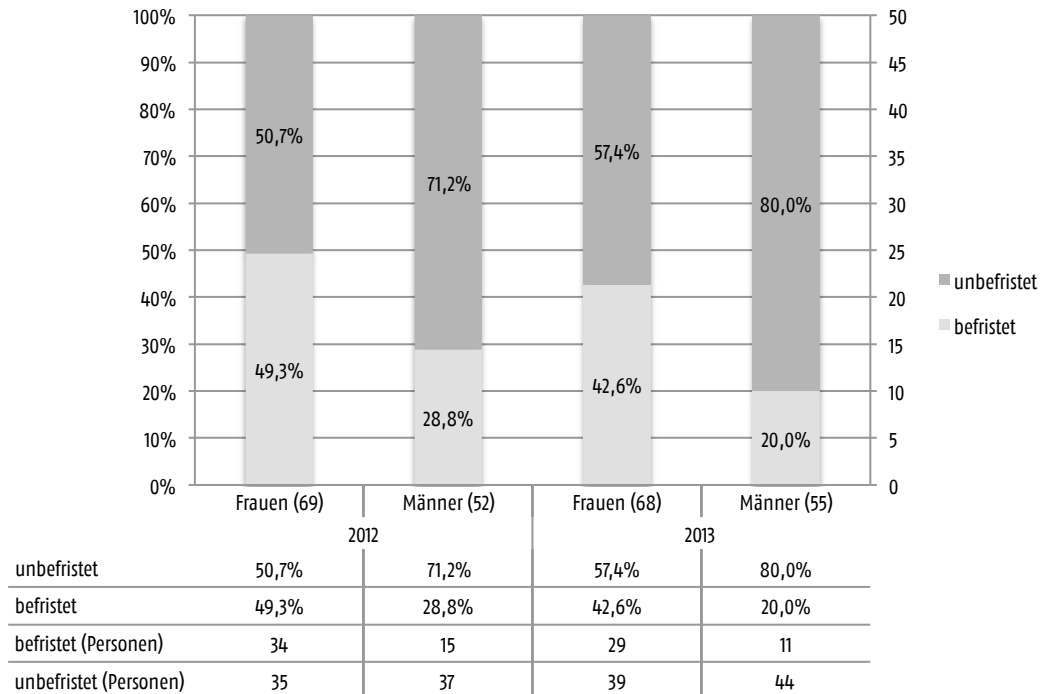


Abbildung 12: Befristungen „Mittelbau“ (Kopfzahlen)

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen / Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

Betrachtet man die Befristungen innerhalb des Mittelbaus, so zeigt sich, dass im Vergleich der Jahre 2012 und 2013 die Anzahl der unbefristet angestellten Mitarbeiter_innen an der Akademie gestiegen ist. Auffällig ist dabei die starke Differenz zwischen Frauen und Männern in diesem Bereich, die sich im Jahresvergleich 2012 - 2013 noch verstärkt hat: Im Jahr 2013 waren 80 % der Männer aber nur 57,4 % der Frauen im Mittelbau in einem unbefristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Dieses Missverhältnis ist in der zukünftigen Personalpolitik zu bedenken, um ein Absinken der Frauenquote durch Nachbesetzungen von befristeten Stellen im Mittelbau zu verhindern.

Professor_innen

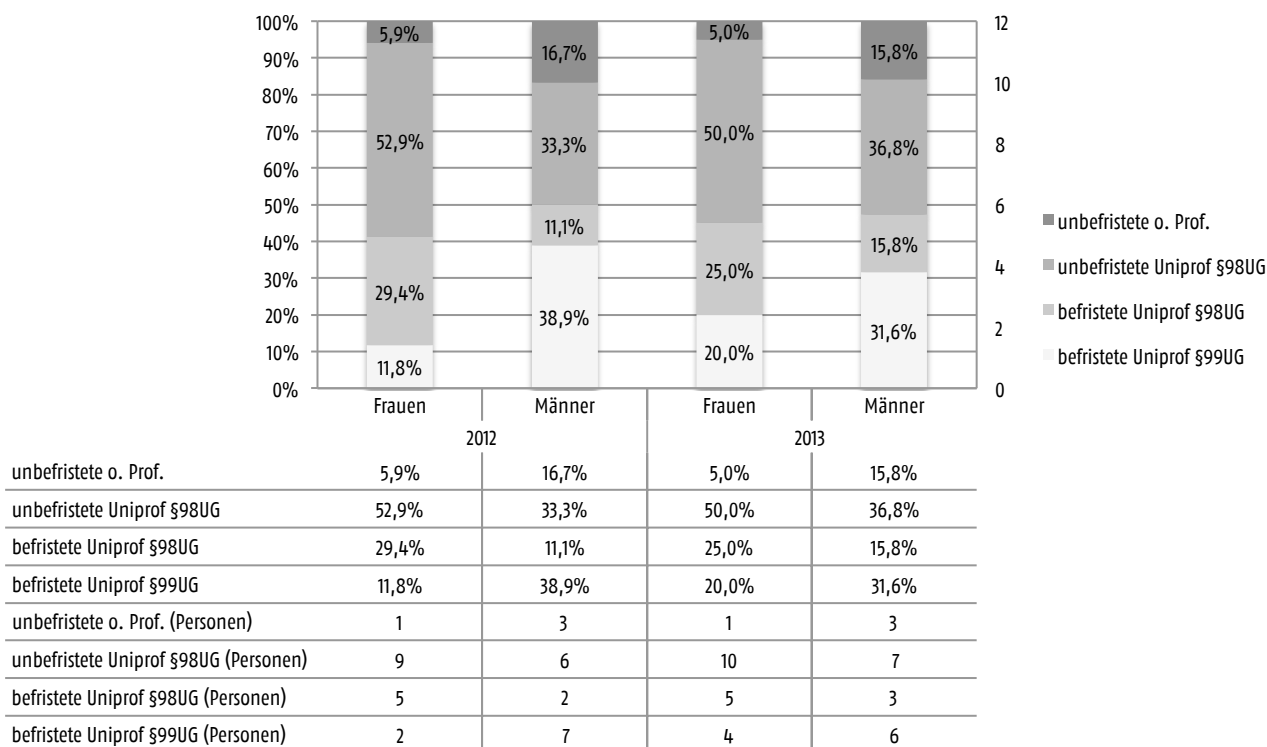


Abbildung 13: Befristungen Professor_innen

Im Gegensatz zu den Angestellten im Mittelbau ist die Befristungsquote unter den Professorinnen und Professoren über alle Vertragstypen hinweg ausgeglichener. Lag 2012 der Unterschied zwischen Männern (58,8 % unbefristet) und Frauen (50 % unbefristet) bei noch fast plus 10 Prozentpunkten für männliche Professoren, minimierte sich dieser Unterschied im Folgejahr auf nur noch 2,5 Prozentpunkte (55 % der Frauen und 52,6 % der Männer unbefristet) zu Gunsten der Frauen. Und das trotz Erhöhung des Frauenanteils unter den (befristeten) § 99-Professuren.

Denn in der Gruppe der Professor_innen spielt das Vertragsverhältnis unmittelbar mit der Befristung zusammen: Professuren gemäß § 99 UG 2002 sind prinzipiell nur befristet möglich, Professuren laut Beamtendienstrecht hingegen unbefristet. Die Professuren gemäß § 98 UG 2002 werden an der Akademie in der Regel befristet ausgeschrieben, wobei die Möglichkeit zur Entfristung im Rahmen eines geregelten Verfahrens besteht. Unter Berücksichtigung dieser Parameter zeigt sich, analog zu obiger Betrachtung der Vertragsverhältnisse, dass 80 % der Frauen in einem Vertragsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder mit der Möglichkeit auf Entfristung arbeiten, während dies nur auf 68,4 % der Männer zutrifft.

Lässt man die beiden Gruppen mit vertragsbedingten Befristungen (Beamt_innen und § 99) außen vor und betrachtet nur die Professuren gemäß § 98, so zeigt sich folgendes Bild:

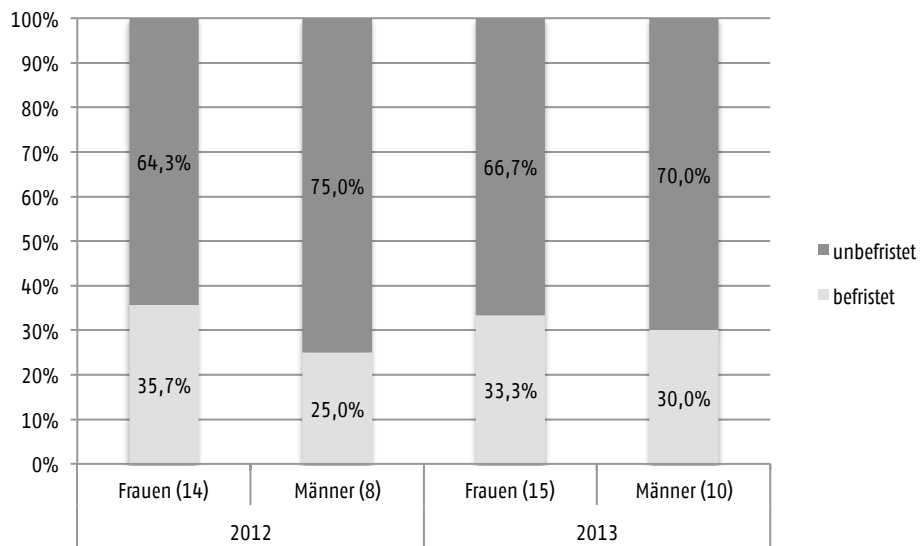


Abbildung 14: Befristungen Professuren gem. § 98 UG 2002

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

Lag der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Befristung 2012 noch bei rund 10 Prozentpunkten, glich sich dieser Wert im Jahr 2013 zwischen den Geschlechtern an: jeweils rund ein Drittel der weiblichen und männlichen Professor_innen gem. § 98 waren in einem befristeten Dienstverhältnis.

3.1.4 Berufungsverfahren

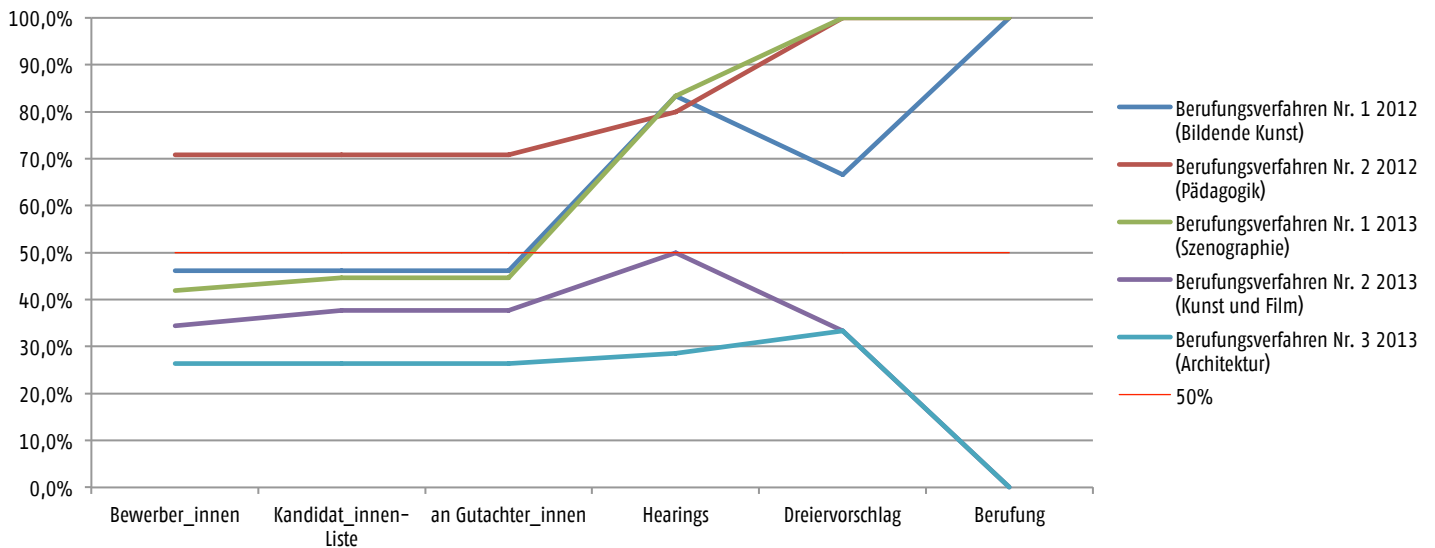


Abbildung 15: Datenbedarfskennzahl – Frauenquoten im Verlauf der Berufungsverfahren 2012 und 2013

Quelle: Qualitätsmanagement

Anmerkung: Die Zusammensetzung der Kommissionen sowie der Gutachter_innen wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit entfernt. Diese lagen außer in der Kommissionszusammensetzung im Verfahren Nr. 1 2012 (40%) immer über 50 %.

In den Kalenderjahren 2012 und 2013 fanden 5 Berufungsverfahren an der Akademie der bildenden Künste Wien statt. In der Datenbedarfskennzahl 1.3 wird das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Verfahrensschritten erhoben. Wie obige Grafik verdeutlicht, lag der Frauenanteil unter den Bewerber_innen in vier der fünf Verfahren unter 50 %. In den beiden Verfahren mit einem Bewerber_innen-Anteil unter 40 % (Kunst und Film sowie Architektur) wurden in der Folge auch Männer berufen. Dabei stieg im Verfahren Kunst und Film der Frauenanteil in jedem Prozessschritt an, bei den Hearings waren je zur Hälfte Frauen und Männer eingeladen. Im Dreivorschlag war jedoch nur mehr eine Frau, die nicht berufen wurde. Etwas geringer stieg der Frauenanteil im Berufungsverfahren an der Architektur in den Hearings an, auch hier war dann nur eine Frau im Dreivorschlag und auch hier wurde ein Mann berufen.

Völlig konträr ist das Bild im Berufungsverfahren Szenographie: Hier lag der Frauenanteil unter den Bewerberinnen ebenfalls bei nur 42 %, steigerte sich allerdings bei den Hearings auf über 80 %, anschließend waren im Dreivorschlag nur Frauen gelistet. Einen ähnlichen Verlauf zeigt das Bewerbungsverfahren in der bildenden Kunst, wenngleich hier der Dreivorschlag mit 2:1 besetzt war. Das Bewerbungsverfahren in der Pädagogik startete bereits mit 70 % Frauenanteil unter den Bewerber_innen, steigerte sich nochmals bei den Hearings und führte schließlich zu einem rein weiblich besetzten Dreivorschlag.

Zusammenfassend kann für die beiden betrachteten Jahre festgehalten werden, dass ein niedriger Frauenanteil unter den Bewerber_innen nicht zwingend zur Berufung eines männlichen Bewerbers führen muss. Vielmehr zeigt sich, dass durch eine konsequente Frauenförderung hin zu den Hearings die Chancen von Frauen im Berufungsverfahren steigen.

3.1.5 Glasdeckenindex

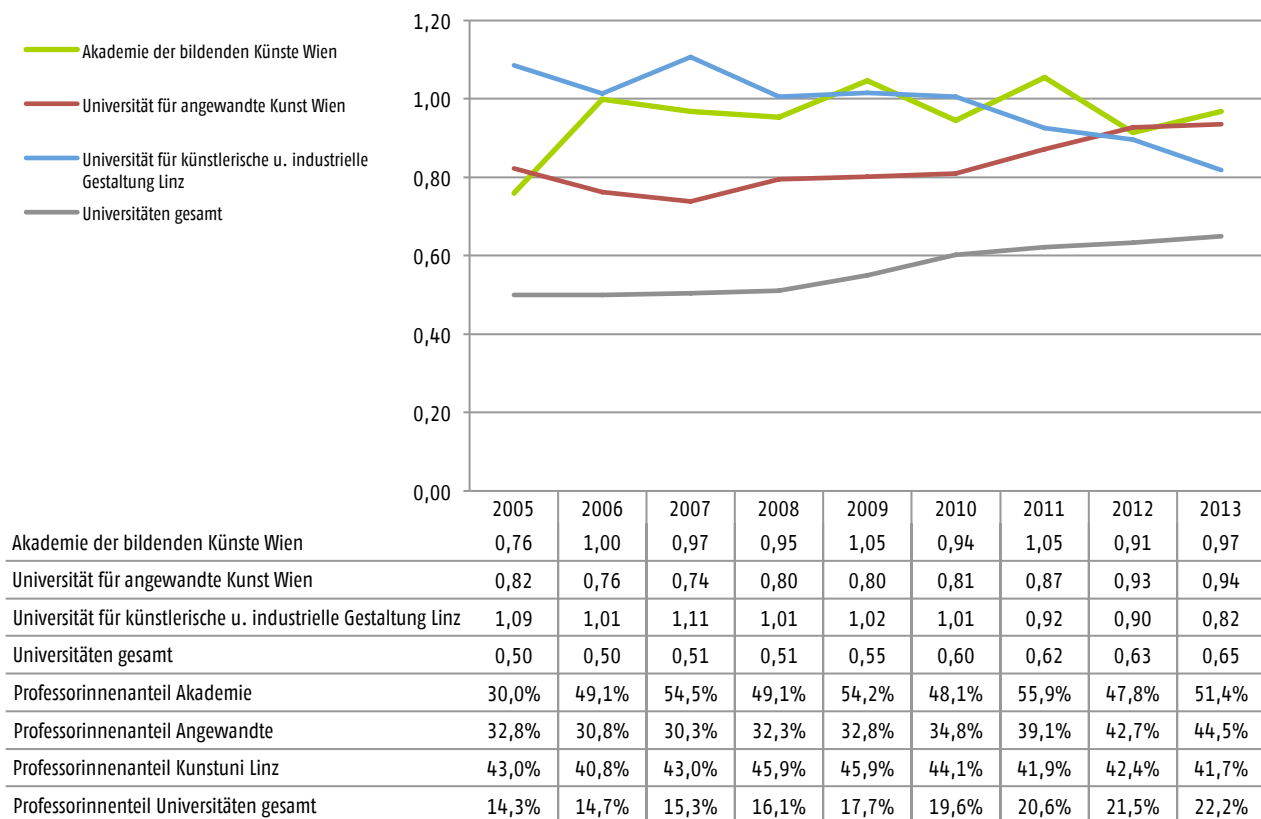


Abbildung 16: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil – Vergleich Universitäten

Quelle: unidata

Der Glasdeckenindex setzt den Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals und gibt somit Auskunft über die Aufstiegschancen von Frauen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, Werte über 1 zeigen höhere, Werte unter 1 niedrigere Aufstiegschancen für Frauen – die Gläserne Decke ist bei geringerem Quotienten also „dicker“.

2011 lag dieser Wert für die Akademie noch bei 1,05 und legte somit nahe, dass Frauen eine höhere Chance auf eine Professur haben als Männer. Im Jahr darauf sank er auf 0,91 und lag 2013 bei 0,97. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Glasdeckenindex an der Akademie seit 2006 zwischen 0,91 (2012) und 1,05 (2009 und 2011) schwankte. Im Vergleich zu allen Universitäten liegt dieser Wert sehr hoch, es kann also argumentiert werden, dass im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal die Gläserne Decke an der Akademie bereits durchbrochen ist. Vergleicht man spezifisch den Glasdeckenindex der anderen beiden Universitäten mit (bildender / angewandter) künstlerischer Ausrichtung, so zeigt sich, dass die Akademie gemeinsam mit der Kunstuniversität Linz bis 2010 immer rund um 1, also Chancengleichheit, lag, während die Universität für angewandte Kunst Wien einen deutlich geringeren Glasdeckenindex aufwies. 2011 stiegen die Werte sowohl für die Akademie als auch für die Angewandte. Im Jahr 2012 lag die Akademie mit 0,91 zwischen der Angewandten (0,93) und der Kunstuni Linz (0,90). Dieses Absinken des Glasdeckenindex an der Akademie ist auf einen um 8 Prozentpunkte geringeren Professorinnenanteil von 2011 auf 2012 zurückzuführen. Im Jahr 2013 stieg der Glasdeckenindex an der Akademie wieder auf den höchsten Wert der drei verglichenen Kunstuniversitäten.

Da es sich beim Glasdeckenindex um eine Verhältniszahl handelt, beeinflusst sowohl der Professorinnenanteil als auch der Frauenanteil unter dem künstlerisch/wissenschaftlichen Personal diesen Wert. Dies bedeutet, dass ein Wert von 1 auch durch einen gleichen, aber niedrigen, Frauenanteil in beiden Gruppen zustande kommen kann – zum Vergleich wurde in obiger Grafik deshalb auch der jeweilige Professorinnenanteil in der Datentabelle angeführt.

3.1.6 Gender Pay Gap

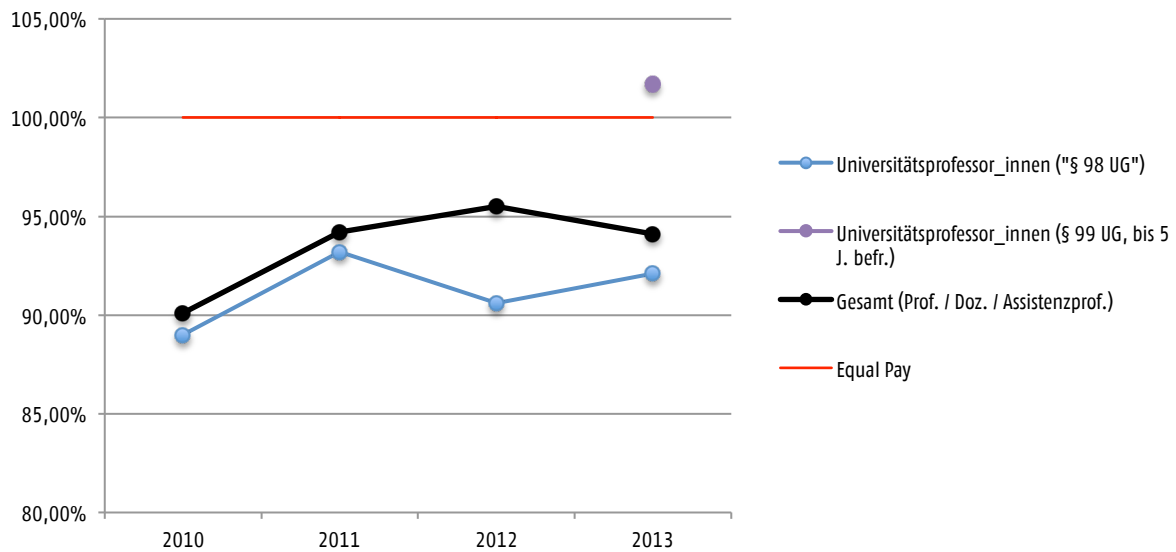


Abbildung 17: Gender Pay Gap 2010 – 2013

Quelle: Wissensbilanz

Anmerkungen: Die Linie der Universitätsprofessor_innen wird analog zur Wissensbilanz als „§ 98 UG“ bezeichnet, enthält allerdings wie in der Wissensbilanz auch alle vor Inkrafttreten des UG 2002 berufenen (ordentlichen) Professor_innen.

Die Linie „Gesamt“ fasst (gemäß Wissensbilanz) lediglich Universitätsprofessor_innen (§ 98 und 99), Universitätsdozent_innen, Assoziierte Professor_innen (KV) sowie Assistenzprofessor_innen (KV) zusammen.

Die „Universitätsprofessor_innen § 98 bis 5 Jahre befristet“ wurden aufgrund der zu geringen Fallzahlen (Datenschutz) erst 2013 separat aufgeführt, sind in der Gesamtzahl aber schon in den Jahren davor enthalten.

Der Gender Pay Gap gibt das Verhältnis von Frauengehältern zu Männergehältern in der jeweiligen Verwendung an. Ein Wert von 100% würde dementsprechend belegen, dass Frauen und Männer gleich viel verdienen. Für die Akademie sind für den Gender Pay Gap derzeit jene Daten vorhanden, die für die Wissensbilanz erhoben werden.

Über alle erhobenen Personalkategorien hinweg verringerte sich der Gender Pay Gap von 90,1 % im Jahr 2010 auf 95,5 % im Jahr 2012, vergrößerte sich allerdings im Jahr 2013 wieder leicht (um 1,4 Prozentpunkte) auf 94,1 %.

Für die Untergruppe der Universitätsprofessor_innen zeigt sich ein gegenteiliges Bild: Während es von 2010 auf 2011 noch eine parallele – positive – Entwicklung gab, vergrößerte sich der Gender Pay Gap von 2011 auf 2012 wieder um 2,6 Prozentpunkte auf 90,6 %, um sich im Jahr 2013 wieder auf 92,1 % zu verringern.

Im Jahr 2013 konnte erstmals die Gruppe der Professor_innen gem. § 99 UG ausgewiesen werden. Hier zeigt der Wert von 101,7 % an, dass Frauen ein leicht höheres Einkommen haben (wenn auch

das Plus von 1,7 Prozentpunkten geringer ausfällt als das Minus von Frauen bei den Professor_innen gem. § 98 oder bei der Gesamtberechnung). Zu beachten ist hierbei allerdings, dass diese Personalkategorie nicht für die Verbesserung des gesamten Gender Pay Gaps ausschlaggebend ist (vgl. Wissensbilanz 2013).

Problematisch an dieser Kennzahl ist – vor allem für kleine Universitäten mit geringen Fallzahlen – dass hier unterschiedliche Vertragstypen aggregiert werden. So ist etwa der Anstieg unter den Professor_innen von 2011 auf 2012 auf den höheren Anteil von Männern unter den Professor_innen in Beamt_innen-Status und Biennalsprünge zurückzuführen (vgl. Wissensbilanz 2012).

Um ein differenzierteres Bild über die Einkommensunterschiede zu gewinnen, ist an der Akademie im Rahmen des 2014 anlaufenden Projekts zu Gender Budgeting geplant, eine differenziertere, kontextualisierte und somit aussagekräftigere Analyse des Gender Pay Gaps für alle Personalkategorien vorzunehmen.

3.1.7 Lehrbeauftragte nach Kollektivvertrag

	2011/12			2012/13			Diff. Frauenquote 11/12 - 12/13
	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauen	Männer	Frauenquote	
lit.a	42	61	40,8%	41	30	57,7%	17,0%
lit.b	229	231	49,8%	179	192	48,2%	-1,5%
lit.c	46	10	82,1%	54	12	81,8%	-0,3%
lit.d	146	135	52,0%	124	77	61,7%	9,7%
Gesamt	463	437	51,4%	398	311	56,1%	4,7%

Tabelle 8: Lehre in Semesterwochenstunden nach Lehrveranstaltungskategorien (Lehrbeauftragte lt. Kollektivvertrag)
Quelle: AkademieOnline

Obige Tabelle zeigt für die Lehrbeauftragten nach Kollektivvertrag die Einstufung ihrer abgehaltenen Lehre in Semesterwochenstunden nach Lehrveranstaltungskategorien laut Betriebsvereinbarung⁵ der Akademie der bildenden Künste Wien. Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil in der höchsten Kategorie (lit. a) von niedrigen 40,8 % 2011/12 um 17 Prozentpunkte auf 57,7 % im Studienjahr 2012/13 stieg. Auffällig ist auch, dass in der niedrigsten Kategorie (lit. c) der Frauenanteil mit rund 82 % am höchsten ist. Über alle Kategorien hinweg zeigt sich insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils auf 56,1 %.

Im Frauenförderungsplan ist weiters eine Übersicht über die Frauenquoten bei den Lehrabgeltungen je Studienrichtung vorgesehen. Da einzelne Lehrveranstaltungen mehreren Studienrichtungen zugeordnet werden und eine aliquote Zuordnung nicht möglich ist, wurden die einzelnen Lehrveranstaltungs-betrachtungen nach Instituten erhoben. Die detaillierte Aufstellung findet sich im Anhang (Lehre der Lehrbeauftragten lt. Kollektivvertrag, S. 72).

⁵ Kategorie lit. a Aufwandsäquivalent 100% „Forschungsgeleitete wissenschaftliche Lehre“
 Kategorie lit. b Aufwandsäquivalent 75% „Lehre aus einem künstlerischen Fach bzw. Lehre aus einem zentralen künstlerischen Fach sowie künstlerisch/wissenschaftliche Lehrveranstaltungen in Form von Seminaren“
 Kategorie lit. c Aufwandsäquivalent 50% „Lehrveranstaltungen bei welchen der/die LehrveranstaltungsleiterIn eine überwiegend anleitende oder kontrollierende Tätigkeit ausübt“
 Kategorie lit. d Aufwandsäquivalent 65% „Künstlerische Assistenz – Lehrveranstaltungen im Zentralen Künstlerischen Fach oder im gleichzuhaltenden Fach der künstlerischen Lehramtsstudien im Rahmen des künstlerischen Gesamtkonzepts einer/s UniversitätslehrerIn mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fach“

3.1.8 Institutsleitungen⁶

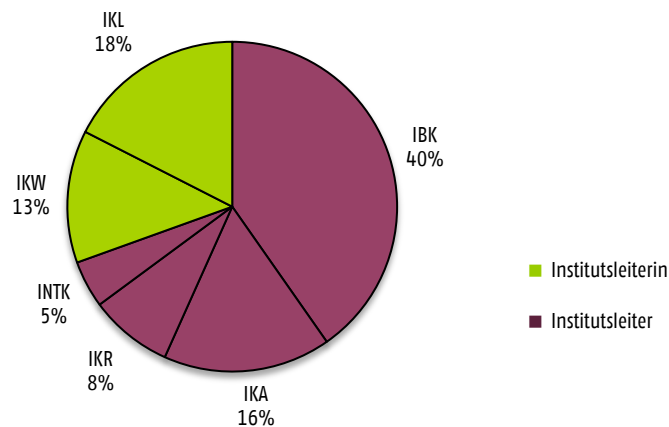


Abbildung 18: Institutsleitungen nach Größe der Institute (VZÄ künstlerisch-wissenschaftliches Personal 2013)

Quelle: Personalabteilung

Anmerkung: Die Prozentzahlen geben den Anteil der Vollzeitäquivalente am künstlerisch-wissenschaftlichen Personal wider.

Bei der Betrachtung der Institutsleitungen nach Größe der jeweiligen Institute (VZÄ des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals) zeigt sich, dass nur 31 % eine weibliche Leitung haben. Auch nach Institutsanzahl zeigt sich, dass zwei Drittel der Institute (vier von sechs) zum Stichtag 1. Oktober 2012 bzw. 2013 von Männern geleitet wurden.

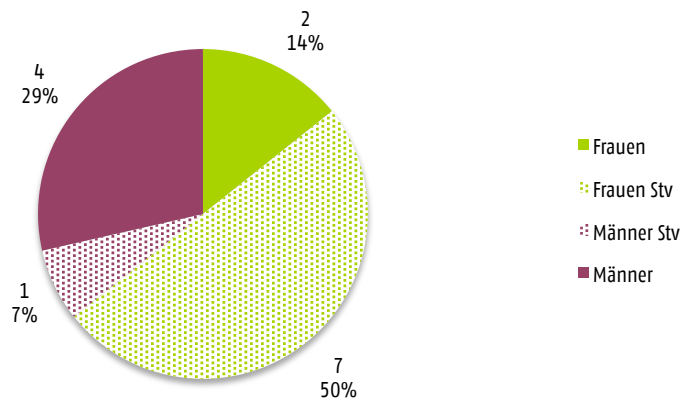


Abbildung 19 Institutsleitungen und Stellvertretungen (Personen)

Quelle: Personalabteilung

Erweitert man den Blick allerdings auf die gesamten Leitungsteams, nimmt man also auch die Stellvertreter_innen hinzu, dreht sich das Bild um, da knapp zwei Drittel (64 %) Frauen in diesen Teams vertreten sind. Darüber hinaus gibt es kein Institut mit rein männlicher Institutsleitung, allerdings zwei rein weiblich besetzte.

⁶ Zwischen den Stichtagen 1. Oktober 2012 und 1. Oktober 2013 gab es bei den Institutsleitungen und Stellvertretungen keine Veränderung in der Geschlechterzusammensetzungen.

3.2 Allgemeines Universitätspersonal⁷

Im Folgenden werden analog zum künstlerisch-wissenschaftlichen Personal die Beschäftigungsausmaße, Vertragsverhältnisse und Befristungen im allgemeinen Personal analysiert.

3.2.1 Personenzahl und Beschäftigungsausmaße

	Personen		Quote		VZÄ		Quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2012	83	50	62,4%	37,6%	71,700	47,975	59,9%	40,1%
2013	89	49	64,5%	35,5%	78,013	46,075	62,9%	37,1%
Diff 12-13	+ 6	- 1	+ 2,1%	- 2,1%	+ 6,313	- 1,900	+ 3,0%	- 3,0%

Tabelle 9: Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente

Anmerkung: Alle Vertragsarten inkl. Ausbildungsverhältnisse

Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß			
	Frauen	Männer	Diff M/F
2012	86,4%	96,0%	- 9,6%
2013	87,7%	94,0%	- 6,4%
Diff 2012-13	+ 1,3%	- 1,9%	+ 3,2%

Tabelle 10: Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß

Anmerkung: Alle Vertragsarten inkl. Ausbildungsverhältnisse

In Tabelle 9 werden für das allgemeine Universitätspersonal die Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente für 2012 und 2013 verglichen. Auffällig ist der hohe Frauenanteil im allgemeinen Universitätspersonal, der sich 2013 auf Kopfzahlen bezogen um 2,1 Prozentpunkte und auf VZÄ um 3 Prozentpunkte steigerte. Unter der Prämisse einer ausgewogenen Geschlechterverteilung (40 / 60 %) wäre diese Entwicklung kritisch zu sehen, eine detailliertere Betrachtung folgt weiter unten.

In Bezug auf das Beschäftigungsausmaß zeigt sich, dass sich zwar im Vergleich zwischen 2012 und 2013 das Beschäftigungsausmaß von Männern und Frauen angeglichen hat, nach wie vor allerdings Männer ein höheres Beschäftigungsausmaß aufweisen. 2012 betrug die Differenz noch fast 10 Prozentpunkte, senkte sich 2013 jedoch auf 6,4. Diese Entwicklung ist positiv zu bewerten, wenn auch nach wie vor ein signifikanter Unterschied besteht.

⁷ Alle Daten ohne Rektorat außer bei der Reisetätigkeit.

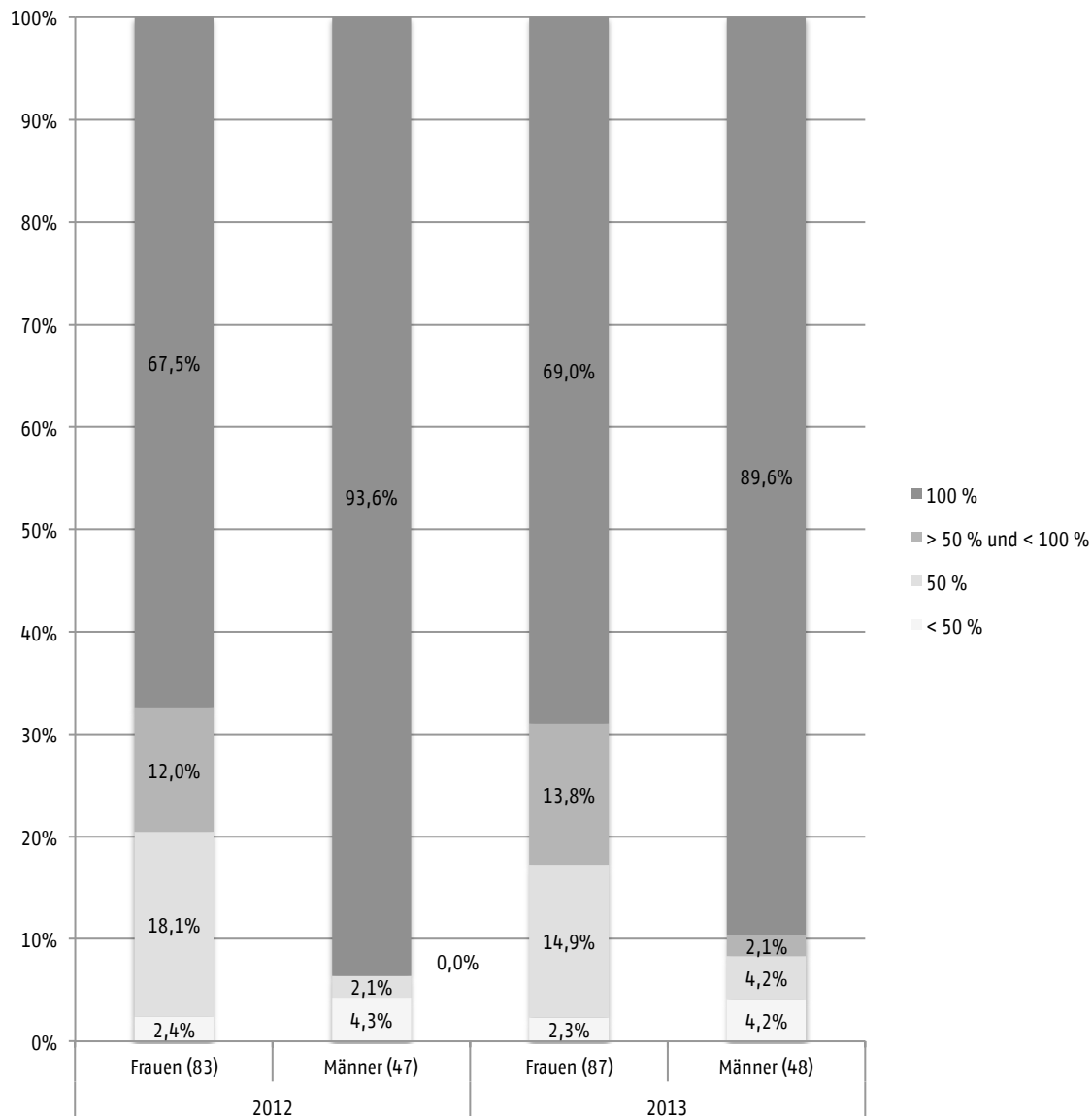


Abbildung 20: Beschäftigungsausmaße 2012 und 2013 nach Geschlecht (Kopfzahlen)

Anmerkung: Die Daten enthalten alle Vertragsarten außer Lehrlinge / Zahlen in Klammern: Kopfzahlen

Dementsprechend zeigt ein Vergleich der Beschäftigungsausmaße im allgemeinen Universitätspersonal nach Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten einen starken Unterschied zwischen Männern und Frauen. 2012 waren über 93 % der Männer allerdings nur knapp zwei Drittel der Frauen ganztags beschäftigt. 2013 verringerte sich dieser Unterschied zwar, jedoch ist nach wie vor eine große Differenz erkennbar (69 % bei Frauen zu 89,6 % bei Männern). Die starke Veränderung bei den männlichen Beschäftigten ist übrigens auf die Verringerung der Vollbeschäftigten um 1 Person bei gleichzeitiger Zunahme der Teilzeitbeschäftigten um je 1 Person in der Gruppe „50 %“ sowie „> 50 %“ zurückzuführen.

3.2.2 Vertragsarten

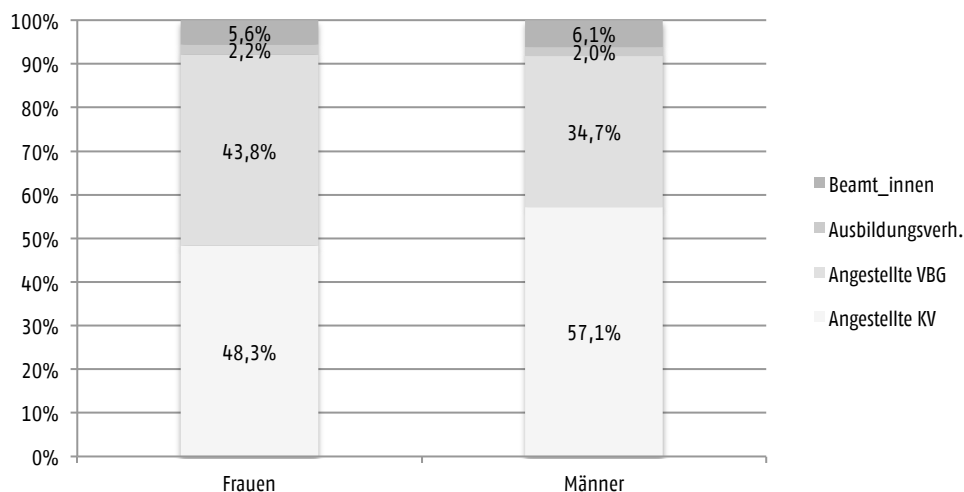


Abbildung 21: Vertragsverhältnisse allgemeines Universitätspersonal 2013 nach Geschlecht (Kopfzahlen)

Betrachtet man die Vertragsarten im allgemeinen Universitätspersonal im Vergleich zwischen Männern und Frauen, so fällt auf, dass deutlich mehr Männer (57,1 %) als Frauen (48,3%) Angestellte im Kollektivvertrag sind, ebenfalls ist der Anteil der Beamten höher (6,1 % zu 5,6 %). Dementsprechend sind mehr Frauen im allgemeinen Universitätspersonal Vertragsbedienstete (43,8 % zu 34,7 % bei den Männern).

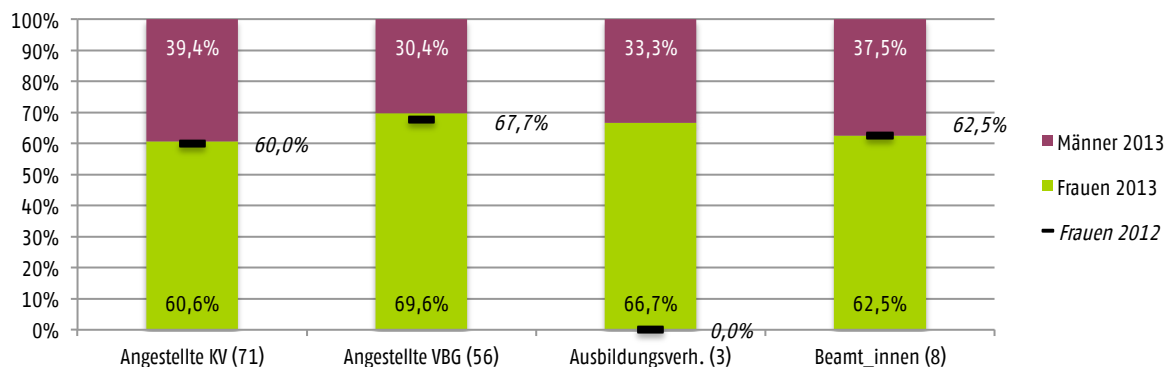


Abbildung 22: Geschlechterverteilung nach Vertragsart (Kopfzahlen)

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Kopfzahlen 2013

Dreht man die Betrachtungsweise um, vergleicht man also den Frauenanteil nach Vertragsarten, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in jeder Personalkategorie über 60 % liegt, allerdings unter den KV-Angestellten dementsprechend niedriger. Im Vergleich zu 2012 gab es praktisch keine Änderungen bis auf die positiv zu wertende Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrlingen von 0 % auf 66 %.

Im Folgenden werden die Einstufungen der Angestellten nach Kollektivvertrag näher betrachtet, für eine genaue Gegenüberstellung aller Vertragsarten sei auf den Anhang (S. 72) verwiesen.

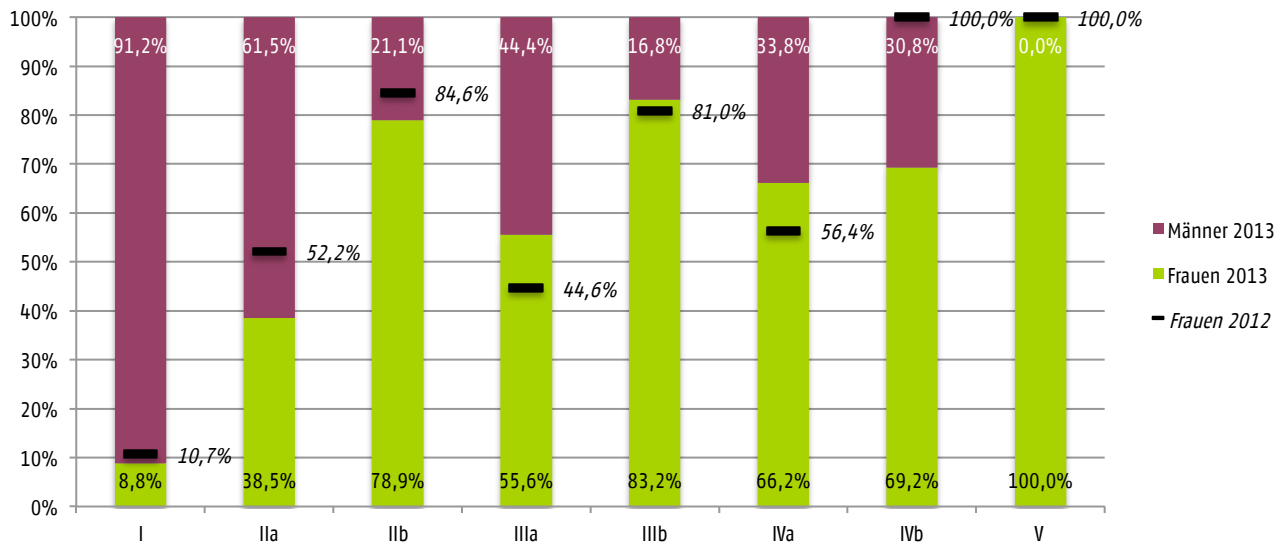


Abbildung 23: Einstufungen Kollektivvertrag nach VZÄ

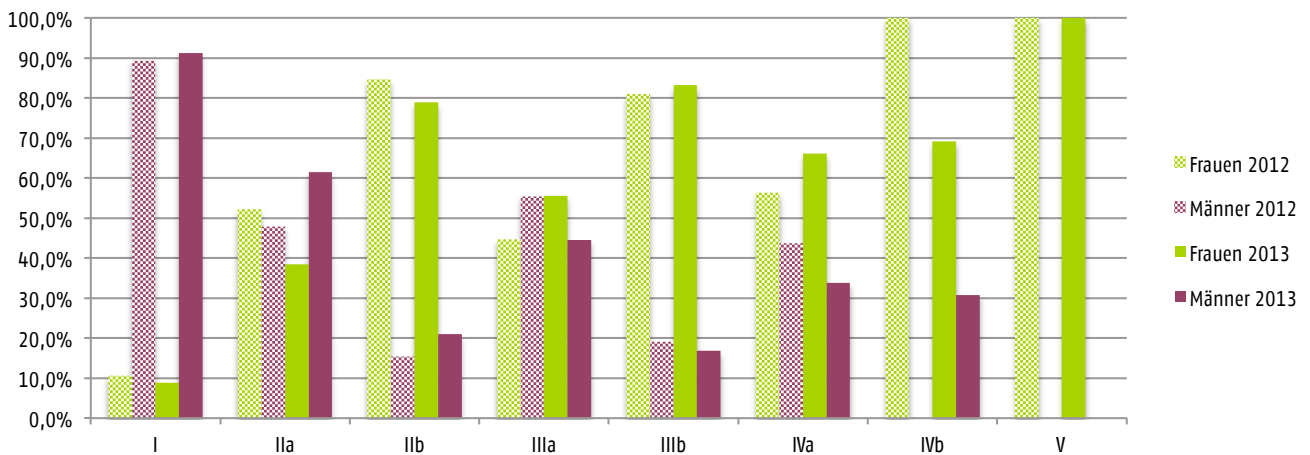


Abbildung 24: Einstufungen Kollektivvertrag nach VZÄ (alternative Darstellung)

Ein Blick auf die Einstufungen laut Kollektivvertrag nach Vollzeitäquivalenten zeigt ein sehr unausgewogenes Bild: in der niedrigsten Einstufung (I) liegt der Frauenanteil bei unter 10 %, dieser erhöht sich dann in IIa und IIb auf fast 80 %. In IIIb liegen Männer und Frauen fast gleich auf, in den höheren Einstufungen steigert sich der Frauenanteil ab IVa, in der höchsten Einstufung sind nur Frauen zu finden (vgl. Kapitel Leitungsfunktionen, S. 34). Aus Perspektive der Frauenförderung ist dieser höhere Frauenanteil in höheren Bewertungen zu begrüßen.

3.2.3 Befristungen

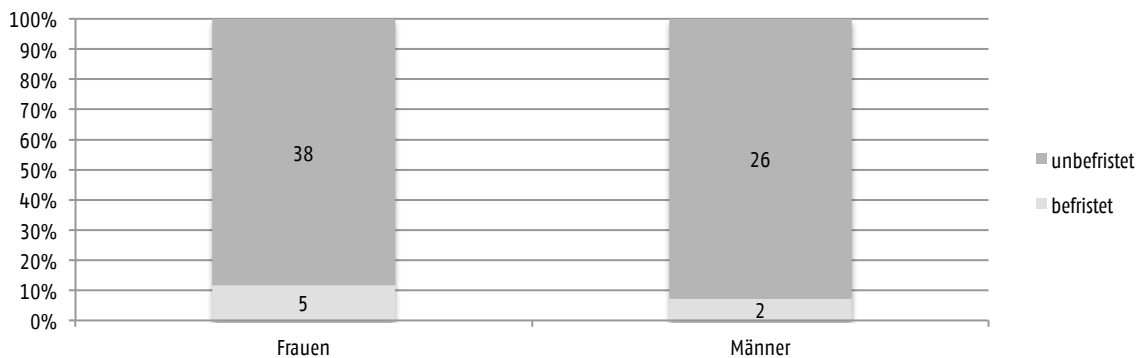


Abbildung 25: Befristungen im allgemeinen Universitätspersonal (Angestellte nach Kollektivvertrag) 2013

Im allgemeinen Universitätspersonal sind an der Akademie unbefristete Verträge üblich, Befristungen finden in der Regel nur bei Karenzvertretungen statt. Dementsprechend hoch ist der Anteil der unbefristet Beschäftigten. Nimmt man jene Gruppe heraus, in der 2013 Befristungen vorkamen (Angestellte nach Kollektivvertrag), so zeigt sich, dass 93 % der Männer und 88 % der Frauen ein unbefristetes Angestelltenverhältnis haben.

3.2.4 Leitungsfunktionen

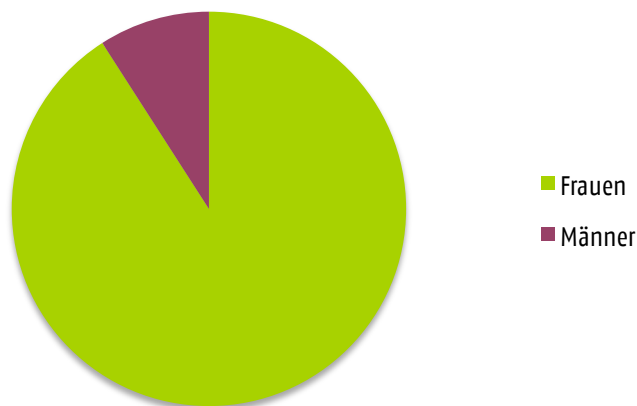


Abbildung 26: Abteilungsleitungen 2012 und 2013 (inklusive Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett)

Quelle: eigene Erhebung

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderungen in der Besetzung der Abteilungsleitungen in den Dienstleistungseinheiten der Akademie, der Frauenanteil betrug hier 91%.

3.3 Reisetätigkeit der Mitarbeiter_innen

3.3.1 Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse

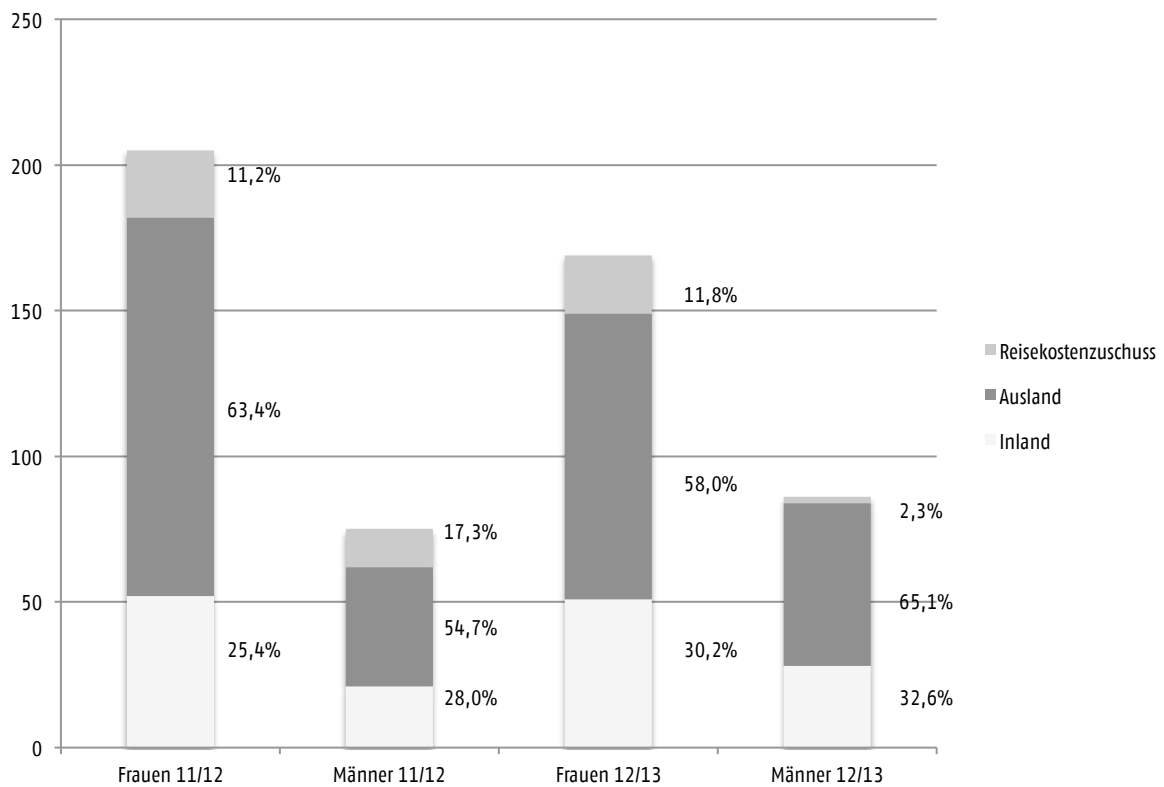


Abbildung 27: Anzahl Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2011/12 und 2012/13

Quelle: Personalabteilung

Im Studienjahr 2011/12 wurden 73,2 % der Reisen von Frauen getätigt, davon waren knapp über ein Viertel Inlandsreisen und der Rest Auslandsreisen (Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse). Männer waren 2011/12 nur für 26,8 % der Dienstreisen verantwortlich, wobei der Anteil der Auslandsreisen im Vergleich zu den Frauen niedriger war. Im Studienjahr 2012/13 näherte sich die Verteilung der Anträge dem Geschlechterverhältnis unter den Mitarbeiter_innen an: der Frauenanteil sank um knapp 7 Prozentpunkte auf 66,3 %. Gleichzeitig stieg sowohl bei Frauen als auch bei Männern der Anteil der Inlandsreisen, wobei Frauen nach wie vor einen etwas höheren Anteil an den Auslandsreisen haben.

Bei der Verteilung der Kosten für diese Reisen zeigt sich ein ähnliches Bild:

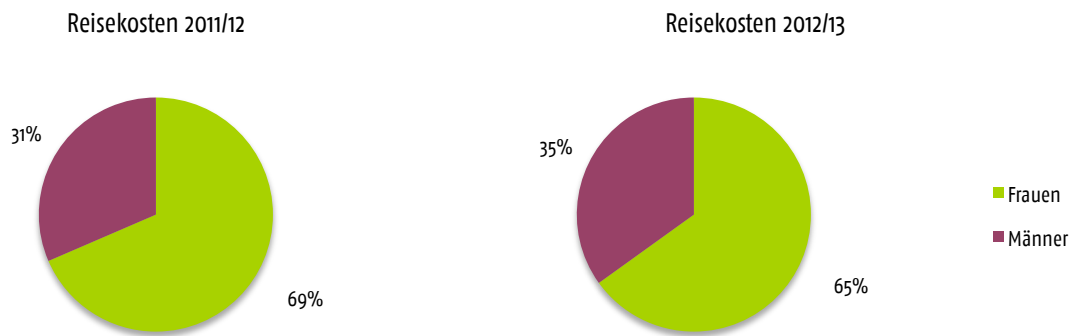


Abbildung 28: Geschlechterverhältnis Dienstreisekosten 2011/12 und 2012/13

Quelle: Personalabteilung

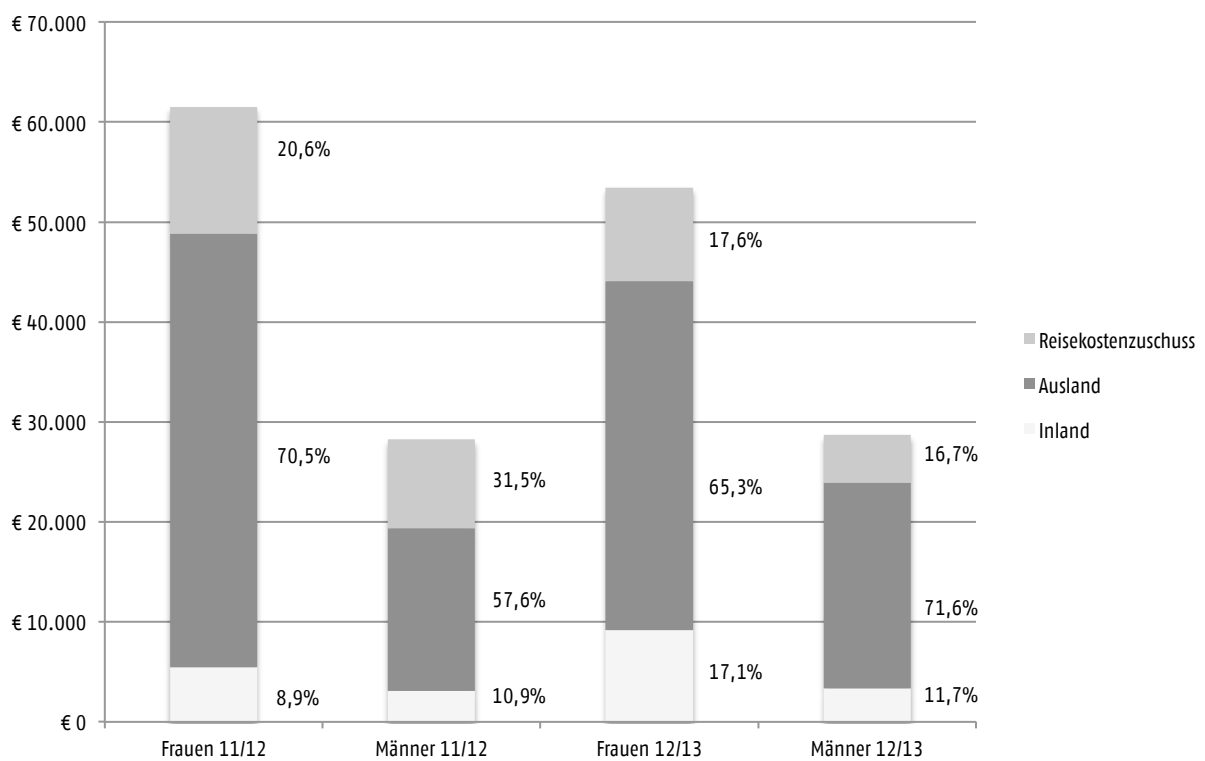


Abbildung 29: Kosten: Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2011/12 und 2012/13

Quelle: Personalabteilung

Bei den an der Akademie ausbezahlten Reisekosten für Dienstreisen sowie Reisekostenzuschüsse gingen im Studienjahr 2011/12 68,5 % der Mittel an Frauen und 31,5 % an Männer. Dieser leichte Überhang der Mittel bei Frauen senkte sich im Folgejahr um knapp 3 Prozentpunkte, sodass

2012/13 der Anteil der an Frauen ausbezahlten Mittel auf 65,1 % sank. Die im Vergleich höhere Mittelvergabe für Auslandsreisen ist selbsterklärend.

Lohnenswert ist bei den Reisekosten ein Blick auf die Durchschnittsbeträge je getätigter Reise:

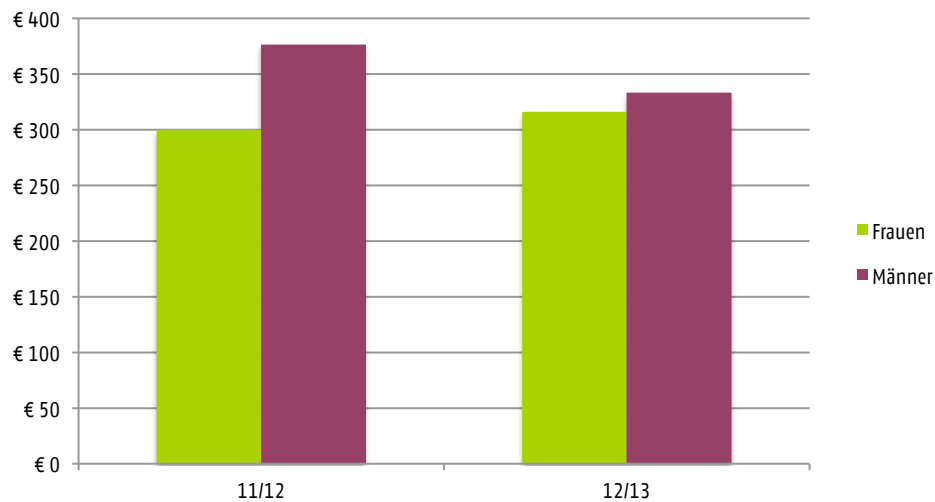


Abbildung 30: Durchschnittskosten pro Reise 2011/12 und 2012/13

Quelle: Personalabteilung

Hier zeigt sich, dass obwohl Frauen verhältnismäßig häufiger Auslandsreisen absolvieren, die Durchschnittskosten pro Reise bei den Mitarbeitern höher sind als bei den Mitarbeiterinnen. Allerdings minimierte sich dieser Unterschied im Jahresvergleich: betrug er 2011/12 noch knapp über 75 Euro, sank er 2012/13 auf 17,27 Euro.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass im Jahresvergleich in Punkto Reisekosten eine positive Entwicklung im Sinne einer geschlechtergerechten Verteilung der Mittel zu beobachten ist.

3.3.2 ERASMUS – Life Long Learning Programme

Zusätzlich zu den Mitteln der Akademie wurde die Mobilität der Mitarbeiter_innen auch aus Mitteln des Life Long Learning Programme im Rahmen der ERASMUS-Förderung unterstützt.

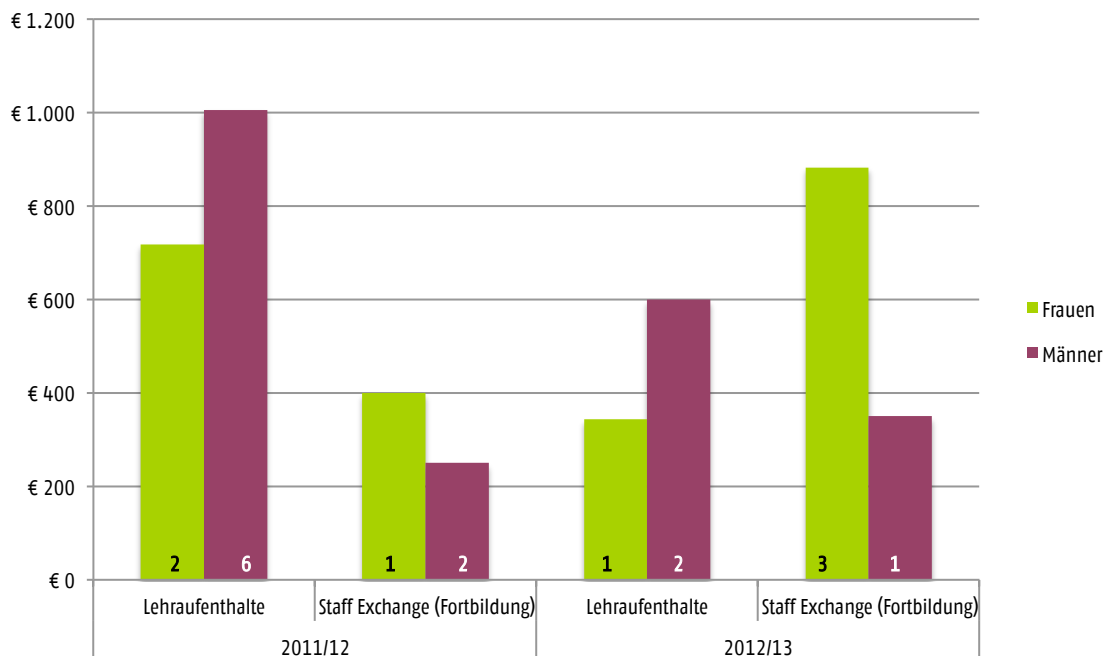


Abbildung 31: Kostenersatz und Anzahl: ERASMUS – Life Long Learning Mobilitäten 2011/12 und 2012/13

Quelle: Rektorat | Personalentwicklung und internationale Mobilitäten

Anmerkung: Zahlen in den Balken: Anzahl der Mobilitäten

Betrachtet man die Verteilung der aus diesem EU-Programm für Mitarbeiter_innen der Universitäten geförderten Mobilitäten, zeigt sich auf den ersten Blick ein eher ungleiches Verhältnis sowohl in Bezug auf die Anzahl als auch die Gelder. Im Studienjahr 2011/12 wurden 6 Lehraufenthalte von Männern und nur 2 von Frauen getätigt. Dieses ungleiche Verhältnis wurde allerdings durch die vergebenen Mittel ausgeglichen, so gingen 41,6 % der Beiträge für Lehraufenthalte an Frauen. Die Staff Exchange-Fortbildungen nahmen 2011/12 eine Frau und zwei Männer in Anspruch, hier gingen jedoch mehr Mittel an Frauen (61,5 %). Über beide Mobilitätsarten hinweg ergibt dies somit doch eine vergleichsweise ausgeglichene Verteilung der Mittel von 47,1 % an Frauen und 52,9 % an Männer.

Im darauf folgenden Studienjahr setzte sich diese Entwicklung fort: 2 Männer und 1 Frau bestritten einen Lehraufenthalt, der Frauenanteil bei den entsprechenden Mitteln sank daher nochmals auf 36,4 %. Bei den Staff-Exchange-Fortbildungen drehte sich das Verhältnis der Aufenthalte um: 3 Frau-

en zu 1 Mann. In Bezug auf die Mittelvergabe steigerte sich der Frauenanteil allerdings auf 71,6 %. Die Verteilung über beide Mobilitätsarten drehte sich bei der Mittelvergabe dementsprechend im Vergleich zum Vorjahr um: 56,3 % der Gelder gingen an Frauen und 43,7 % an Männer.

Im Falle des Life Long Learning-Programms kann also von einer geschlechtergerechten Mittelvergabe gesprochen werden, da trotz unterschiedlicher Anzahl der Anträge die Gelder nahezu 50 : 50 vergeben wurden. Dies insbesondere in Summe über beide Studienjahre: hier lag der Frauenanteil bei 51,5%.

4 Leitungs- und Kollegialorgane sowie Kommissionen

	2012				2013				Diff. Frauenanteil
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Universitätsrat	4	3	7	57,1%	2	3	5	40,0%	-17,1%
Vorsitzende_r	0	1	1	0,0%	0	1	1	0,0%	0,0%
Rektorat	3	0	3	100,0%	3	0	3	100,0%	0,0%
Rektor_in	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
Vizekanzler_innen	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	0,0%
Senat	16	10	26	61,5%	15	11	26	57,7%	-3,8%
Vorsitzende_r	1	0	1	100,0%	0	1	1	0,0%	-100,0%

Tabelle 11: Leitungsorgane (Senat nur Hauptmitglieder)

Quelle: Wissensbilanz (Stichtag jeweils 31. Dezember)

In den Leitungsorganen der Akademie zeigt sich für die Jahre 2012 und 2013 ein positives Bild: Im Rektorat lag die Frauenquote, wie bereits erwähnt, bei 100%. Auch im Senat lag die Quote 2012 mit 61,5 % und 2013 mit 58 % vergleichsweise hoch. Durch einen Wechsel des Senatsvorsitzes ist seit Oktober 2013 ein Mann Vorsitzender. Auch im Universitätsrat war die Frauenquote 2012 mit 57,1 % sehr gut, verringerte sich allerdings (parallel zu einer Verkleinerung dieses Organs) im Jahr 2013 auf immerhin noch 40 %. In beiden Jahren war ein Mann hier Vorsitzender.

	2012				2013				Diff. Frauenanteil
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	11	1	12	91,7%	11	1	12	91,7%	0,0%
Vorsitzende_r des AKGL	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%

Tabelle 12: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (nur Hauptmitglieder)

Quelle: Wissensbilanz (Stichtag jeweils 31. Dezember)

Auch im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zeigt sich eine - erwartungsgemäß - hohe Frauenquote.

	2012				2013				Diff. Frauenanteil
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Habilitationskommissionen	2	3	5	40,0%	11	4	15	73,3%	33,3%
Berufungskommissionen	18	13	31	58,1%	11	7	18	61,1%	3,0%
Curricularkommissionen	49	35	84	58,3%	47	34	81	58,0%	-0,3%

Tabelle 13: Übersicht Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen (Kopfzahlen, nur Hauptmitglieder)

Quelle: Wissensbilanz

Auch für die vom Senat eingesetzten Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen zeigt sich sowohl für 2012 als auch 2013 ein positives Bild, für die Habilitations- und Berufungskommissionen wurde 2013 der Frauenanteil von 60 % überschritten.

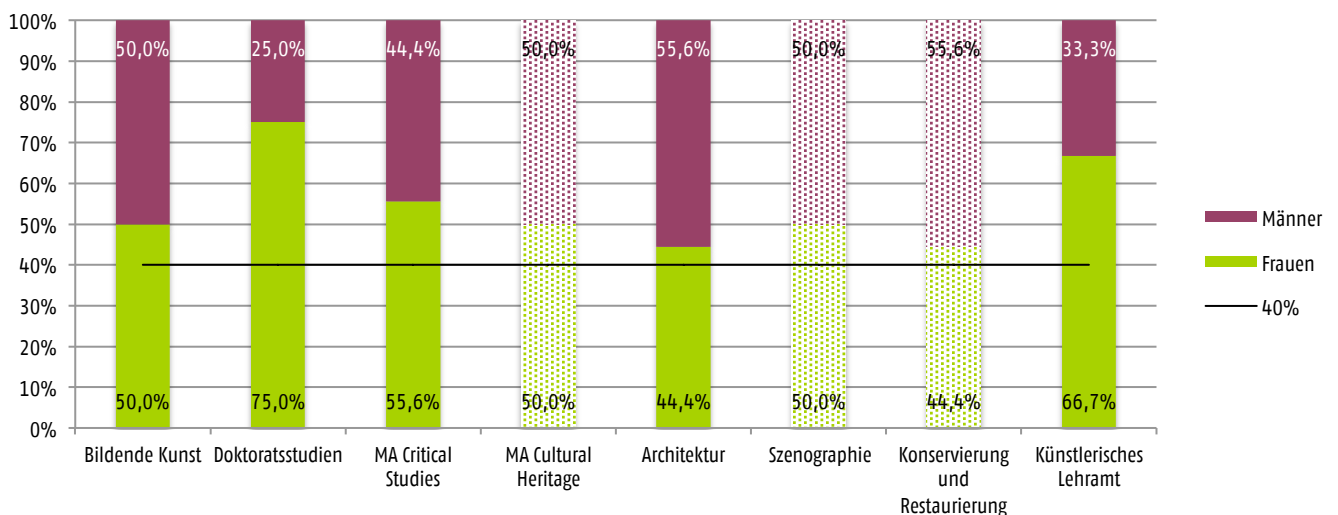


Abbildung 32: Curriculakommissionen 2013

Quelle: Qualitätsmanagement / Datenabgleich Mitteilungsblatt zum 9. April 2014

Anmerkung: Da die Studierenden noch nicht in alle Curriculakommissionen Mitglieder entsandt haben, wurden zur Berechnung der Quote die fehlenden Positionen vorläufig mit Männern berechnet (MA Cultural Heritage + 1, Szenographie + 2, Konservierung und Restaurierung + 3), um die Frauenquoten im „pessimistischen“ Szenario darzustellen.

Betrachtet man die einzelnen Curriculakommissionen 2013, so zeigt sich, dass alle die gesetzlich vorgeschriebene 40%-Frauenquote erfüllen. Bei den Doktoratsstudien und im künstlerischen Lehramt liegt der Wert sogar bei zwei Drittel und darüber. In der Architektur allerdings bei knapp unter 45 %.

5 Studierende und belegte Studien

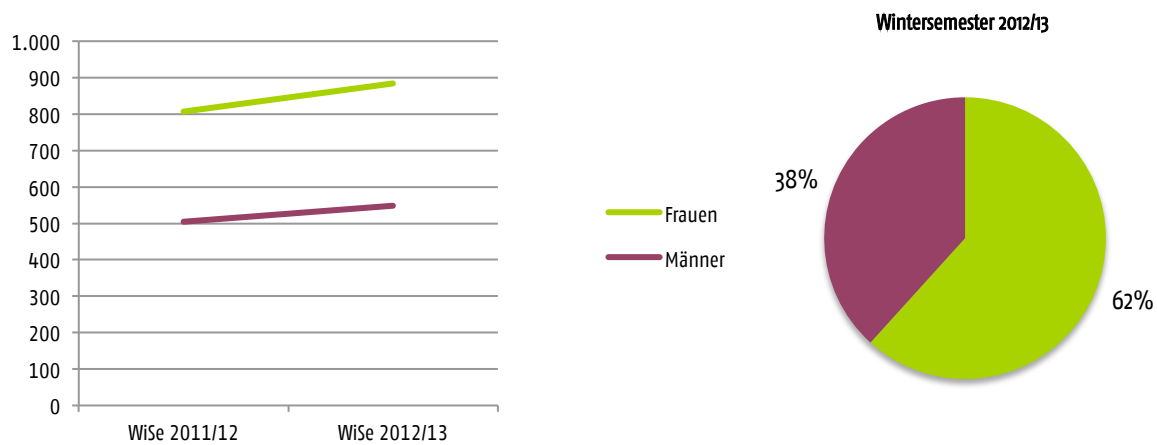


Abbildung 33: Anzahl Studierende (ordentliche und außerordentliche) Wintersemester 2011/12 und 2012/13 sowie Geschlechterverteilung Studierende Wintersemester 2012/13

Quelle: unidata (Stichtag der Erhebung jeweils 28. Februar)

Insgesamt studierten an der Akademie der bildenden Künste Wien im Wintersemester 2011/12 1.311 Personen (ordentliche und außerordentliche Studierende), der Frauenanteil lag bei 61,6 %. Im darauffolgenden Jahr stieg die Zahl der Studierenden auf 1.434, wobei der Frauenanteil mit 61,7 % praktisch ident blieb. Ein konstant hoher Frauenanteil zeigt sich auch beim Blick auf weiter zurückliegende Daten: so lag der Frauenanteil beispielsweise im Wintersemester 2000/01 bei 58,8 %, wobei die Studierendenzahl damals noch bei 954 Personen lag.

In diesem Kapitel werden die einzelnen Abschnitte des Studiums – Zulassungsverfahren, belegte Studien, Studienabschlüsse – sowie internationale Mobilität, Förderungen und Stipendien aus einer Geschlechterperspektive analysiert.

Die Zulassung zu Studien an der Akademie der bildenden Künste Wien erfolgt – mit Ausnahme der Doktoratsstudien – über die Absolvierung eines Zulassungsverfahrens. Dieses Verfahren gliedert sich prinzipiell in drei Schritte: als erstes erfolgt die Anmeldung zum Zulassungsverfahren (im Folgenden: Angemeldete). Jene Kandidat_innen, die die Zulassungskriterien des jeweiligen Studiums erfüllen, werden zur Zulassungsprüfung zugelassen (Zulassungsprüfung). All jene, die diese Prüfung bestehen, können ein Studium an der Akademie beginnen (bestandene Zulassungsprüfung).

Die folgende Übersichtsdarstellung fasst exemplarisch für das Studienjahr 2012/13 den Verlauf über alle Studienrichtungen hinweg zusammen: von der Aufnahme, über die Erstzulassungen und die belegten ordentlichen Studien bis hin zu den Abschlüssen:

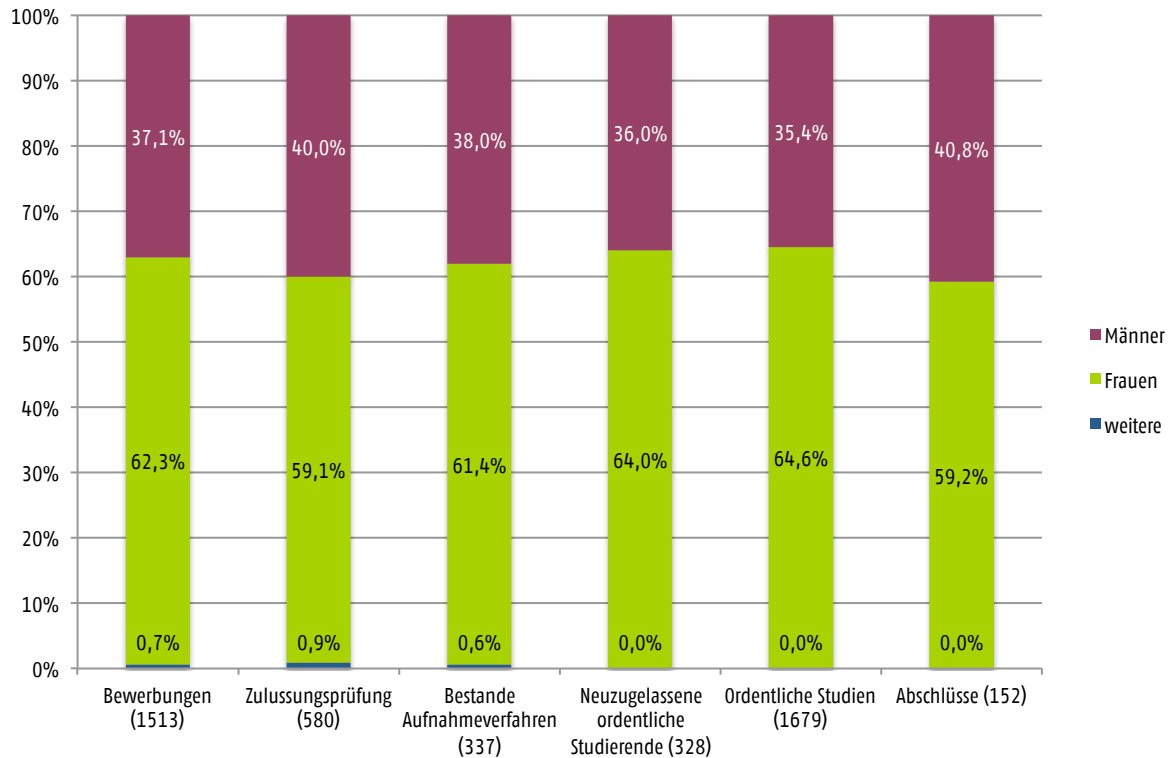


Abbildung 34: Verlauf Aufnahmeprüfung – Studium – Abschlüsse Studienjahr 2012/13

Quelle: AkademieOnline, unidata (vgl. die Anmerkungen auf den folgenden Seiten zur Datenkohärenz)

Anmerkungen: Die Zahl der ordentlichen Studien bezieht sich auf das Wintersemester 2012/13.

Die Erfassung der Kategorie „weitere“ erfolgt nur im Zuge des Zulassungsverfahrens.

Die Übersicht verdeutlicht, dass über alle Studienrichtungen hinweg der Frauenanteil in allen Studienabschnitten knapp über 60 % liegt, lediglich bei den Abschlüssen lag der Frauenanteil leicht darunter.

Dieses auf den ersten Blick sehr positive Ergebnis wird in den folgenden Unterkapiteln genauer in Bezug die einzelnen Studienrichtungen der Akademie analysiert. Daran anschließend wird, wie erwähnt, die Vergabe von Mobilitätsprogrammen und Stipendien untersucht.

5.1 Aufnahme

	2011/12					Frauenanteil
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt		
Angemeldete	699	432	6	1137	61,48%	
Zulassungsprüfung	301	170	3	474	63,50%	+ 1,49%
Bestanden	170	97	3	270	62,96%	
	2012/13					Frauenanteil
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt		
Angemeldete	942	561	10	1513	62,26%	
Zulassungsprüfung	343	232	5	580	59,14%	- 0,84%
Bestanden	207	128	2	337	61,42%	

Tabelle 14: Aufnahmeprüfungen für die Studienjahre 2011/12 und 2012/13

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz

Obige Tabelle fasst die Daten der Aufnahmeverfahren an der Akademie jeweils für das Studienjahr 2011/12 und 2012/13 zusammen. Wie in der Einleitung bereits erwähnt, sind für diese Verfahren Datensätze jenseits einer strikten Geschlechterdichotomie verfügbar, da im Zuge der Online-Anmeldung drei Kategorien zur Auswahl stehen (allerdings war eine Online-Anmeldung lediglich im Studienjahr 2012/13 für alle Studienrichtungen außer Bühnenbild möglich).

Für das Jahr 2011/12 zeigt sich, dass der Frauenanteil von den Angemeldeten zur Zulassungsprüfung um rund 2 Prozentpunkte stieg und hin zu den Bestandenen wieder um 0,5 Prozentpunkte sank, was eine Gesamtplus von knapp 1,5 Prozentpunkten bedeutet. Kritisch könnte hier angemerkt werden, dass ein bereits hoher Frauenanteil unter den Bewerber_innen durch diese Verfahren noch erhöht wird. Im Studienjahr 2012/13 erhöhte sich die Gesamtzahl der Bewerber_innen um ein Drittel, in Bezug auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen Verfahrensschritten zeigt sich ein konträres Bild zum Vorjahr: so sank der Frauenanteil bei den zur Aufnahmeprüfung zugelassenen und steigt danach wieder an. In Summe sinkt er am Ende um 0,84 Prozentpunkte, liegt allerdings mit 61,42 % immer noch über 60 %.

In den beiden folgenden Unterkapiteln werden die Daten für die beiden Studienjahre nach Studienrichtungen genauer betrachtet. Vorab sei zur Interpretation erwähnt, dass die Zahlen der Bewerber_innen und Aufgenommenen je Studienrichtung stark variieren.

5.1.1 Zulassungsverfahren für das Studienjahr 2011/12

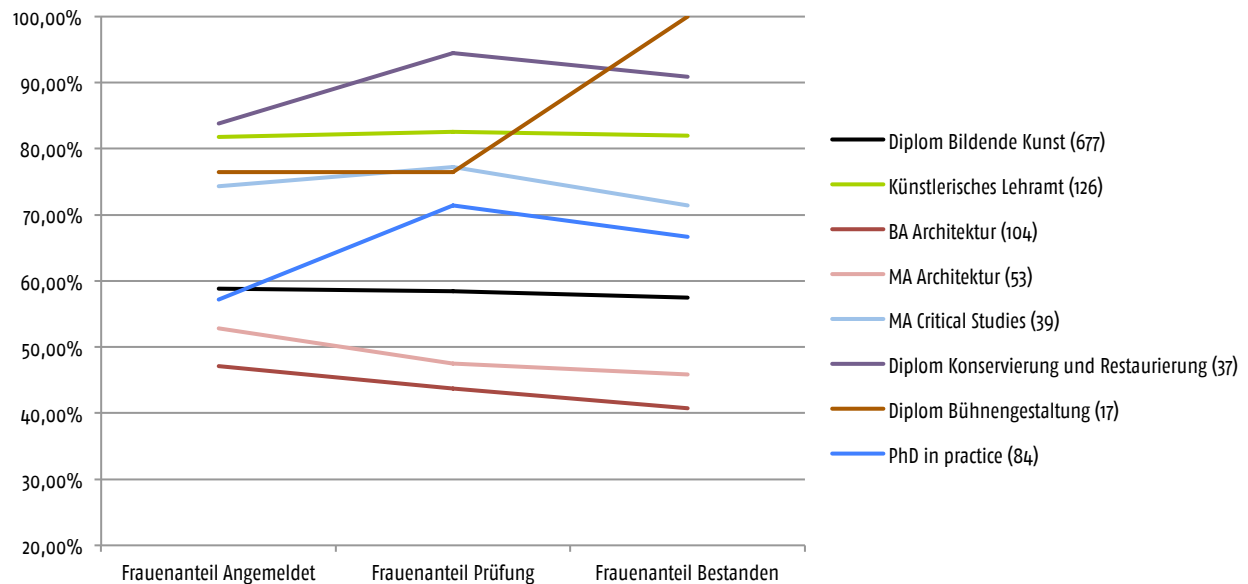


Abbildung 35: Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2011/12

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Gesamtzahl der angemeldeten Studierenden.

Da im Bereich des künstlerischen Lehramts keine Datenkohärenz hergestellt werden konnte, wird für dieses Studienjahr nur die aggregierte Zahl über alle drei Unterrichtsfächer herangezogen.

Die Zulassungsverfahren an der Akademie im Studienjahr 2011/12 lassen sich in Bezug auf die Bewerber_innen grob in drei Gruppen einteilen: jene mit einem Frauenanteil rund um 50 % (BA und MA Architektur), jene mit einem Frauenanteil um 60 % (bildende Kunst und PhD in Practice) sowie jene mit einem Frauenanteil von ca. 75 % und darüber (MA Critical Studies, Bühnengestaltung, Künstlerisches Lehramt sowie Konservierung und Restaurierung).

Auffallend ist, dass in den beiden Studien mit dem geringsten Frauenanteil unter den Angemeldeten (Bachelor und Master Architektur), der Frauenanteil im Zuge des Aufnahmeverfahrens noch weiter absank: im Bachelor um 6,37 Prozentpunkte und im Master um 7 Prozentpunkte. Diese Entwicklung ist aus einer geschlechtergerechten Perspektive nicht zu begrüßen, gleichzeitig liegt der Frauenanteil unter denjenigen, die die Prüfung bestanden haben, immer noch über der in diesem Bericht herangezogenen Grenze von 40 %, wenn auch im Bachelor-Studium nur äußerst knapp darüber.

In der zweiten Gruppe (bildende Kunst und PhD in Practice) lassen sich zwei unterschiedliche Entwicklungen beobachten: In der bildenden Kunst, der größten Studienrichtung der Akademie, bleibt der Frauenanteil in den einzelnen Verfahrensschritten nahezu konstant, so liegt die Differenz im Frauenanteil zwischen Bewerber_innen und jenen, die die Prüfung bestehen bei nur 1,3 Prozentpunkten. Auch insgesamt liegen die Anteile aller Verfahrensschritte innerhalb der Bandbreite von 40/60. Im PhD in Practice entwickelt sich der Frauenanteil allerdings anders: Dort steigt er bei der Zulassungsprüfung auf über 70 % und liegt am Ende bei zwei Drittel, steigt also im Vergleich Angemeldete/Bestanden um fast 10 Prozentpunkte (allerdings ist die Zahl der Aufgenommenen im Vergleich zur bildenden Kunst wesentlich geringer, weshalb ein Vergleich hier mit Vorsicht zu genießen ist).

In der Gruppe der Studienrichtungen mit sehr hohem Frauenanteil unter den Bewerber_innen zeigt sich folgendes Bild: In den Unterrichtsfächern des künstlerischen Lehramts, der zweitgrößten Studienrichtung, bleibt der Frauenanteil mit knapp über 80 % konstant hoch. Im Master Critical Studies steigt er hin zur Zulassungsprüfung um knapp 3 Prozentpunkte, sinkt dann aber unter den Bestandenen um etwa 6 Prozentpunkte. Insgesamt reduziert sich der Frauenanteil so um knapp 3 Prozentpunkte, liegt aber im Endergebnis immer noch über 70 %. Im Diplomstudium Konservierung und Restaurierung steigt der Frauenanteil von rund 84 % unter den Bewerber_innen auf fast 95 % bei der Zulassungsprüfung und sinkt danach auf rund 91 %. In der Bühnengestaltung steigt der Frauenanteil von Bewerber_innen/Zulassungsprüfung hin zu den Bestandenden von 76 % auf 100 %.

Aus Perspektive einer geschlechtsspezifischen Konnotation / Stereotypisierung von Studienrichtungen ist die Entwicklung in den letzten beiden Gruppen (mit Ausnahme der bildenden Kunst) zu kritisieren, da sich die bereits hohen Frauenanteile unter den Bewerber_innen im Zuge der Aufnahmeverfahren noch erhöht haben.

	Angemeldete		Zulassungsprüfung		↑ Diff. ↓	Bestanden		↑ Diff. ↓	↑ Diff. ↓
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil		Gesamt	Frauenanteil		
Bildende Kunst	677	58,79%	236	58,47%	- 0,31%	127	57,48%	- 0,99%	- 1,31%
Künstlerisches Lehramt	126	81,75%	86	82,56%	+ 0,81%	61	81,97%	- 0,59%	+ 0,22%
BA Architektur	104	47,12%	48	43,75%	- 3,37%	27	40,74%	- 3,01%	- 6,37%
MA Architektur	53	52,83%	40	47,50%	- 5,33%	24	45,83%	- 1,67%	- 7,00%
MA Critical Studies	39	74,36%	22	77,27%	+ 2,91%	14	71,43%	- 5,84%	- 2,93%
Konservierung / Restaurierung	37	83,78%	18	94,44%	+ 10,66%	11	90,91%	- 3,54%	+ 7,13%
Bühnengestaltung	17	76,47%	17	76,47%	0,00%	3	100,00%	+ 23,53%	+23,53%
PhD in practice	84	57,14%	7	71,43%	+ 14,29%	3	66,67%	- 4,76%	+ 9,52%
Gesamt	1137	61,48%	474	63,50%	+ 2,02%	270	62,96%	-0,54%	+ 1,49%

Tabelle 15: Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2011/12

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz

5.1.2 Zulassungsverfahren für das Studienjahr 2012/13

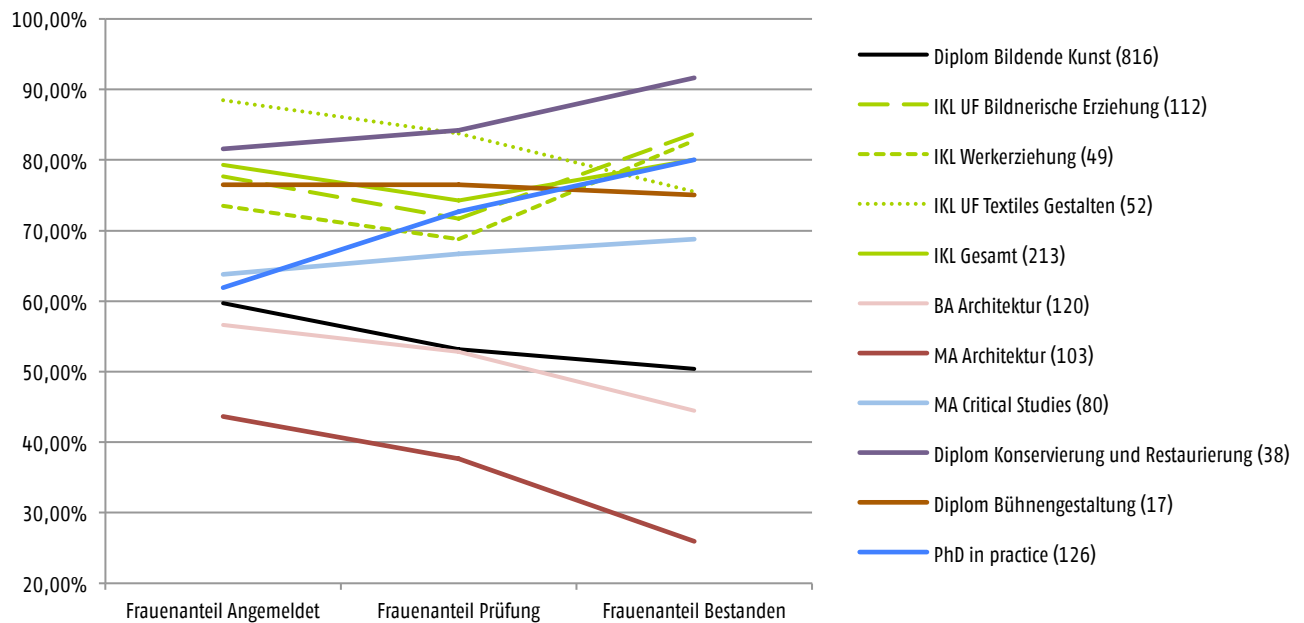


Abbildung 36: Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2012/13

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Gesamtzahl der angemeldeten Studierenden

Im Studienjahr 2012/13 zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr ein ähnliches, wenn auch diverseres Bild.

Lediglich im Diplomstudium Bühnengestaltung und in der Gesamtzahl der künstlerischen Lehrämter blieb der Frauenanteil über alle drei Verfahrensschritte relativ konstant. Auffällig bei den Lehramtsstudien sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Unterrichtsfächern. Bei den Bewerber_innen lag der Frauenanteil im Textilen Gestalten am höchsten (fast 90 %) und sank unter den Bestandenen auf 75 %. Im Sinne eines Aufbrechens von Geschlechterstereotypen ist diese Entwicklung positiv zu sehen. In den anderen beiden Unterrichtsfächern steigerte sich der hohe Frauenanteil unter den Bewerber_innen nochmals und lag unter jenen, die die Prüfung bestehen bei über 80 %, was kritisch zu sehen ist. Insgesamt sank der endgültige Frauenanteil 2012/13 in den Lehramtsstudien mit einem Wert von 80 % leicht im Vergleich zur Vorjahreszahl (82 %).

Einen steigenden Frauenanteil von den Angemeldeten zu den Bestanden zeigen die Aufnahmeprüfungen im Master Critical Studies (+ 5 Prozentpunkte), Konservierung und Restaurierung (+ 10 Prozentpunkte) sowie der PhD in Practice (+ 18 Prozentpunkte) – dies bei Ausgangswerten von über 60 %. Besonders hoch lagen dementsprechend die Frauenanteile unter jenen, die die Prüfung be-

standen im Diplomstudium Konservierung und Restaurierung (92 %) sowie im PhD in Practice (80 %). Wie im Vorjahr, muss diese Entwicklung kritisch bewertet werden.

In zwei Studienbereichen sank der Frauenanteil im Vergleich Angemeldete/Bestandene: Im Diplomstudium der bildenden Kunst lag der Ausgangswert (58,8 %) quasi ident mit jenem des Vorjahres, unter den bestandenen Prüfungen fanden sich allerdings nur mehr rund 50 % Frauen.

Anders stellt sich die Situation in den beiden Architekturstudien dar: Im Bachelor-Studium sank der Frauenanteil um mehr als 12 Prozentpunkte auf 44 %. Im Master sank er von einem vergleichsweise niedrigen Ausgangswert bei den Bewerber_innen (44 %) auf nur 26 % unter den Bestandenen. Insofern hat sich die negative Tendenz des Vorjahres noch verstärkt. Dementsprechend sollten Maßnahmen gegen ein weiteres Absinken des Frauenanteils getroffen werden.

	Angemeldete		Zulassungsprüfung		↑ Diff. ↓	Bestanden		↑ Diff. ↓	↑ Diff. ↓
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil		Gesamt	Frauenanteil		
Bildende Kunst	816	59,68%	220	53,18%	- 6,50%	127	50,39%	- 2,79%	- 9,29%
IKL UF Bildnerische Erziehung	112	77,68%	67	71,64%	- 6,04%	37	83,78%	+ 12,14%	+ 6,11%
IKL UF Werkerziehung	49	73,47%	32	68,75%	- 4,72%	29	82,76%	+ 14,01%	+ 9,29%
IKL UF Textiles Gestalten	52	88,46%	37	83,78%	- 4,68%	49	75,51%	- 8,27%	-12,95%
<i>IKL Gesamt</i>	<i>213</i>	<i>79,34%</i>	<i>136</i>	<i>74,26%</i>	<i>-5,08%</i>	<i>115</i>	<i>80,00%</i>	<i>+ 5,74%</i>	<i>0,66%</i>
BA Architektur	120	56,67%	72	52,78%	- 3,89%	27	44,44%	- 8,33%	-12,22%
MA Architektur	103	43,69%	69	37,68%	- 6,01%	27	25,93%	- 11,76%	-17,76%
MA Critical Studies	80	63,75%	36	66,67%	+ 2,92%	16	68,75%	+ 2,08%	+ 5,00%
Konservierung / Restaurierung	38	81,58%	19	84,21%	+ 2,63%	12	91,67%	+ 7,46%	+10,09%
Bühnengestaltung	17	76,47%	17	76,47%	0,00%	8	75,00%	- 1,47%	- 1,47%
PhD in practice	126	61,90%	11	72,73%	+ 10,82%	5	80,00%	+ 7,27%	+18,10%
Gesamt	1513	62,26%	580	59,14%	- 3,12%	337	61,42%	+ 2,29%	- 0,84%

Tabelle 16: Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2012/13

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz.

	Wahrscheinlichkeit „Bestanden“		Differenz		Frauenanteil Bestanden
	Frauen	Männer	Prozentpunkte	Relation F/M	
Diplom Bildende Kunst (816)	13,1%	19,1%	- 5,9%	68,9%	50,39%
IKL UF Bildnerische Erziehung (112)	35,6%	24,0%	+ 11,6%	148,5%	83,78%
IKL Werkerziehung (49)	66,7%	38,5%	+ 28,2%	173,3%	82,76%
IKL UF Textiles Gestalten (52)	80,4%	200,0%	- 119,6%	40,2%	75,51%
<i>IKL Gesamt (213)</i>	<i>54,4%</i>	<i>52,3%</i>	<i>+ 2,2%</i>	<i>104,1%</i>	<i>80,00%</i>
BA Architektur (72)	17,6%	28,8%	- 11,2%	61,2%	44,44%
MA Architektur (69)	15,6%	34,5%	- 18,9%	45,1%	25,93%
MA Critical Studies (72)	21,6%	17,2%	- 4,3%	125,1%	68,75%
Diplom Konservierung und Restaurierung (38)	35,5%	14,3%	+ 21,2%	248,4%	91,67%
Diplom Bühnengestaltung (17)	46,2%	50,0%	- 3,8%	92,3%	75,00%
PhD in practice	5,1%	2,1%	+ 3,0%	241,0%	80,00%

Tabelle 17: Wahrscheinlichkeit Zulassungsprüfung „bestanden“ nach Geschlecht (Studienjahr 2012/13)

Quelle: Datenabgleich zwischen AkademieOnline und Erhebungsbögen der Institute sowie Wissensbilanz.

Anmerkung: Die Markierungen in der Spalte Relation M/F zeigen jeden Wert kleiner/größer 100% an.

In obiger Tabelle werden die Wahrscheinlichkeiten, die Zulassungsprüfung zu bestehen, nach Geschlecht exemplarisch für das Studienjahr 2012/13 analysiert. Dabei zeigt die dritte Spalte die Differenz der Aufnahmewahrscheinlichkeit zwischen Frauen und Männern in Prozentpunkten. Bei den Werten für das künstlerische Lehramt ist zu beachten, dass alle Bewerber_innen (unabhängig von ihrer Präferenz) die Aufnahmeprüfung für alle drei Unterrichtsfächer absolvieren mussten, weshalb sich eine höhere Wahrscheinlichkeit als 100 % ergeben konnte, wenn die Zulassungsprüfung in einem ursprünglich nicht gewählten Fach positiv bestanden wurde. Die vorletzte Spalte gibt die Relation zwischen der Aufnahmewahrscheinlichkeit von Frauen und Männern an: Ein Wert von 100% würde hier gleiche Chancen, ein Wert darüber größere Chancen für Frauen, ein Wert unter 100% größere Chancen für Männer anzeigen. Um die Auswirkungen der unterschiedlichen Aufnahmewahrscheinlichkeiten auf den Frauenanteil unter den Studierenden mit positiver Zulassungsprüfung in Relation setzen zu können, sind in der letzten Spalte diese Werte angeführt.

Grob lassen sich dementsprechend drei Gruppen bilden: Studienrichtungen mit gleichen, geringeren und höheren Aufnahmewahrscheinlichkeiten für Frauen.

Nahezu gleiche Aufnahmewahrscheinlichkeiten haben männliche und weibliche Bewerber_innen in den Unterrichtsfächern des Lehramts (Gesamtzahl) sowie im Masterstudium Critical Studies.

Im Studium der bildenden Kunst haben die angemeldeten Frauen zwar eine geringere Chance, aufgenommen zu werden, der Frauenanteil liegt hier im Endeffekt immer noch bei rund 50 %. Kritisch

sowohl in Bezug auf Frauenförderung als auch Geschlechterstereotype ist die Situation in der Architektur zu sehen, da Frauen hier nur eine halb so hohe Aufnahmewahrscheinlichkeit wie Männer haben, was sich auch in einem niedrigen Frauenanteil unter den Bestandenden ausdrückt. Anders sieht es im Unterrichtsfach Textiles Gestalten aus: Hier haben zwar Frauen im Vergleich zu Männern die geringste Chance aufgenommen zu werden, aber selbst die 200%ige Chance der Männer (das heißt, es werden doppelt so viele Männer aufgenommen wie sich anmelden, vgl. Erläuterung oben) führt immer noch zu einem Frauenanteil von drei Viertel. Auch die geringere Wahrscheinlichkeit in der Bühnengestaltung kann als ausgleichend im Geschlechterverhältnis gesehen werden.

Unter der Prämisse der ausgewogenen Geschlechterverteilung (40/60) sowie der geschlechtlichen Stereotypisierung von Studienrichtungen ist die höhere Chance von Frauen in den anderen Studienrichtungen kritisch zu betrachten, da hier hohe Frauenquoten unter den Bewerber_innen durch das Zulassungsverfahren noch verstärkt werden.

5.2 Belegte Studien⁸

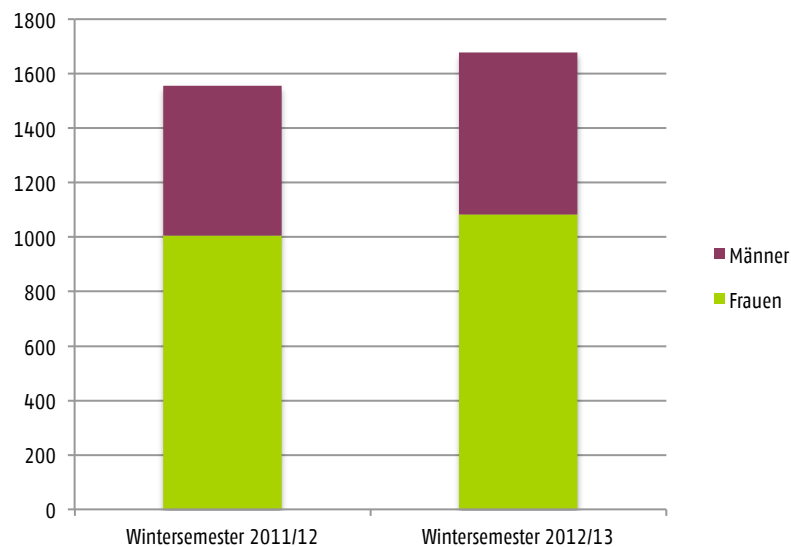


Abbildung 37: Von ordentlichen Studierenden belegte Studien Wintersemester 2011/12 und 2012/13

Quelle: unidata

Insgesamt stieg die Zahl der von ordentlichen Studierenden belegten Studien von 1.556 im Wintersemester 2011/12 um 7,6 % auf 1.679 im Jahr darauf. Der Frauenanteil blieb in beiden Jahren mit 64,6 % exakt gleich. Ein nahezu identes Bild zeigt sich auch beim Blick auf ordentliche und außerordentliche Studien zusammen: Hier lag der Frauenanteil 2012/13 bei 64,4 % und sank im Jahr darauf lediglich um 0,2 Prozentpunkte.

In den folgenden beiden Unterkapiteln werden die einzelnen Studienrichtungen – getrennt nach Diplom-, Bachelor- und Masterstudien sowie Doktorats- und PhD-studien, analysiert.

⁸ In Bezug auf die belegten Studien ergibt sich ein grundsätzliches Datenkohärenzproblem zwischen AkademieOnline und unidata. Im Bereich kombinationspflichtiger Studien werden in unidata in einigen Auswertungen nur die Erstfächer gezählt und Erweiterungsstudien komplett ausgeschieden. In AkademieOnline werden hingegen sowohl Erst- als auch Zeitfächer sowie die Erweiterungsstudien in der Anzahl der belegten Studien miteinbezogen. Als Basis für die Auswertung der belegten Studien wurden im vorliegenden Bericht die Daten aus AkademieOnline herangezogen. Für das Studienjahr 2011/12 ergaben sich keine Unterschiede zwischen AkademieOnline und unidata. Aufgrund unterschiedlicher Stichtage (Ende der Nachfrist im AkademieOnline, Ende des Semesters in unidata) ergab sich für das Wintersemester 2012/13 jedoch eine Differenz. Deshalb wurde in einem Datenabgleich zwischen AkademieOnline und unidata folgende Datenkorrektur gegenüber AkademieOnline vorgenommen: ein männlicher Studierender wurde im Masterstudium Architektur abgezählt, eine weibliche Studierende im UF Werkerziehung addiert. Die Erweiterungsstudien wurden den jeweiligen Lehramtsstudien zugerechnet. Somit stellen die hier verwendeten Daten den Stand von unidata dar.

5.2.1 Diplom-, Bachelor- und Masterstudien

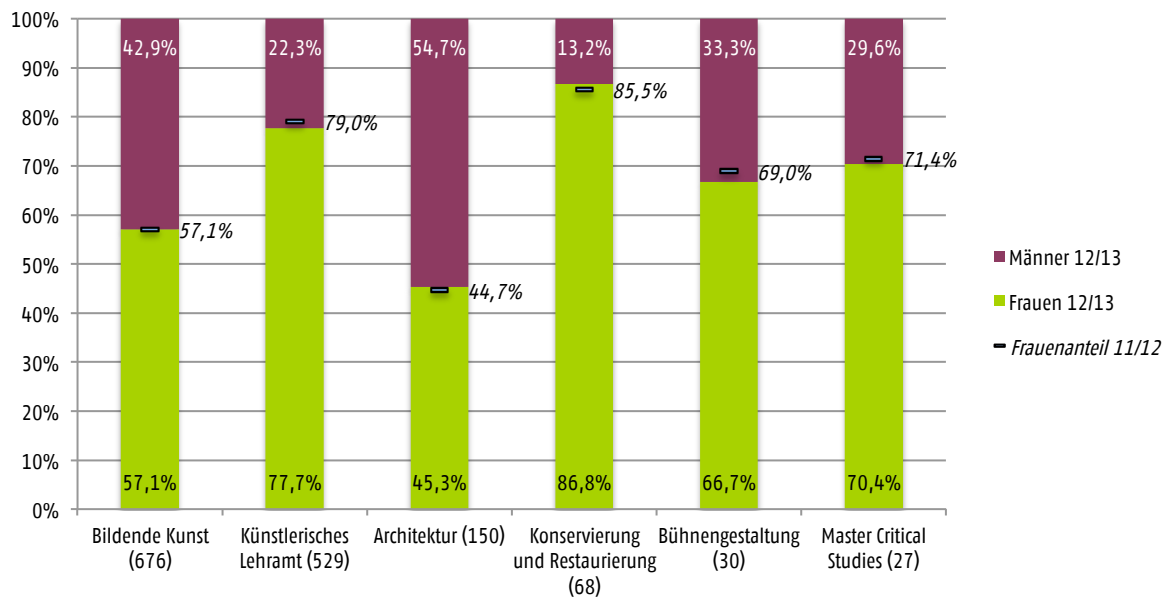


Abbildung 38: Diplom-, Bachelor- und Masterstudien

Quelle: unidata

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Anzahl belegte Studien 2012/13

Beim Blick auf die einzelnen Studienrichtungen der Diplom-, Bachelor- und Masterstudien im Wintersemester 2012/13 zeigt sich, dass in den meisten Studienfächern die Mehrheit der Studierenden Frauen sind. Lediglich in der Architektur liegt der Frauenanteil unter 50 %, dies wird in der Folge näher erläutert. In den anderen Studienrichtungen reicht der Frauenanteil von 57,1 % (unverändert gegenüber WS 2011/12) in der bildenden Kunst, der größten Studienrichtung der Akademie, bis hin zu 86,8 % im Fach Konservierung und Restaurierung. Dort erhöhte sich der Frauenanteil sogar nochmals leicht um 2,3 Prozentpunkte, was konsistent mit der hohen Anzahl an Frauen ist, die die Zulassungsprüfung bestanden haben. In allen anderen Studienrichtungen sank der Frauenanteil vom Wintersemester 2011/12 auf 2012/13 leicht ab.

Im folgenden werden das Bachelor- und Masterstudium der Architektur genauer analysiert:

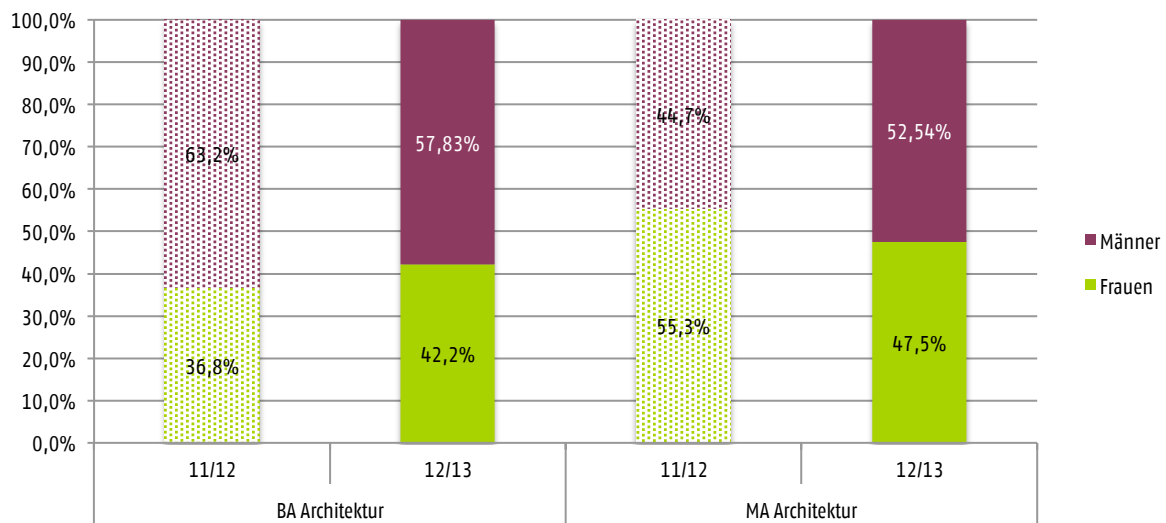


Abbildung 39: Geschlechterverhältnis Bachelor und Master Architektur

Quelle: AkademieOnline

Insgesamt betrachtet nahm der Frauenanteil in allen Architekturstudien zwar leicht um 0,6 Prozentpunkte zu, er liegt allerdings immer noch unter 50 %. Dies ist deshalb relevant, weil es sich bei Architektur um eines der wenigen technisch orientierten Studien auf Undergraduate-Level der Akademie handelt. Beim Frauenanteil fällt insbesondere auf, dass sich innerhalb der einzelnen Studien der Architektur deutliche Unterschiede zeigen.⁹ Positiv ist hier die Entwicklung im Bachelor-Studium zu sehen, bei dem der Frauenanteil im Wintersemester 2011/12 bei lediglich 36,8 % lag, sich im darauffolgenden Jahr um 5,33 Prozentpunkte auf 42,2 % steigerte und somit die in diesem Bericht herangezogenen Richtwert von 40 % überschritt.

Im gleichen Zeitraum nahm der Frauenanteil im Master-Programm allerdings um 7,9 Prozentpunkte auf 47,5 % ab. Mit diesem Wert liegt die Akademie im Vergleich zu anderen Universitäten im unteren Mittelfeld: an der Universität für angewandte Kunst lag der Wert 2012/13 bei 33,3 % und an der Universität Innsbruck bei 44,8 %. An der Technischen Universität Graz (50,4 %), der Technischen Universität Wien (52,5 %) sowie der Kunstuniversität Linz (55 %) überwoog hingegen der Anteil der Studentinnen. Im Wintersemester 2011/12 lag der Frauenanteil im Master Architektur an der Akademie hingegen noch bei 55,3 %. Auch in Bezug auf die erwähnte niedrige Aufnahmequote von weiblichen Studierenden besteht hier also Handlungsbedarf.

⁹ Die Zahlen für das Diplomstudium werden hier nicht berücksichtigt, da dieses Studium nicht mehr inskribiert werden kann und lediglich acht Studierende im Wintersemester 2012/13 dieses Studium belegten, weshalb der Abgang/Abschluss eines männlichen Studierenden zu einer verhältnismäßig großen Veränderung der Geschlechterverhältnisse führte.

5.2.2 Doktorats- und PhD-Studien

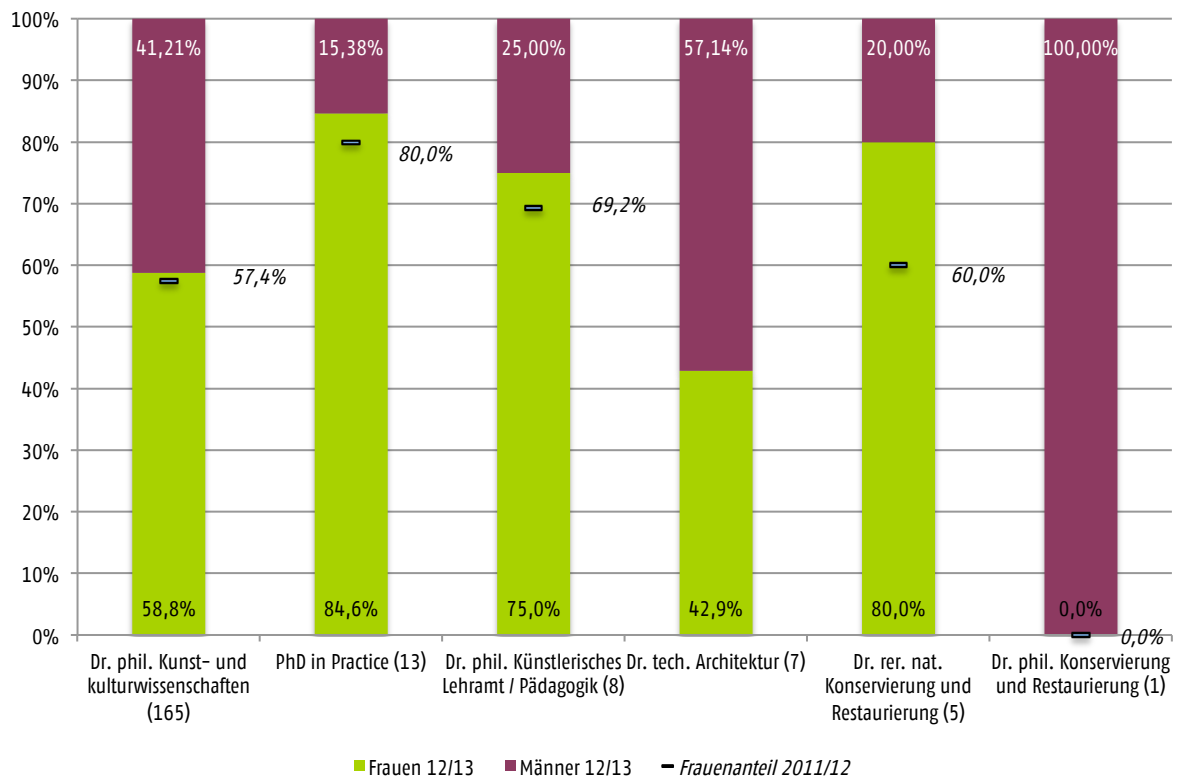


Abbildung 40: Doktorats- und PhD-Studien Wintersemester 2011/12 und 2012/13

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Anzahl belegte Studien 2012/13

Insgesamt lag der Frauenanteil in den Doktorats- und PhD-Studien an der Akademie bei 60,8 % und steigerte sich somit um 1,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Der Frauenanteil ist je nach Studienrichtung sehr unterschiedlich: Sowohl im PhD in Practice, in den Doktoratsstudien des künstlerischen Lehramts/Pädagogik sowie in der Konservierung und Restaurierung (Dr. rer. nat. und Dr. phil. zusammen: 66,6 %) liegt der Frauenanteil über 60 Prozent. In der größten Gruppe, den Studierenden des Doktorats der Philosophie in den Kunst- und Kulturwissenschaften, liegt der Frauenanteil allerdings mit 58,8 % knapp darunter. Im Gegensatz dazu liegt der Frauenanteil im Bereich Architektur mit 42,9 % nur knapp über der 40 %-Marke.

5.3 Studienabschlüsse

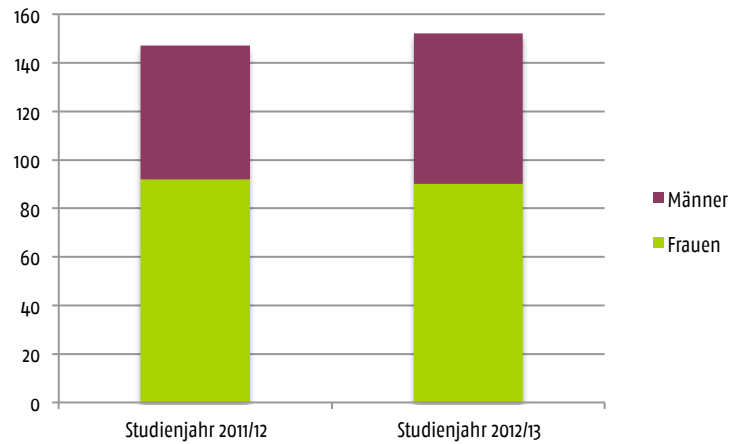


Abbildung 41 Abgeschlossene Studien Studienjahr 2011/12 und 2012/13

Quelle: AkademieOnline

Im Berichtszeitraum erhöhte sich die Anzahl der abgeschlossenen Studien um 3,4 Prozent von 147 auf 152. Dieser Anstieg ist fast gänzlich auf die höhere Anzahl von Absolventen zurückzuführen, weshalb der Frauenanteil im Vergleichszeitraum von 62,5 % auf 59,2 % zurückfiel. Somit lag der Anteil der Absolventinnen im Studienjahr 2012/13 leicht unter dem Frauenanteil der gesamten Studierenden (im Wintersemester 2012/13).

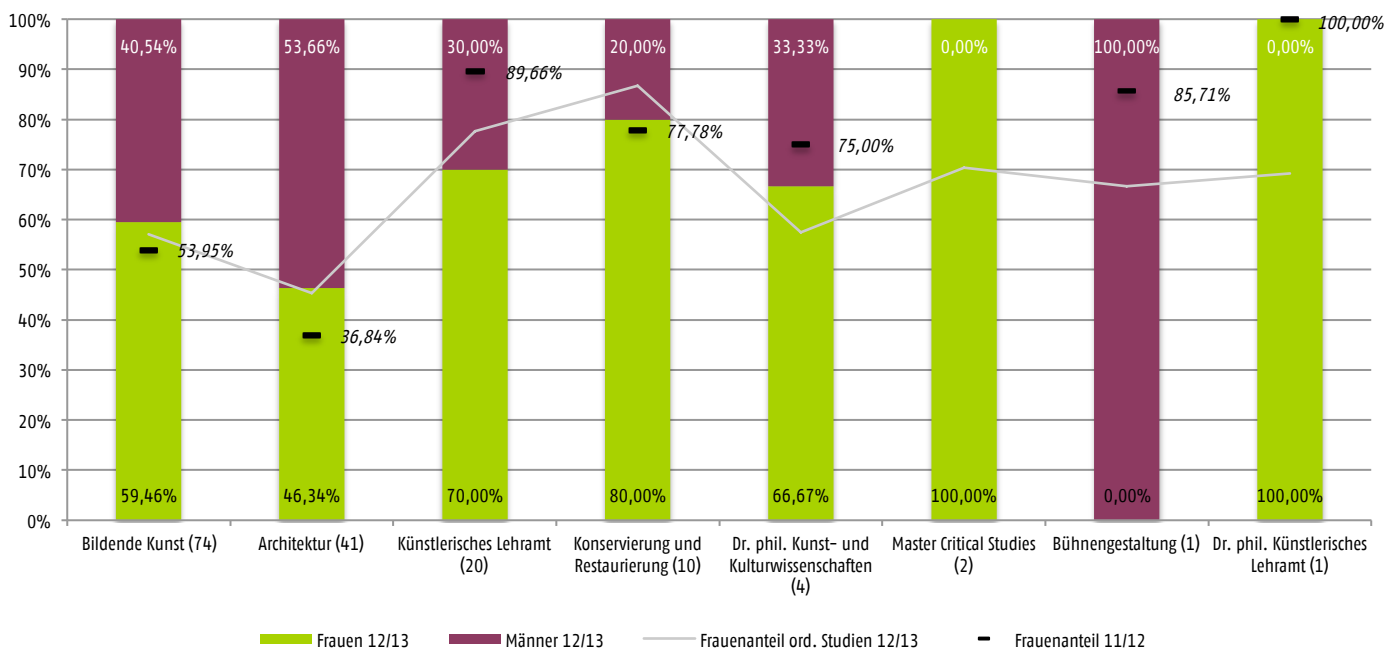


Abbildung 4.2: Abgeschlossene Studien nach Studienrichtungen / Vergleich ordentliche Studien

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Zahlen in Klammern: Gesamtzahl der Abschlüsse 2012/13

Im Doktoratstudium der Naturwissenschaften (Konservierung und Restaurierung) gab es 2012/13 keine Absolvent_in, im Studienjahr davor einen männlichen Studierenden. Im neu eingerichteten Master Critical Studies gab es im Studienjahr 2011/12 noch keine Absolvent_innen.

Der Blick auf die Geschlechterverteilung der einzelnen Studienrichtungen ist ob der teilweise geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu genießen. Als Näherungswert ist zum Vergleich der Frauenanteil unter allen Studierenden 2012/13 der jeweiligen Studienrichtung (graue Linie) angegeben. Wie obige Grafik veranschaulicht, stieg der Frauenanteil unter den Absolvent_innen in den beiden großen Studienrichtungen bildende Kunst und Architektur. In der Architektur zeigt sich weiters im Jahresvergleich eine Verdoppelung der Absolvent_innenzahlen (von 19 auf 41), es haben also proportional mehr Frauen ihr Studium 2012/13 abschließen können. Im künstlerischen Lehramt sank der Frauenanteil unter den Absolvent_innen von knapp 90 % auf 70 %, im Jahresmittel der beiden Studienjahre liegt das Absolvent_innenverhältnis also auf dem Wert der Studierendenzahlen. Im Diplomstudium Konservierung und Restaurierung lag der Anteil der Absolvent_innen leicht unter dem der Gesamtstudierenden (80 % im Vergleich zu rund 85 % unter den Studierenden). Für die weiteren Studienrichtungen ist eine Analyse schwierig, da aufgrund der erwähnten geringen Fallzahlen schon eine Person das Geschlechterverhältnis in einem Studienjahr massiv beeinflussen kann.

5.4 Internationale Mobilität

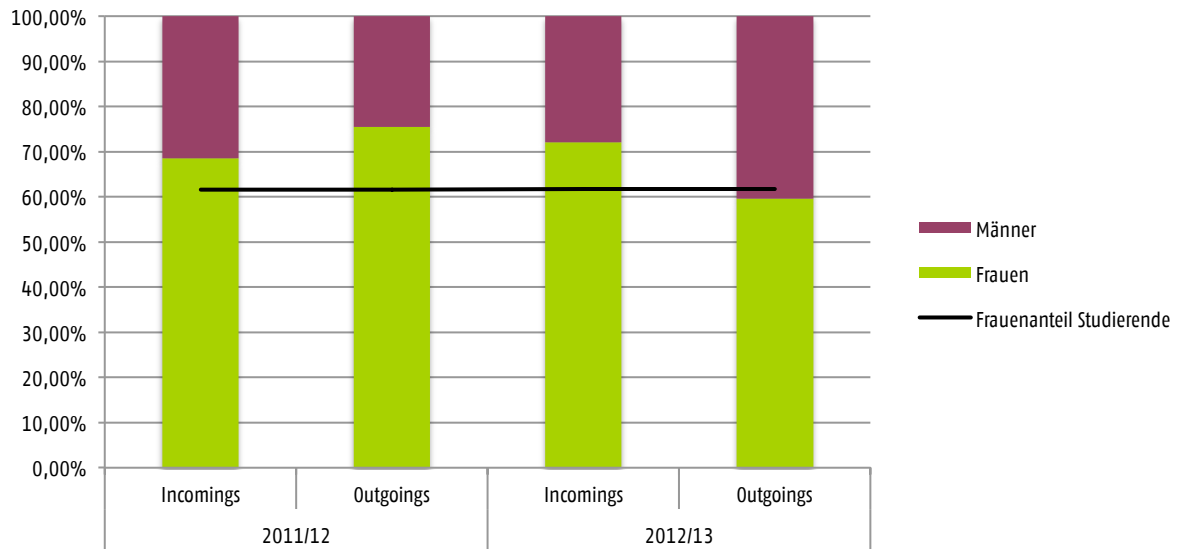


Abbildung 43: Internationale Mobilität von Studierenden 2011/12 und 2012/13

Quelle: Büro für internationale Beziehungen

Schon seit Jahren liegt der Frauenanteil im Bereich der internationalen Mobilität von Studierenden sowohl bei den Incomings als auch bei den Outgoings sehr hoch. Im Vergleich der Studienjahre 2011/12 und 2012/13 zeigt sich allerdings, dass bei den Outgoings im Studienjahr 2012/13 der Frauenanteil unter den Frauenanteil der Studierenden an der Akademie gesunken ist. In absoluten Zahlen zeigt sich, dass in beiden Studienjahren 37 weibliche Studierende der Akademie einen Auslandsaufenthalt absolvierten, während sich die Anzahl der männlichen Studierenden von 12 auf 25 verdoppelte. Die Annäherung des Frauenanteils an den Anteil unter den Gesamtstudierenden ist prinzipiell zu begrüßen, allerdings muss in Zukunft beobachtet werden, ob es sich um eine weitergehende Abwärtstendenz handelt.

5.5 Förderungen und Stipendien

In diesem Kapitel werden die an Studierende vergebenen Förderungen und Stipendien analysiert.

5.5.1 Projektförderung

Im Folgenden werden die an Studierende im Zuge der Projektförderung vergebenen Mittel nach Geschlecht jeweils für das Studienjahr 2011/12 und 2012/13 dargestellt.

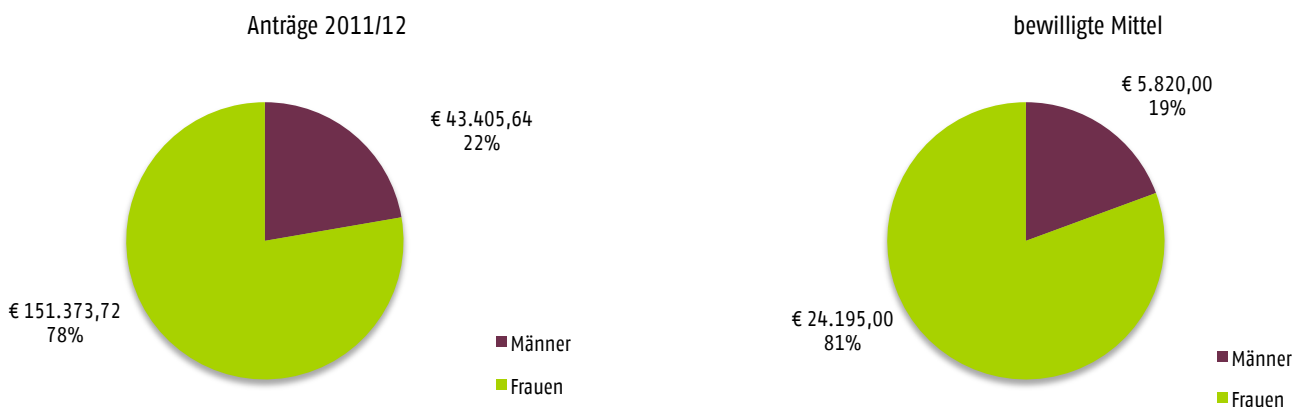


Abbildung 44: Anträge und zugeteilte Mittel Projektförderung Studienjahr 2011/12

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

Anmerkung: Die bewilligten Mittel enthalten auch Förderungen der Allgemeinen Hochschulstiftung (€ 940) sowie der Dorazil-Stiftung (€ 725).

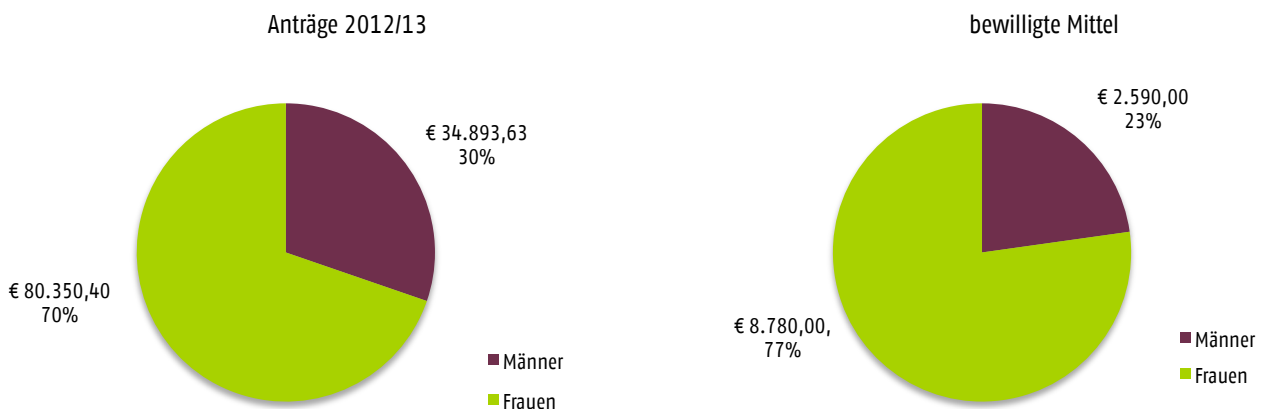


Abbildung 45: Anträge und bewilligte Mittel Projektförderung Studienjahr 2012/13

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

Anmerkungen: Die bewilligten Mittel enthalten auch Förderungen der Allgemeinen Hochschulstiftung (€ 480) sowie der Dorazil-Stiftung (€ 300). Sowohl Anträge als auch zugeteilte Mittel enthalten 2 Gruppenprojekte, von je einer Frau und einem Mann, die Summe wurde jeweils halbiert.

Für das Studienjahr 2011/12 zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den beantragten Mitteln für Projektförderung bei 78 % lag und sich bei den bewilligten Mitteln auf 81 % erhöhte. Der Männeranteil sank dementsprechend von 22 % bei den beantragten auf 19 % bei den zugeteilten Mitteln ab. Im Studienjahr 2012/13 sank der Anteil der von Frauen beantragten Mittel auf 70 % und näherte sich somit der allgemeinen Frauenquote unter den Studierenden von 61,7 % an. Bei den genehmigten Mitteln stieg der Frauenanteil jedoch wieder an.

	beantragte Mittel		genehmigte Mittel		Differenz Frauenanteil	Genehmigungsquoten		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Diff. M/F
2011/12	77,72%	22,28%	80,61%	19,39%	+ 2,89 %	15,98%	13,41%	+ 2,58 %
2012/13	69,72%	30,28%	77,22%	22,78%	+ 7,50 %	10,93%	7,42%	+ 3,50 %
Vergleich 11/12 - 12/13	- 7,99 %	+ 7,99 %	- 3,39 %	+ 3,39 %	+ 4,60 %	-5,06%	-5,99%	+ 0,92 %

Tabelle 18: Vergleich Projektförderung 2011/12 und 2012/13

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung.

Anmerkung: Die Anmerkungen zu Abbildung 44 und Abbildung 45 gelten hier analog. Differenzen in Prozentpunkten.

Obige Tabelle zeigt einen Vergleich der beiden Studienjahre. Wie bereits erwähnt, sank der Anteil der von Frauen beantragten Mittel, konkret um fast 8 Prozentpunkte. Der Rückgang bei den genehmigten Mitteln fiel hingegen geringer aus und lag nur mehr bei rund 4,4 Prozentpunkten.

Von 2011/12 auf 2012/13 sank sowohl die Summe der beantragten Mittel (von 194.779,36 Euro auf 115.244,03 Euro) als auch die Summe der ausgeschütteten Mittel (von 30.015 Euro auf 11.370 Euro). Es verringerten sich also auch die Genehmigungsquoten, wobei sich diese bei Frauen und Männern nahezu ident absenkte, weibliche Förderungsweberinnen allerdings einen höheren Ausgangswert hatten: bei ihnen fiel die Genehmigungsquote von knapp 16 % auf knapp 11 %, während sie bei Männern von knapp 13,5 % auf rund 7,5 % sank. Dementsprechend erhöhte sich auch im Vergleich der beiden Studienjahre die Differenz zwischen den Genehmigungsquoten um knapp einen Prozentpunkt. Wird die Projektförderung als Frauenförderungsmaßnahme gesehen, ist dies zu begrüßen, aus Perspektive gleicher Verteilung ist dies jedoch kritisch zu sehen.

5.5.2 Förderungsstipendium

Das Förderungsstipendium dient der Förderung künstlerischer und wissenschaftlicher Arbeiten und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung¹⁰ bedient. Dabei darf ein Förderungsstipendium für ein Studienjahr 700 Euro nicht unter- und 3.600 Euro nicht überschreiten.

	Antragsteller_innen				Empfänger_innen				Differenz Frauenanteil	Genehmigungsquoten		
	Frauen		Männer		Frauen		Männer			Frauen	Männer	Diff. M/F
2011/12	15	78,95%	4	21,05%	9	81,82%	2	18,18%	+ 2,87 %	60,00%	50,00%	+ 10,0 %
2012/13	26	74,29%	9	25,71%	18	72,00%	7	28,00%	- 2,29 %	69,23%	77,78%	- 8,6 %
Diff. 11/12 - 12/13	+ 11	-4,66 %	+ 5	+4,66 %	+ 9	-9,82 %	+ 5	+ 9,82 %	+ 0,59 %	+ 9,2 %	+ 27,8 %	-18,6 %

Tabelle 19: Förderungsstipendien 2011/12 und 2012/13

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Differenzen bei den Quoten in Prozentpunkten.

Im Vergleich der beiden Studienjahre zeigt sich, dass im Studienjahr 2011/12 der Frauenanteil im Vergleich Antragsteller_innen zu Empfänger_innen leicht um knapp 3 Prozentpunkte höher lag. Frauen hatten in diesem Jahr also eine höhere (60 %) Genehmigungsquote im Vergleich zu Männern (50 %). Im Jahr darauf zeigt sich bei gestiegener Zahl von Antragsteller_innen und Empfänger_innen ein umgekehrtes Bild: Betrug die Differenz in der Bewilligungsquote 2011/12 noch plus 10 Prozentpunkte für weibliche Bewerber_innen, lag sie im Jahr darauf bei minus 8,5 Prozentpunkte (Männer 77,78 %, Frauen 69,23 %). Dementsprechend sank der Frauenanteil 2012/13 im Vergleich zwischen Antragsteller_innen und Empfänger_innen, gleichzeitig liegt der Frauenanteil unter den Geförderten noch über dem Frauenanteil unter den Studierenden.

¹⁰ Ministeriumsbezeichnung im Berichtszeitraum.

5.5.3 Arbeitsstipendium

Arbeitsstipendien werden ebenfalls aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung bestritten und dienen Absolvent_innen der Akademie zur Förderung eines mit maximal zwölf Monaten begrenzten Spezialstudiums an einer anderen Ausbildungsstätte oder eines ebenfalls zwölfmonatigen studienbezogenen Projektes zur Vorbereitung auf eine künstlerische Laufbahn oder eine freiberufliche künstlerische Tätigkeit, wobei Doktorats- und Masterstudien nicht gefördert werden. Die zwölfmonatigen Stipendien sind mit 650 Euro pro Monat dotiert.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Diff. Frauenanteil	Genehmigungsquote		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		Frauen	Männer	Differenz
2011/12	9 64,29%	5 35,71%	2 100,00%	0 0,00%	+ 35,71 %	22,22%	0,00%	+ 22,22 %
2012/13	10 66,67%	5 33,33%	1 50,00%	1 50,00%	- 16,67 %	10,00%	20,00%	- 10,00 %
Diff. 11/12 - 12/13	+ 1 +2,38 %	0 -2,38 %	-1 -50,00 %	+ 1 +50,00 %	19,05 %	-12,22 %	+20,00 %	- 32,22 %

Tabelle 20: Arbeitsstipendien 2011/12 und 2012/13

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Differenzen bei den Quoten in Prozentpunkten.

Arbeitsstipendien wurden im Studienjahr 2011/12 nur an weibliche Bewerberinnen vergeben, folglich lag ihre Genehmigungsquote von knapp einem Viertel über jener ihrer männlichen Kollegen. Im Jahr darauf blieb die Zahl der Bewerber_innen nahezu gleich, die beiden Stipendien wurden allerdings jeweils an eine Frau und einen Mann vergeben. Aus Perspektive einer geschlechtergerechten Mittelvergabe ist dies zu begrüßen.

5.5.4 Leistungsstipendium

Leistungsstipendien dienen der Anerkennung hervorragender Studienleistungen im jeweils vergangenen Studienjahr. Ordentliche Studierende (ausgenommen Doktoratstudierende) mit einem Notendurchschnitt von maximal 1,5 können ab dem 3. Semester um dieses Stipendium ansuchen, dessen Höhe 727 Euro nicht unter- und 1.500 Euro nicht überschreiten darf. Die Vergabe erfolgt durch die Vizerektorin für Lehre | Nachwuchsförderung nach Maßgabe der durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zugewiesenen Mittel, wobei die Bewerber_innen aufgrund des Notendurchschnittes sowie aufgrund der Anzahl der absolvierten Semesterstunden gereiht werden.

	Antragsteller_innen				Empfänger_innen				Diff. Frauenanteil	Genehmigungsquote		
	Frauen		Männer		Frauen		Männer			Frauen	Männer	Diff. M/F
2011/12	58	76,32%	18	23,68%	10	66,67%	5	33,33%	- 9,65 %	17,24%	27,78%	-10,54 %
2012/13	46	70,77%	19	29,23%	6	100,00%	0	0,00%	+29,23 %	13,04%	0,00%	+13,04 %
Diff. 11/12 - 12/13	- 12	- 5,55 %	+ 1	- 5,55 %	-4	+33,33 %	- 5	-33,33 %	+19,58 %	-4,20 %	-27,78 %	+23,58 %

Tabelle 21: Leistungsstipendien 2011/12 und 2012/13

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Die Zahl der Antragsteller_innen beinhaltet auch jene, die die Kriterien nicht erfüllt haben. Differenzen bei den Quoten in Prozentpunkten.

Bei den Leistungsstipendien lag 2011/12 und 2012/13 der Frauenanteil unter den Antragsteller_innen über 70 %. 2011/12 war das Verhältnis unter den Empfänger_innen mit 2:1 noch relativ ausgeglichen, die Genehmigungsquote der Frauen lag dementsprechend unter jener der Männer. Im Jahr darauf sank die Genehmigungsquote bei den Frauen ab, bei den Männern fiel sie auf 0 %. Da für die Vergabe die Reihung nach Studienerfolg maßgeblich ist, müssten diese Ergebnisse im breiteren Kontext der Notenvergabe diskutiert werden.

5.5.5 Sozialstipendium

Die Sozialstipendien wurden bis einschließlich Wintersemester 2011/12 auf der Grundlage der Zweckwidmung der Studienbeiträge vergeben. Nachdem die Akademie der bildenden Künste Wien danach keine Studienbeiträge mehr einhob, wurden Stipendien erst wieder ab dem Wintersemester 2013/14 (außerhalb des Berichtszeitraumes) vergeben.

Insgesamt wurden im Wintersemester 2011/12 127 Sozialstipendien vergeben, davon 80 an Frauen (63 %) und 47 an Männer (37 %). Dieser Anteil entspricht in etwa dem Frauenanteil von 61,56 % in diesem Semester. Betrachtet man allerdings die vergebenen Summen, liegt der Frauenanteil nur mehr bei rund 54 %.

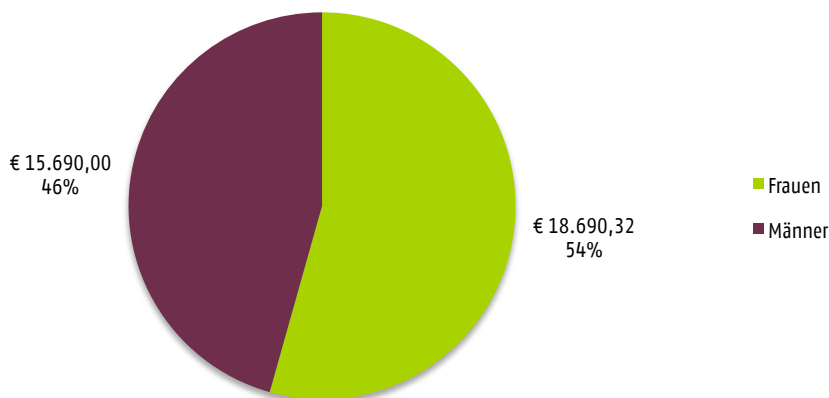


Abbildung 46: Sozialstipendien – Vergebene Mittel Wintersemester 2011/12

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

6 Zusammenfassung – Schlussfolgerungen

- + Über **alle Personalkategorien** hinweg beträgt der Frauenanteil 2012 57,6 % und steigerte sich um 2,1 Prozentpunkte auf 59,8 % 2013. Auch bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente lag der Frauenanteil 2012 bei 56,5 % und steigerte sich auf 58,4 % 2013 (S. 10).

- + Im Bereich des **künstlerisch-wissenschaftlichen Personals** zeigt sich generell ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. 2013 lag der Frauenanteil nach Kopfzahlen bei 54,3 % und nach Vollzeitäquivalenten bei 54,6 %. Die Differenz zwischen den Beschäftigungsausmaßen betrug somit nur mehr 2,3 Prozentpunkte im Vergleich zu fast 4 Prozentpunkten im Jahr 2012 (S. 13f).

- + Auch der **Glasdeckenindex**, also die Relation zwischen Professorinnenanteil und Frauenanteil im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal lag mit 0,97 im Jahr 2013 nur Knapp unter 1 (Chancengleichheit) und schwankte auch in den vergangenen Jahren lediglich zwischen 0,91 und 1,05 (S. 24).

- + Für den **Mittelbau** zeigt sich 2013 ebenfalls ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl in Bezug auf die Kopfzahlen (55,3 %) als auch die Vollzeitäquivalente. Auch in diesem Bereich glich sich das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß zwischen Frauen und Männern an und lag 2013 bei 71,8 % für Frauen und 74,1 % für Männer (S. 14).

- ± Ebenfalls im Mittelbau zeigt sich, dass unter den Männern der Anteil der **Vollzeitbeschäftigten** mit 49,1 % im Jahr 2013 nach wie vor höher ist als unter den Frauen (39,7 %). Gleichzeitig ist positiv anzumerken, dass dieser Unterschied von 12,8 im Jahr 2012 auf nunmehr 9,4 Prozentpunkte im Jahr 2013 sank (S. 15).

- In Bezug auf die **Befristungen** zeigt sich ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis, das sich im Jahr 2013 noch leicht verstärkt hat. So waren 80 % der Männer aber nur 57,4 % der Frauen im Mittelbau in einem unbefristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Dieses Missverhältnis ist in der zukünftigen Personalpolitik mit zu bedenken, um ein Absinken der Frauenquote bei der Nachbesetzungen befristeter Stellen im Mittelbau zu verhindern (S. 20).

- + Unter den **Professor_innen** stieg der Frauenanteil von 2012 auf 2013 von 48,6 % auf 51,3 % nach Kopfzahlen und von 47,8 % auf 51,4 % nach Vollzeitäquivalenten. Dieses ausgewogene Geschlechterverhältnis zeigt sich auch im Beschäftigungsausmaß pro Professor_in, das sich 2013 mit rund 95 % für beide Geschlechter nahezu angeglichen (S. 17).

- ± Im Jahresvergleich näherte sich der Anteil der **unbefristeten Professuren** bei Männern und Frauen einander an: 2013 waren 55 % der Professorinnen und 52,6 % der Professoren unbefristet beschäftigt. Ungleich ist hingegen die Verteilung, wenn die Möglichkeit der Entfristung miteinbezogen wird: 2013 waren 80 % der Frauen in einem Vertragsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder mit der Möglichkeit auf Entfristung tätig, während dies nur auf 68,4 % der Männer zutraf. Die Verteilung innerhalb der Professuren gem. § 98 zeigt für 2013, dass rund zwei Drittel sowohl der Professorinnen als auch der Professoren in einem unbefristeten Vertragsverhältnis stand (S. 21f).

- ± Der **Gender Pay Gap** unter den Universitätsprofessor_innen (§ 98 und 99), Universitätsdozent_innen, Assoziierten Professor_innen (KV) sowie Assistenzprofessor_innen (KV) verbesserte sich von 2010 auf 2012 von 90,1 % auf 95,5 %, vergrößerte sich allerdings im Jahr 2013 wieder leicht (um 1,4 Prozentpunkte) auf 94,1 %. Unter den Professor_innen („§ 98“) war er 2013 mit 92,1 % noch größer, unter den Professor_innen gem. § 99 verdienten Frauen leicht mehr (101,7 %) als Männer. Eine differenziertere Analyse ist im Rahmen des Projekts Gender Budgeting ab 2014 geplant (S. 26f).

- ± Die **Institutsleitungen** sind zu zwei Drittel männlich besetzt, was negativ zu bewerten ist. Erweitert man den Blick allerdings auf Leitung und Stellvertretung, so steigt der Frauenanteil auf 64 % (S. 29).

- ± Im **allgemeinen Universitätspersonal** lag der Frauenanteil 2013 sowohl nach Kopfzahlen als auch nach VZÄ über 60 %. Dieser Wert für alle Kategorien des allgemeinen Personals liegt über der in diesem Bericht heran gezogenen Grenze von 40/60 Prozent für eine ausgewogenes Geschlechterverhältnis (S. 30).

- ± Im Vergleich zwischen 2012 und 2013 verringerte sich der Unterschied im **Beschäftigungsausmaß**, lag aber 2013 immer noch bei 6,4 Prozentpunkten. 2012 waren über 93 % der Männer aber nur knapp zwei Drittel der Frauen ganztags beschäftigt. 2013 verringerte sich dieser Unterschied zwar, allerdings ist nach wie vor eine große Differenz erkennbar, nämlich 69 % bei Frauen zu 89,6 % bei Männern (S. 31).

- + Der Frauenanteil unter den **Lehrlingen** erhöhte sich von 0 % im Jahr 2012 auf 66 % 2013 (S. 32).

- + Der Frauenanteil bei den **Leitungspositionen** lag 2012 und 2013 konstant bei 91 %. Aus einer Frauenförderungsperspektive ist dieser Wert äußerst positiv zu betrachten (S. 34).

- + Bei den **Reisekosten** zeigt sich eine positive Entwicklung: Die Unterschiede bei den Durchschnittskosten pro Reise zu Ungunsten der Frauen minimierten sich, ebenso verringerte sich der Unterschied in den Gesamtkosten, wo 2011/12 fast 70 % der Reisekosten an Frauen ausbezahlt wurden auf 65 % im Jahr 2012/13. Auch für das **Life Long Learning-Programms** kann von einer geschlechtergerechten Mittelvergabe gesprochen werden: trotz unterschiedlicher Anzahl der Anträge wurden die Gelder über beide Studienjahre zu 51,5% an Frauen vergeben (S. 35ff).

- + Sowohl im Kalenderjahr 2012 als auch 2013 wurde in allen **Leitungsorganen, Gremien und Kommissionen** die 40%-Frauenquote erfüllt (S. 40f).

- + Der Frauenanteil unter den **Studierenden** lag 2011/12 und 2012/13 bei rund 62 %. In allen Phasen des Studiums – Bewerbung – Aufnahme – Neuzulassungen – Studien – Abschlüsse lag der Frauenanteil zwischen 59 und 65 % (S. 42f).
- + Über **alle Zulassungsverfahren** hinweg zeigt sich, dass der Frauenanteil von den Angemeldeten, über die Zulassungsprüfung bis zum Bestehen derselben nahezu konstant bleibt (S. 44ff).
 - Allerdings zeigt sich, dass in einigen Studienrichtungen mit vergleichsweise niedrige Frauenquoten unter den Bewerber_innen diese im Zuge des Verfahrens noch abnehmen (z.B. Architektur) und dass in anderen Studienrichtungen hohe Ausgangsquoten durch die Verfahren noch verstärkt werden, was aus Perspektive einer ausgewogenen Geschlechterverteilung und einer geschlechtlichen Stereotypisierung von Studienrichtungen kritisch zu sehen ist.
- + In den meisten **Diplom-, Bachelor- und Masterstudien** studieren mehrheitlich Frauen (S. 52f)
 - ± Lediglich in der **Architektur** liegt der Frauenanteil mit 45,3 % darunter, nahm im Vergleich 2011/12 – 2012/13 allerdings leicht um 0,6 Prozentpunkte zu. Im Bachelor-Studium lag der Frauenanteil im Wintersemester 2011/12 bei lediglich 36,8 % steigerte sich allerdings um 5,33 Prozentpunkte auf 42,2 % 2012/13. Im gleichen Zeitraum nahm der Frauenanteil im Master-Programm jedoch um 7,9 Prozentpunkte auf 47,5 % ab.
 - ± Bei den **Projektförderungen für Studierende** hatten Frauen 2011/12 eine höhere Genehmigungsquote, die sich 2012/13 noch erhöhte. Aus Frauenförderungsperspektive ist dies zu begrüßen, aus Perspektive der gleichen Mittelvergabe allerdings kritisch zu betrachten (S. 58f).
 - ± Bei den **Förderungsstipendien** lag 2012/13 die Genehmigungsquote der Männer über jenen der Frauen, insgesamt lag der Frauenanteil unter den Empfänger_innen allerdings immer noch über dem Frauenanteil unter den Studierenden (S. 60).
- + Im Jahr 2012/13 wurde das **Arbeitsstipendium** jeweils an eine Frau und einen Mann vergeben, was im Sinne einer geschlechtergerechten Mittelverteilung zu begrüßen ist (S. 61).

Literatur

- AK Frauen Management Report (2014). Frauen in Geschäftsführung & Aufsichtsrat in den Top 200 und börsennotierten Unternehmen. Autorinnen: Maria Magdalena Ebner und Christina Wieser. http://media.arbeiterkammer.at/PDF/AK_Frauen_Management_Report_2014.pdf
- AMS-Bericht Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt (2014). Autorin: Martina Maurer. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/arbeitsmarktbericht_zur_gleichstellung_2014.pdf
- Baumgartner, Martin (2009): Heteronormativität im österreichischen Recht. Beitrag für den Kongress „Momentum09: Freiheit“, Track 2: Recht und Geschlecht. http://momentumkongress.org/cms/uploads/documents/Beitrag_Baumgartner16_5_2011_5454.pdf, Abgerufen am 4. März 2014.
- Döring, Nicola (2013): Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Heft 2/2013. S. 94-113.
- Greif, Elisabeth (2009): In Trans/Formation. Geschlechtswechsel zwischen staatlicher Kontrolle und rechtsfreiem Raum. In: juridikum. Zeitschrift für Kritik | Recht | Gesellschaft. Heft 2009/2. S. 68-71.
- Rothmüller, Barbara (2010): BewerberInnen-Befragung am Institut für bildende Kunst 2009. Akademie der bildenden Künste Wien, Februar 2010. <http://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/Organisation/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen/resolveuid/a94acf60d10afe383ee197376802728f>.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2013 (Kopfzahlen)	9
Abbildung 2:	Künstlerisch-wissenschaftliches und allgemeines Personal nach Kopfzahlen und VZÄ	10
Abbildung 3:	Übersicht im künstlerisch-wissenschaftlichen und allgemeinen Personal (alternative Darstellung) .	11
Abbildung 4:	Frauen und Männer 2013	12
Abbildung 5:	Beschäftigungsausmaße 2012 und 2013 Mittelbau nach Geschlecht (Kopfzahlen)	15
Abbildung 6:	Arbeitszeitverteilung in Wochenstunden nach Geschlecht, Mittelbau 2013	16
Abbildung 7:	Beschäftigungsausmaße Professor_innen (Kopfzahlen)	17
Abbildung 8:	Vertragsarten nach Geschlecht „Mittelbau“ (Kopfzahlen).....	18
Abbildung 9:	Geschlechterquoten Vertragsarten „Mittelbau“ (Kopfzahlen).....	18
Abbildung 10:	Vertragsverhältnisse nach Geschlecht - Professor_innen (Kopfzahlen).....	19
Abbildung 11:	Geschlechterquoten Vertragsarten Professor_innen (Kopfzahlen).....	19
Abbildung 12:	Befristungen „Mittelbau“ (Kopfzahlen)	20
Abbildung 13:	Befristungen Professor_innen.....	21
Abbildung 14:	Befristungen Professuren gem. § 98 UG 2002	22
Abbildung 15:	Datenbedarfskennzahl – Frauenquoten im Verlauf der Berufungsverfahren 2012 und 2013.....	23
Abbildung 16:	Glasdeckenindex und Professorinnenanteil – Vergleich Universitäten	24
Abbildung 17:	Gender Pay Gap 2010 – 2013.....	26
Abbildung 18:	Institutsleitungen nach Größe der Institute (VZÄ künstlerisch-wissenschaftliches Personal 2013)...	29
Abbildung 19:	Institutsleitungen und Stellvertretungen.....	29
Abbildung 20:	Beschäftigungsausmaße 2012 und 2013 nach Geschlecht (Kopfzahlen).....	31
Abbildung 21:	Vertragsverhältnisse allgemeines Universitätspersonal 2013 nach Geschlecht (Kopfzahlen).....	32
Abbildung 22:	Geschlechterverteilung nach Vertragsart (Kopfzahlen).....	32
Abbildung 23:	Einstufungen Kollektivvertrag nach VZÄ	33
Abbildung 24:	Einstufungen Kollektivvertrag nach VZÄ (alternative Darstellung).....	33
Abbildung 25:	Befristungen im allgemeinen Universitätspersonal (Angestellte nach Kollektivvertrag) 2013	34
Abbildung 26:	Abteilungsleitungen 2012 und 2013 (inklusive Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett)	34
Abbildung 27:	Anzahl Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2011/12 und 2012/13.....	35
Abbildung 28:	Geschlechterverhältnis Dienstreisekosten 2011/12 und 2012/13.....	36
Abbildung 29:	Kosten: Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2011/12 und 2012/13	36
Abbildung 30:	Durchschnittskosten pro Reise 2011/12 und 2012/13.....	37
Abbildung 31:	Kostensersatz und Anzahl: ERASMUS – Life Long Learning Mobilitäten 11/12 und 12/13	38
Abbildung 32:	Curriculakommissionen 2013	41
Abbildung 33:	Anzahl Studierende (ordentliche und außerordentliche) Wintersemester 2011/12 und 2012/13 sowie Geschlechterverteilung Studierende Wintersemester 2012/13	42
Abbildung 34:	Verlauf Aufnahmeprüfung – Studium – Abschlüsse Studienjahr 2012/13	43
Abbildung 35:	Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2011/12	45
Abbildung 36:	Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2012/13	47

Abbildung 37:	Von ordentlichen Studierenden belegte Studien Wintersemester 2011/12 und 2012/13.....	51
Abbildung 38:	Diplom-, Bachelor- und Masterstudien.....	52
Abbildung 39:	Geschlechterverhältnis Bachelor und Master Architektur.....	53
Abbildung 40:	Doktorats- und PhD–Studien Wintersemester 2011/12 und 2012/13	54
Abbildung 41	Abgeschlossene Studien Studienjahr 2011/12 und 2012/13.....	55
Abbildung 42:	Abgeschlossene Studien nach Studienrichtungen / Vergleich ordentliche Studien.....	56
Abbildung 43:	Internationale Mobilität von Studierenden 2011/12 und 2012/13.....	57
Abbildung 44:	Anträge und zugeteilte Mittel Projektförderung Studienjahr 2011/12.....	58
Abbildung 45:	Anträge und bewilligte Mittel Projektförderung Studienjahr 2012/13.....	58
Abbildung 46:	Sozialstipendien Wintersemester 2011/12.....	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Gesamtübersicht Personal nach Personen und Vollzeitäquivalenten	10
Tabelle 2:	Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente.....	13
Tabelle 3:	Durchschnittliche Beschäftigungsausmaße.....	13
Tabelle 4:	Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente Mittelbau	14
Tabelle 5:	Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß Mittelbau	14
Tabelle 6:	Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente Professor_innen.....	17
Tabelle 7:	Beschäftigungsausmaße Professor_innen	17
Tabelle 8:	Lehre nach Abgeltungsform.....	28
Tabelle 9:	Kopfzahlen und Vollzeitäquivalente.....	30
Tabelle 10:	Durchschnittliches Beschäftigungsausmaß	30
Tabelle 11:	Aufnahmeprüfungen 2011/12 und 2012/13.....	44
Tabelle 12:	Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2011/12	46
Tabelle 13:	Frauenanteile Aufnahmeprüfungen 2012/13	48
Tabelle 14:	Wahrscheinlichkeit Zulassungsprüfung „bestanden“ nach Geschlecht (Studienjahr 2012/13)	49
Tabelle 15:	Vergleich Projektförderung 2011/12 und 2012/13	59
Tabelle 16:	Förderungsstipendien 2011/12 und 2012/13	60
Tabelle 17:	Arbeitsstipendien 2011/12 und 2012/13	61
Tabelle 18:	Leistungsstipendien 2011/12 und 2012/13	62

ANHANG

1 Künstlerisch-wissenschaftliches Universitätspersonal nach Kopfzahlen und VZÄ

Verwendungsgruppen	1. Oktober 2012				1. Oktober 2013				Differenz Frauenanteil 2012 - 2013	
	Köpfe		Vollzeitäquivalente		Köpfe		Vollzeitäquivalente		Köpfe	Vollzeitäquivalente
	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenanteil		
Angestellte KV	238	56,7%	121,3164	56,4%	240	58,8%	121,25	57,0%	2,4%	-1,7%
AssProf (KV)	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
Lektor/in	81	50,6%	17,5977	48,3%	76	57,9%	16,7157	57,8%	9,6%	-0,1%
Projektmitarbeiter_innen § 28 KV	11	81,8%	7,175	84,3%	9	77,8%	5,825	74,2%	-6,5%	-3,5%
Sen. Artist	25	48,0%	20,8125	46,8%	27	48,1%	22,1125	47,7%	1,3%	-0,4%
Sen. Lecturer	19	52,6%	8,3125	55,6%	24	50,0%	10,8125	53,2%	-5,6%	3,2%
Sen. Scientist	22	59,1%	16,7062	59,7%	22	54,5%	14,8218	53,7%	-5,1%	-0,8%
StudMitarb	29	69,0%	4,7125	69,0%	29	72,4%	4,7125	72,4%	3,4%	0,0%
UniAss (KV)	19	73,7%	14,5	74,1%	17	76,5%	12,25	77,6%	2,3%	1,1%
Uniprof §98UG	22	63,6%	21,5	62,8%	25	60,0%	25	60,0%	-2,8%	0,0%
Uniprof §99UG	9	22,2%	9	22,2%	10	40,0%	8	37,5%	17,8%	-2,5%
Angestellte VBG	8	75,0%	7,75	74,2%	8	75,0%	7,75	74,2%	0,8%	-0,8%
a.o. Univ. Prof	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	3	100,0%	0,0%	0,0%
StaffScientist	3	66,7%	2,75	63,6%	3	66,7%	2,75	63,6%	3,0%	-3,0%
Vertragslehrer_in	2	50,0%	2	50,0%	2	50,0%	2	50,0%	0,0%	0,0%
Beamt_innen	20	30,0%	20	30,0%	19	31,6%	19	31,6%	1,6%	0,0%
a.o. Univ. Prof	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	0,0%	0,0%
Ass.Prof	11	36,4%	11	36,4%	10	40,0%	10	40,0%	3,6%	0,0%
Bundeslehrer_in	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
o. Prof.	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	4	25,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	266	55,3%	149,0664	53,8%	267	57,3%	148	54,7%	3,5%	-2,6%

Quelle: Personalabteilung / Stichtag: 1. Oktober 2012 bzw. 2013

2 Lehre der Lehrbeauftragten lt. Kollektivvertrag in Semesterwochenstunden nach Vergütungsart und Institut

	2011/12			2012/13			Diff. Frauenquote 11/12 - 12/13
	Frauen	Männer	Frauenquote	Frauen	Männer	Frauenquote	
Institut für Bildende Kunst	41	100	29,1%	58	92	38,7%	9,6%
lit.a	1	6	14,3%	4	0	100,0%	85,7%
lit.b	30	60	33,3%	22	60	26,8%	-6,5%
lit.c	0	4	0,0%	12	12	50,0%	50,0%
lit.d	10	30	25,0%	20	20	50,0%	25,0%
Institut für Konservierung - Restaurierung	137	41	77,0%	84	41	67,2%	-9,8%
lit.a	1	3	25,0%	2	4	33,3%	8,3%
lit.b	8	5	61,5%	5	15	25,0%	-36,5%
lit.d	128	33	79,5%	77	22	77,8%	-1,7%
Institut für Kunst und Architektur	14	76	15,6%	14	66	17,5%	1,9%
lit.a	10	28	26,3%	8	20	28,6%	2,3%
lit.b	2	16	11,1%	4	14	22,2%	11,1%
lit.d	2	32	5,9%	2	32	5,9%	0,0%
Institut für Kunst und Architektur - Szenographie	64	33	66,0%	77	16	82,8%	16,8%
lit.a	10	4	71,4%	15	0	100,0%	28,6%
lit.b	24	25	49,0%	30	16	65,2%	16,2%
lit.c	30	0	100,0%	32	0	100,0%	0,0%
lit.d	0	4	0,0%				0,0%
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften	34	11	75,6%	16	6	72,7%	-2,8%
lit.a	8	7	53,3%	6	1	85,7%	32,4%
lit.b	16	4	80,0%	6	2	75,0%	-5,0%
lit.c	10	0	100,0%	0	0	0,0%	-100,0%
lit.d				4	3	57,1%	57,1%
Institut für das künstlerische Lehramt	157	127	55,3%	119	87	57,8%	2,5%
lit.a	12	9	57,1%	6	2	75,0%	17,9%
lit.b	145	118	55,1%	109	85	56,2%	1,1%
lit.c				4	0	100,0%	100,0%
Institut für Naturwissenschaften und Technologie	16	49	24,6%	30	3	90,9%	66,3%
lit.a	0	4	0,0%	0	3	0,0%	0,0%
lit.b	4	3	57,1%	3	0	100,0%	42,9%
lit.c	6	6	50,0%	6	0	100,0%	50,0%
lit.d	6	36	14,3%	21	0	100,0%	85,7%
Gesamtergebnis	463	437	51,4%	398	311	56,1%	4,7%

Quelle: AkademieOnline

3 Allgemeines Universitätspersonal nach Kopfbzahlen und Vollzeitäquivalenten

Verwendungsgruppen	1. Oktober 2012				1. Oktober 2013				Differenz Frauenquoten 2012 - 2013	
	Köpfe		Vollzeitäquivalente		Köpfe		Vollzeitäquivalente		Köpfe	Vollzeitäquivalente
	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenquote	Gesamt	Frauenquote		
Angestellte KV	60	60,0%	52,3	58,0%	71	60,6%	62,925	59,5%	0,6%	1,5%
I	10	10,0%	9,375	10,7%	12	8,3%	11,375	8,8%	-1,7%	-1,9%
Ia	4	50,0%	2,3	52,2%	4	25,0%	2,6	38,5%	-25,0%	-13,7%
Ib	7	85,7%	6,5	84,6%	10	80,0%	9,5	78,9%	-5,7%	-5,7%
Illa	10	50,0%	8,125	44,6%	11	63,6%	9	55,6%	13,6%	10,9%
IIb	6	83,3%	5,25	81,0%	7	85,7%	5,95	83,2%	2,4%	2,2%
IIIa	15	60,0%	13,75	56,4%	18	66,7%	16,25	66,2%	6,7%	9,8%
IVb	3	100,0%	2	100,0%	4	75,0%	3,25	69,2%	-25,0%	-30,8%
V	5	100,0%	5	100,0%	5	100,0%	5	100,0%	0,0%	0,0%
Angestellte VBG	62	67,7%	56,675	64,7%	56	69,6%	50,4625	67,1%	1,9%	2,4%
ADV SV2	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
VB h2 1	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
VB h4 1	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	0,0%	0,0%
VB h5 1	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
VB I d	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	0,0%	0,0%
VB v1 1	3	100,0%	2,5	100,0%	3	100,0%	2,5	100,0%	0,0%	0,0%
VB v1 2	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
VB v1 3	4	75,0%	4	75,0%	3	66,7%	3	66,7%	-8,3%	-8,3%
VB v2 1	9	88,9%	8,375	88,1%	8	87,5%	7,475	86,6%	-1,4%	-1,4%
VB v2 2	5	100,0%	3,925	100,0%	5	100,0%	4,0125	100,0%	0,0%	0,0%
VB v2 3	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
VB v3 2	6	83,3%	4,75	78,9%	5	80,0%	4	75,0%	-3,3%	-3,9%
VB v3 3	6	83,3%	5,25	81,0%	7	85,7%	6	83,3%	2,4%	2,4%
VB v4 1	13	46,2%	12	41,7%	9	55,6%	7,6	52,6%	9,4%	11,0%
VB v4 2	4	25,0%	3,875	22,6%	4	25,0%	3,875	22,6%	0,0%	0,0%
VB v4 3	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
Ausbildungsverhältnisse	3	0,0%	3	0,0%	3	66,7%	3	66,7%	66,7%	66,7%
Beamt_innen	8	62,5%	7,7	61,0%	8	62,5%	7,7	61,0%	0,0%	0,0%
Beamt_in A1 1	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
Beamt_in AV B VI	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	0,0%	0,0%
Beamt_in VD A2 3	1	100,0%	0,7	100,0%	1	100,0%	0,7	100,0%	0,0%	0,0%
Beamt_in VD A3 2	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
Beamt_in VD A3 3	3	66,7%	3	66,7%	3	66,7%	3	66,7%	0,0%	0,0%
Beamt_in VD A4-GL	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	0,0%	0,0%
Gesamt	133	62,4%	119,675	59,9%	138	64,5%	124,0875	62,9%	2,1%	3,0%

Quelle:

Personalabteilung / Stichtag: 1. Oktober 2012 bzw. 2013

4 Belegte Diplom-, Bachelor- und Masterstudien

	Wintersemester 2011/12				Wintersemester 2012/13				Differenz Frauenanteil 11/12 - 12/13
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
Bildende Kunst	380	286	666	57,1%	386	290	676	57,1%	0,0%
Bildende Kunst; Bildende Kunst (Stzw)	367	284	651	56,4%	372	287	659	56,4%	0,1%
Bildende Kunst; Kunst u. kulturwiss. Studien (Stzw)	13	2	15	86,7%	14	3	17	82,4%	-4,3%
Künstlerisches Lehramt	376	100	476	79,0%	411	118	529	77,7%	-1,3%
Lehramtsstudium; UF Bildn. Erziehung-Kunst u. Kommunik.	175	42	217	80,6%	182	46	228	79,8%	-0,8%
Lehramtsstudium; UF Werkerziehung-Kontextuelle Gestaltung	104	38	142	73,2%	110	39	149	73,8%	0,6%
Lehramtsstudium; UF Textiles Gestalten - Moden und Styles	97	20	117	82,9%	119	33	152	78,3%	-4,6%
Künstlerisches Lehramt (Erstfachzählung laut unidata)	202	58	260	77,7%	202	65	267	75,7%	-2,0%
Architektur	59	73	132	44,7%	68	82	150	45,3%	0,6%
Bachelorstudium; Architektur	28	48	76	36,8%	35	48	83	42,2%	5,3%
Masterstudium; Architektur	26	21	47	55,3%	28	31	59	47,5%	-7,9%
Architektur	5	4	9	55,6%	5	3	8	62,5%	6,9%
Konservierung und Restaurierung	59	10	69	85,5%	59	9	68	86,8%	1,3%
Bühnengestaltung	20	9	29	69,0%	20	10	30	66,7%	-2,3%
Master Critical Studies	10	4	14	71,4%	19	8	27	70,4%	-1,1%
DIPLOM-, BACHELOR- UND MASTERSTUDIEN	904	482	1386	65,2%	963	517	1480	65,1%	-0,2%
DIPLOM-, BACHELOR- UND MASTERSTUDIEN (unidata Erstfachzählung)	730	440	1170	62,4%	754	464	1218	61,9%	-0,5%

Quelle: AkademieOnline, Datenabgleich mit unidata (Stichtag 28. Februar 2012 resp. 2013)

Anmerkung: Die Lehramtsstudien enthalten die jeweiligen Erweiterungsstudien. Im Datenabgleich zwischen AkademieOnline und unidata wurde folgende Datenkorrektur gegenüber AkademieOnline vorgenommen: ein männlicher Studierender wurde im Masterstudium Architektur abgezählt, eine weibliche Studierende im UF Werkerziehung addiert.

5 Belegte Doktorats- und PhD-Studien

	Wintersemester 2011/12				Wintersemester 2012/13				Differenz Frauenanteil 11/12 - 12/13
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
Dr. phil. Kunst- und Kulturwissenschaften	81	60	141	57,4%	97	68	165	58,8%	1,3%
Dr. phil. Kunst- und Kulturwissenschaften (R 092 607)	23	24	47	48,9%	23	20	43	53,5%	4,6%
Dr. phil. Kunst- und Kulturwissenschaften (R 792 607)	58	36	94	61,7%	74	48	122	60,7%	-1,0%
PhD in Practice	8	2	10	80,0%	11	2	13	84,6%	4,6%
Dr. phil. Künstlerisches Lehramt / Pädagogik	9	4	13	69,2%	6	2	8	75,0%	5,8%
Pädagogik (R 092 297)	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
UF Bildn.-Erziehung-Kunst u. Kommunikation (R 092 590)	1	3	4	25,0%	1	2	3	33,3%	8,3%
UF Weiterziehung-Kontextuelle Gestaltung (R 092 591)	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
Pädagogik (R 792 297)	3	1	4	75,0%	1	0	1	100,0%	25,0%
LA Textiles Gestalten und Werken (R 792 592)	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
Textiles Gestalten - Moden und Styles (R 792 592)	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
Dr. tech. Architektur	0	0	0		3	4	7	42,9%	n/a
Architektur (R 086 600)	0	0	0		1	0	1	100,0%	n/a
Architektur (R 786 443)	0	0	0		2	4	6	33,3%	n/a
Dr. rer. nat. Konservierung und Restaurierung	3	2	5	60,0%	4	1	5	80,0%	20,0%
Konservierung und Restaurierung (R 091 588)	0	1	1	0,0%	0	0	0		0,0%
Konservierung und Restaurierung (R 791 588)	3	1	4	75,0%	4	1	5	80,0%	5,0%
Dr. phil. Konservierung und Restaurierung	0	1	1	0,0%	0	1	1	0,0%	0,0%
DOKTORATS- UND PHD-STUDIEN	101	69	170	59,4%	121	78	199	60,8%	1,4%

Quelle: AkademieOnline (Stichtag: 18. 12. 2011 bzw. 16. 12. 2012)

Anmerkung: keine Dateninkohärenz mit unidata

6 Studienabschlüsse

	Studienjahr 2011/12				Studienjahr 2012/13				Differenz Frauenanteil 11/12 - 12/13
	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	
Architektur gesamt	7	12	19	36,8%	19	22	41	46,3%	9,5%
Bachelorstudium; Architektur	6	6	12	50,0%	12	15	27	44,4%	-5,6%
Masterstudium; Architektur	1	5	6	16,7%	4	6	10	40,0%	23,3%
Architektur	0	1	1	0,0%	3	1	4	75,0%	75,0%
Bildende Kunst gesamt	41	35	76	53,9%	44	30	74	59,5%	5,5%
Bildende Kunst; Bildende Kunst (Stzw)	41	35	76	53,9%	42	29	71	59,2%	5,2%
Bildende Kunst; Kunst u. Kulturwiss. Studien (Stzw)	0	0	0		2	1	3	66,7%	66,7%
Bühnengestaltung	6	1	7	85,7%	0	1	1	0,0%	-85,7%
Konservierung und Restaurierung	7	2	9	77,8%	8	2	10	80,0%	2,2%
Künstlerisches Lehramt Ergebnis	26	3	29	89,7%	14	6	20	70,0%	-19,7%
Lehramtsstudium; UF Bildn. Erziehung-Kunst u. Kommunik.	14	2	16	87,5%	9	2	11	81,8%	-5,7%
Lehramtsstudium; UF Werkzeugziehung-Kontextuelle Gestaltung	10	1	11	90,9%	2	3	5	40,0%	-50,9%
Lehramtsstudium; UF Textiles Gestalten - Moden und Styles	2	0	2	100,0%	3	1	4	75,0%	-25,0%
Master Critical Studies	0	0	0		2	0	2	100,0%	100,0%
DIPLOM-, BACHELOR- UND MASTERSTUDIEN	87	53	140	62,1%	87	61	148	58,8%	-3,4%
Dr.-Studium der Naturwissenschaftler; Konservierung und Restaurierung	0	1	1	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Dr. phil. Künstlerisches Lehramt / Pädagogik gesamt	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
Dr.-Studium der Philosophie; Pädagogik	2	0	2	100,0%	0	0	0		-100,0%
Dr.-Studium der Philosophie; UF Werkzeugziehung-Kontextuelle Gestaltung	0	0	0		1	0	1	100,0%	100,0%
Dr. phil. Kunst- und Kulturwissenschaften gesamt	3	1	4	75,0%	2	1	3	66,7%	-8,3%
Dr.-Studium der Philosophie; Kunst u. Kulturwiss. Studien (R 092 607)	3	1	4	75,0%	1	1	2	50,0%	-25,0%
Dr.-Studium der Philosophie; Kunst u. Kulturwiss. Studien (R 792 607)					1	0	1	100,0%	100,0%
DOKTORATS- UND PHD-STUDIEN	5	2	7	71,4%	3	1	4	75,0%	3,6%
GESAMTSUMME	92	55	147	62,6%	90	62	152	59,2%	-3,4%

Quelle:

AkademieOnline (Stichtag: 30. September 2012 bzw. 30. September 2013)