

# Selbstevaluation

im Rahmen des Audits  
2020/2021

Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie bedankt sich bei allen beteiligten Kolleg\_innen für ihre Mitwirkung und ihre Beiträge, die die systematische Selbstevaluation möglich gemacht haben.

---

## Impressum

Akademie der bildenden Künste Wien  
(während der Sanierung des Gebäudes am Schillerplatz)  
Augasse 2-6  
1090 Wien  
[www.akbild.ac.at](http://www.akbild.ac.at)

Wien, 16. Dezember 2020

# INHALT

1 Kontext des Audits	5
1.1 Vorstellung der Akademie der bildenden Künste Wien	5
1.2 Ziele des Audits	11
1.3 Methode der Selbstevaluation und Genese des vorliegenden Berichts	11
<hr/>	
2 Strategische Ziele der Akademie	13
<hr/>	
3 Prozesse und Instrumente der Qualitätssicherung	16
3.1 Qualitätsverständnis und Qualitätsmanagementkonzept	16
3.2 Studium und Lehre	21
3.3 Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste	30
3.4 Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele	38
3.5 Querschnittsbereich Internationalisierung	43
3.6 Querschnittsbereich Personal und Administration	46
<hr/>	
4 Qualitätsentwicklung	52
4.1 Integration und Beteiligung	52
<hr/>	
5 Selbsteinschätzung	57
5.1 Stärken und Schwächen sowie Entwicklungsperspektiven des Qualitätsmanagements	57
<hr/>	
Quellen	61
<hr/>	

## Verwendete Abkürzungen

AfG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
CuKo	Curricularkommission
EEK	Entwicklung und Erschließung der Künste
GSK	Geisteswissenschaften/Sozialwissenschaften/Kunst
LV	Lehrveranstaltung
ÖH	Österreichische Hochschüler_innenschaft
UG	Universitätsgesetz

# 1 KONTEXT DES AUDITS

## 1.1 Vorstellung der Akademie der bildenden Künste Wien

Die Akademie der bildenden Künste Wien ist eine der international bedeutendsten und einflussreichsten Kunstuniversitäten, sie ist fest im Gefüge der lokalen, regionalen und internationalen Kulturlandschaft etabliert. Dazu tragen insbesondere das internationale Renommee der verschiedenen Institute und der Lehrenden im weiteren Feld von Kunst und Wissenschaft bei. Die Akademie profitiert ebenso von der Internationalität der Studierenden, die aus über 50 Ländern nach Wien kommen. Die Akademie kooperiert weltweit mit anderen Universitäten und mit Kunst- und Kulturinstitutionen.

Lehre und Studium, Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste erfolgen an sechs Instituten, an denen rund 360 künstlerische/wissenschaftliche Personen tätig sind. Im Bereich Service und Verwaltung sorgen rund 170 Personen für bestmögliche organisatorische Abläufe und administrative Unterstützung. Die Institute garantieren mit Lehrveranstaltungen und Projekten in allen Studienrichtungen einen hohen theoretischen Standard innerhalb der Lehre und reflektieren die Stellung der Künste im weiteren gesellschaftlichen Kontext.

Die Akademie bietet den Studierenden mit ihren insgesamt dreizehn Studien ein inhaltliches Spektrum von Malerei, Skulptur und Fotografie über Video, Performance und konzeptueller Kunst bis hin zu Architektur, Bühnengestaltung/Szenografie, Konservierung-Restaurierung, Naturwissenschaften und Technik in der Kunst sowie dem künstlerischen Lehramt.

Das Studienangebot der Akademie ist theoretisch fundiert und zugleich praxisnah. In ihrer Lehre verbindet die Akademie Wissens- und Kompetenzvermittlung mit persönlicher Betreuung und sorgfältiger Begleitung der individuellen Entwicklung. Neben einer qualitativ hochwertigen künstlerischen Bildung wird auch großer Wert auf persönlichkeitsbildende sowie inter- und transdisziplinäre Vermittlungsziele gelegt.

Die Akademie orientiert sich an einem differenzierten Kunstbegriff. Dieser umfasst die ästhetische Erscheinung der Werke und ihre institutionellen Rahmenbedingungen ebenso wie die für die künstlerische Praxis charakteristischen Denk- und Vermittlungsformen. Die Akademie bietet ein umfassendes Portfolio von Gegenwartskünsten, in dem sich vielfältige Techniken, Genres, Medien und Traditionen begegnen. Ihre starke Betonung der Autonomie der Künste setzt auf eine indirekte gesellschaftliche Wirksamkeit, die sich nicht auf einen verkürzten Anwendungsbezug reduzieren lässt. Dabei spielt ein freier Umgang mit Formtraditionen ebenso eine Rolle wie die experimentelle und kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Lebensformen. Die Ergebnisse von Kunst und Forschung fließen in unterschiedlicher Weise in Lehre und Vermittlung ein und werden darüber hinaus einer breiteren Öffentlichkeit in Ausstellungen, Präsentationen, Symposien, Vortragsreihen und Publikationen vermittelt.

In Lehre, Kunst, Forschung und Vermittlung ist es der Akademie ein wichtiger Anspruch auf neue ästhetische und gesellschaftliche Entwicklungen einzugehen. Die Akademie hat in diesem Sinne ein umfassendes Verständnis von Öffentlichkeit, auf Basis dessen sie auf gesellschaftspolitische Debatten und zeitgenössische soziale Entwicklungen reagiert und mit sozialen Bewegungen und lokalen Initiativen kooperiert.

Mit der Gemäldegalerie und dem Kupferstichkabinett sind zwei international bedeutende Sammlungen an der Akademie angesiedelt. Die Sammlungen bieten einzigartiges Material für die künstlerische Auseinandersetzung und sie werden vielfach direkt in die Lehre einbezogen. Zugleich ist die Ausstellungspraxis der Akademie an zeitgenössischen Perspektiven und Zugängen orientiert. Neben Projekträumen zur Erprobung von Präsentationssettings an den einzelnen Standorten ist der Ausstellungsraum x<sup>E</sup> in der Eschenbachgasse, in dem derzeit die Programmschienen xhibit und xposit präsentiert werden, das Schaufenster für aktuelle Kunst und eine wichtige Schnittstelle zwischen Kunst und Lehre sowie zwischen Akademie und Öffentlichkeit.

Frauenförderung, Geschlechtergerechtigkeit, Antirassismus und Dekolonisierung zählen zum Grundverständnis der Akademie. Die Akademie ist jene österreichische Universität, die bei den Professuren den höchsten Frauenanteil (55,9%) aufweist. Die Einkommensgleichheit zwischen Frauen und Männern wird weiterhin angestrebt. Mit zahlreichen Maßnahmen und Initiativen wirkt die Akademie Formen der Diskriminierung in allen Bereichen entgegen und thematisiert kritisch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

### 1.1.1 STANDORTE

Die Akademie bewirtschaftet aktuell, verteilt auf acht Gebäude, ca. 40.000 m<sup>2</sup> Fläche, die dem Lehr-, Forschungs-, Atelier-, Werkstätten-, Museums- und Ausstellungsbetrieb zur Verfügung steht: Das Gebäude am Schillerplatz wird seit 2017 einer Bestandssanierung unterzogen. Das Ausweichquartier für diesen Standort ist bis zur Rückübersiedlung (Sommer 2021) in der Augasse 2–6, 1090 Wien.

Tabelle 1.1 Standorte

Schillerplatz 3, 1010 Wien (Ausweichquartier: Augasse 2–6, 1090 Wien)
Engerthstraße 119, 1020 Wien (Ausweichquartier, Malerei- und Grafikateliers)
Eschenbachgasse 11, 1010 Wien (Ausstellungsraum x <sup>E</sup> )
Karl-Schweighofer-Gasse 3, 1070 Wien (Instituts- und Verwaltungsgebäude)
Kurzbauergasse 9, 1020 Wien (Bildhauerateliers)
Lehargasse 8, 1060 Wien (Atelierhaus)
Theatermuseum am Lobkowitzplatz 2, 1010 Wien (Ausweichquartier Gemäldegalerie)
Leberstraße 20, 1110 Wien (Ausweichquartier: Depot-, Werkstatt- und Büroräume der Sammlungen)

### 1.1.2 STUDIENANGEBOT

Das Studienangebot der Akademie umfasst die in der nachstehenden Tabelle angeführten Studien, die alle als Präsenzstudien eingerichtet sind. Ein Doktoratsstudium, das international ausgerichtete *PhD in Practice*, wird in englischer Unterrichtssprache durchgeführt. Im *künstlerischen Lehramt* erfolgte in den letzten Jahren der Umstieg von der Diplom- auf die Bachelor/Master-Struktur. Das Bachelorstudium *künstlerisches Lehramt (Kunst und Bildung)* für das Unterrichtsfach *Bildnerische Erziehung* sowie *Gestaltung im Kontext* für das Unterrichtsfach *Technisches und Textiles Werken* startete im Studienjahr 2015/16 bzw. im Jahr 2017/18<sup>1</sup>, das konsekutive Masterstudium im Studienjahr 2018/19. Alle weiteren Studien wurden vor mehr als zehn Jahren eingerichtet.

<sup>1</sup> Im Jahr 2015/16 wurden die Bachelorstudien für alle Unterrichtsfächer eingerichtet. Aufgrund der später erfolgten Zusammenlegung der Schulfächer Technisches Werken und Textiles Werken in der Sekundarstufe wurde dann im Jahr 2017/18 das Lehramtsstudium für das neue Unterrichtsfach Technisches und Textiles Werken eingerichtet.

Künftig wird durch die beiden geplanten Masterstudien *Master of Arts Transcultural Studies (Art)* sowie *Vermittlung als ästhetische und soziale Praxis: Kunst, Architektur, Mode und Design* das Studienangebot der Akademie ausgebaut werden.

Tabelle 1.2 Studienangebot

	Semester laut Studienplan
<b>Bachelorstudien (2)</b>	
Architektur	6
Künstlerisches Lehramt	8
<b>Diplomstudien (4)</b>	
Bildende Kunst	8
Bühnengestaltung	8
Konservierung und Restaurierung	10
Künstlerisches Lehramt (auslaufend in 2021)	9
<b>Masterstudien (3)</b>	
Architektur	4
Künstlerisches Lehramt	4
Master in Critical Studies	4
<b>Doktoratsstudien (4)</b>	
Doktoratsstudium der Philosophie	6
Doktoratsstudium der Naturwissenschaften	6
Doktoratsstudium der technischen Wissenschaften	6
PhD in Practice (englischsprachig)	8

### 1.1.3 STUDIERENDE

Tabelle 1.1 Ausgewählte Kennzahlen – Studierende (Studienjahr 2018/19)<sup>2</sup>

	Frauen	Männer	gesamt
<b>Bewerber_innen</b>	<b>1.235</b>	<b>694</b>	<b>1.929</b>
<b>Studierende gesamt</b>	<b>1.013</b>	<b>509</b>	<b>1.522</b>
neue zugelassene Studierende	174	90	264
ordentliche Studierende	995	498	1.493
außerordentliche Studierende	18	11	29
Österreich	527	250	777
EU (außer Österreich)	302	174	476
Nicht-EU	184	85	269
Outgoing	60	28	88
Incoming	62	25	87
<b>belegte Studien</b>	<b>945</b>	<b>497</b>	<b>1.442</b>
Bachelor*	184	71	255
Diplom*	527	314	841
Master*	82	53	135
Doktorat	153	59	212
<b>Absolvent_innen</b>	<b>111</b>	<b>57</b>	<b>168</b>

Quelle: Wissensbilanz 2019

\*) Lehramtsstudien als Kombinationsstudien sind mit 0,5 pro Fach gewertet.

<sup>2</sup> Für diese Daten wird die amtliche Statistik herangezogen, die das Geschlecht entsprechend dem Personenstand im Pass (noch) binär bestimmt. Diese Zuordnung wird von Seiten der Akademie kritisch gesehen. So entwickelte die an der Akademie angesiedelte Initiative Non-binary Universities Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechterdiversität an Universitäten. Ein Ziel des Projekts ist es, statistische Diskriminierungen, denen Personen außerhalb der binären Logik von „Frau“ und „Mann“ ausgesetzt sind, abzubauen.

Die Akademie verzeichnete in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der Studierendenzahlen: Waren im Jahr 2005 noch 970 Studierende, so sind aktuell rund 1.500 Studierende an der Akademie zugelassen (+56,9%). Der Frauenanteil ist sowohl unter allen Studierenden, als auch unter den Neuzugelassenen unverändert hoch und liegt stabil bei rund zwei Drittel. 31,3% der Studierenden kommen aus einem EU-Land und 17,7% aus einem Land außerhalb der EU, damit sind fast die Hälfte internationale Studierende. Gemessen an der Zahl der neuzugelassenen Studierenden liegt der Anteil der Absolvent\_innen bei 63,6%.

### 1.1.4 PERSONAL

Das Personal der Akademie setzt sich aus 361 Künstler\_innen/Wissenschaftler\_innen (davon 34 Professor\_innen) sowie 170 Personen, die im administrativen Bereich beschäftigt sind, zusammen. In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Beschäftigten, die durch Drittmittel finanziert werden, kontinuierlich gestiegen (aktuell: 50 Personen). Frauenförderung ist ein zentraler Bestandteil der Personalpolitik an der Akademie: Inzwischen beträgt der Frauenanteil bei den Professor\_innen 55,9%, der Glasdeckenindex<sup>3</sup> erreicht an der Akademie mit 0,92 fast den Wert 1, was bedeutet, dass Frauen und Männer die nahezu gleichen Aufstiegschancen haben.<sup>4</sup>

Tabelle 1.2 Ausgewählte Kennzahlen – Personal (Stichtag 31.12.2019)<sup>5</sup>

	Frauen		Männer		gesamt	
	Köpfe	JVZÄ	Köpfe	JVZÄ	Köpfe	JVZÄ
künstlerisches/wissenschaftliches Personal	231	105,2	130	70,2	361	175,4
davon Professor_innen	19	19,1	15	15,7	34	34,7
davon drittmittelbeschäftigtes Personal	37	22,7	13	6,1	50	28,8
allgemeines Personal	112	94,8	58	51,7	170	146,5

Quelle: Wissensbilanz 2019

Legende: JVZÄ ... Jahresvollzeitäquivalente

<sup>3</sup> Beim Glasdeckenindex wird der Anteil von Frauen unter den Professor\_innen (55,0%) in Bezug zum Anteil von Frauen im gesamten künstlerischen/wissenschaftlichen Personal (60,0%) – jeweils in Jahresvollzeitäquivalenten – gesetzt. Umso niedriger der Wert, desto geringer sind die Karrierechancen für Frauen bzw. desto „dicker“ ist die gläserne Decke, mit der Frauen in ihrem beruflichen Werdegang konfrontiert sind.

<sup>4</sup> Vgl. Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Wissensbilanz 2019, Kennzahl 1.A.1. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2019.pdf>.

<sup>5</sup> Für diese Daten wird die amtliche Statistik herangezogen, die das Geschlecht entsprechend dem Personenstand im Pass (noch) binär bestimmt. Diese Zuordnung wird von Seiten der Akademie kritisch gesehen. Vgl. Fußnote 2.



### 1.1.5 FINANZIERUNG

Die Finanzierung der Akademie wird zum größten Teil durch die Republik Österreich sichergestellt. Zudem erwirtschaftet die Akademie Erträge aus Eigen- und Dienstleistungen und generiert Drittmittel über Fördergeber\_innen, Unternehmen, Kooperationen mit Sponsor\_innen, Stiftungen und Institutionen. Die Erlöse aus Drittmitteln konnten in den letzten Jahren stetig gesteigert werden und belaufen sich aktuell auf rund Euro 2,8 Millionen.<sup>6</sup> Die Einkünfte aus Studienbeiträgen sind an der Akademie geringer, da Beiträge in vielen Fällen über das von der Akademie angebotene Sozialstipendium rückwirkend an Studierende refundiert werden.

Die finanzielle Gebarung ist der Zweckmäßigkeit, der Sparsamkeit und der Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Die Bilanz und wesentliche Steuerungs- und Leistungskennzahlen werden jährlich im Mitteilungsblatt und auf der Webseite der Akademie veröffentlicht.

### 1.1.6 ORGANISATION

Die drei leitenden Organe der Akademie sind der Universitätsrat, der Senat und das Rektorat. Letzteres wurde nach dem Rektoratswechsel im Oktober 2019 neu gestaltet<sup>7</sup> und setzt sich zusammen aus dem Rektor, der Vizerektorin für Kunst | Lehre und der Vizerektorin für Finanzen | Personal | besondere Projekte.

Insbesondere durch das neu eingerichtete Vizerektorat für Kunst | Lehre ist eine richtungsweisende Verknüpfung von Studium und Lehre mit Kunst und Ausstellungswesen hervorzuheben. In diesem Zusammenhang ist geplant, den Bereich der Ausstellungen aus dem Büro für Öffentlichkeitsarbeit und Ausstellungsmanagement auszugliedern und ein eigenständiges Referat für zeitgenössische Ausstellungen (vorläufige Bezeichnung) zu etablieren. Dieses wird 2021 eingerichtet und ist im nachstehenden Organigramm daher auch bereits als solches abgebildet.

Die Abteilung Qualitätsentwicklung wurde im Zuge des Rektoratswechsels umbenannt (vormals: Abteilung Qualitätsmanagement), dadurch wurde das Selbstverständnis der Abteilung begrifflich stärker akzentuiert.

Im neuen Entwicklungsplan ist zudem eine Neustrukturierung des Instituts für bildende Kunst in vier Themenbereiche formuliert, die ab 2022 umgesetzt wird: (1) Kunst und Bild, (2) Kunst und Zeit, (3) Kunst und Raum, (4) Kunst und Intervention. Damit sind vier Schwerpunkte klassischer Kunstpraxis definiert, zugleich finden in dieser thematischen Gliederung des Instituts die Nutzung und Weiterentwicklung der vorhandenen Infrastruktur (Werkstätten, Studios und Labore), und damit auch die Betreuung und Unterstützung der Studierenden eine deutlich verbesserte Voraussetzung.<sup>8</sup>

Um die Ziele in Kunst, Forschung und Lehre zu verwirklichen, stützt sich die Akademie auf die Arbeit der Institute, Abteilungen, Gremien und Kommissionen. Für die Akademie spielen darüber hinaus themenspezifische Arbeitsgruppen, die in den meisten Fällen akademieübergreifend agieren, eine zentrale Rolle für die Weiterentwicklung.

Das nachstehende Organigramm bietet eine Übersicht über die Organisationsstruktur der Akademie der bildenden Künste Wien.

---

<sup>6</sup> Vgl. *Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Wissensbilanz 2019, Kennzahl 1.C.1., ebda.*

<sup>7</sup> Bis zum 31. September 2019 setzte sich das Rektorat wie folgt zusammen: Rektorin, Vizerektorat für Kunst | Forschung, Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung.

<sup>8</sup> Anmerkung: Da die neue Struktur des Instituts für bildende Kunst noch in der Planungsphase ist, ist diese im nachstehenden Organigramm nicht abgebildet.



## 1.2 Ziele des Audits

An der Akademie der bildenden Künste Wien fällt der Auditprozess mit einem größeren universitätsinternen Veränderungsprozess, nämlich dem im Oktober 2019 erfolgten Rektoratswechsel, zusammen. Hinzu kommt, dass im Sommer/Herbst 2020 zeitgleich mit dem Selbstevaluationsbericht der neue Entwicklungsplan 2022–27 erstellt wurde. Durch das neue Rektorat wurden aufbauend auf den bisher umgesetzten Leitlinien und Maßnahmen weitere Entwicklungsrichtungen sowie grundlegende Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Zugleich erfolgte ein klar formuliertes Bekenntnis zur Qualitätsentwicklung, um die strategischen Ziele der Akademie durch eine laufende Weiterentwicklung ihrer Strukturen, Prozesse und Ergebnisse möglichst gut umzusetzen und zu koordinieren. Die Akademie begrüßt es daher, dass der Audit gerade in dieser Phase durchgeführt wird.

Die Akademie hat den Audit nicht zuletzt zum Anlass genommen, die verschiedenen Prozesse der Strategieentwicklung und der Selbstverständigung sowie die qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Instrumente, die in unserer Arbeit (in Kunst, Forschung, Lehre und Administration) zum Tragen kommen, deutlicher zu profilieren. Gleichzeitig ermöglichte die Bestandsaufnahme für die Selbstevaluation das Nachdenken über geübte Praxis und etablierte Strukturen. Der Audit erlaubt es, den Weg, den die Akademie bei ihrem Qualitätsmanagementsystem eingeschlagen hat, zu prüfen und zu klären. Zugleich erhofft sich die Akademie, dass der Audit Impulse für Weiterentwicklung gibt und hier unterstützend sowie fördernd wirkt.

## 1.3 Methode der Selbstevaluation und Genese des vorliegenden Berichts

Der Akademie der bildenden Künste Wien war es von Anfang an wichtig, den Auditprozess für eine gemeinsame fokussierte Selbstreflexion über das Selbstverständnis, die bisherige Praxis, die Zusammenhänge der Instrumente und relevante Schlüsselemente des Qualitätsmanagements zu nutzen. Um diesen breiten Anspruch sicherzustellen, erfolgte die interne Vorbereitung auf den Audit daher unter möglichst umfassender Einbeziehung der Kolleg\_innen, insbesondere auf Bereichsleitungsebene. Die Gesamtkoordination der Selbstevaluation übernahm die Abteilung Qualitätsentwicklung. Eine für den Audit eingerichtete Steuerungsgruppe<sup>9</sup> begleitete den Prozess.

Für die Audit-Vorbereitung bzw. die Selbstevaluation fanden zwischen März 2019 und Februar 2020 insgesamt sechs Workshops statt, deren Ziel sowohl eine ganzheitliche Perspektive bzw. die Sichtbarmachung von Verbindungslinien des Qualitätsmanagementsystems als auch die Analyse von thematischen Schwerpunktsetzungen war. Für diesen Prozess der Bestandsaufnahme ließ sich die Akademie von einer Qualitätssicherungsagentur beraten, die auch alle Workshops moderierte. Ergänzend zu den Workshops fanden im Laufe des letzten Jahres mit weiteren Kolleg\_innen (z.B. Senatsvorsitz, Koordinatorin des

---

<sup>9</sup> Mitglieder der Steuerungsgruppe: Astrid Fingerlos, Veronika Litschel (Qualitätsentwicklung), Michaela Glanz (Kunst | Forschung | Support), Cornelia Göls, Elisabeth Jäger (Vizektorat für Kunst | Lehre), Ingrid Schacherl (Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität). Das ehemalige Rektorat war bis zur Neuwahl ebenfalls Teil der Steuerungsgruppe.

Student Welcome Centers) formalisierte Gespräche zu ausgewählten Themen des Qualitätsmanagementsystems statt. Begleitend dazu führte die Abteilung Qualitätsentwicklung laufend weiterführende vertiefende und klärende Gespräche mit Kolleg\_innen.

Als erster wichtiger Meilenstein wurde bis zum Herbst 2019 aus den Ergebnissen der Workshops, den Gesprächen und in weiterer eigenständiger Analyse der Mitglieder der Steuerungsgruppe bzw. der Abteilungen eine Matrix des Qualitätsmanagementsystems der Akademie erarbeitet. Die Matrix bot eine übersichtliche, zusammenführende Darstellung zu den Instrumenten und Maßnahmen des Qualitätsmanagements der Akademie und stellt eine erste wichtige Grundlage für den vorliegenden Selbstevaluationsbericht dar. Die Vielfalt der Instrumente und Maßnahmen konnte so benannt und analysiert werden, zudem konnten die zentralen Linien, die das Qualitätsmanagementsystem der Akademie durchziehen, veranschaulicht und bestätigt werden.

Im November 2019 fand mit der Abteilung Qualitätsentwicklung und dem neuen Rektorat ein ergänzender Workshop statt, um an die bisherigen Ergebnisse anzuknüpfen, und um sich über den weiteren Prozess der Audit-Vorbereitung, aber auch der Qualitätsentwicklung und deren Neuakzentuierung zu verständigen. Für einen im Frühjahr 2020 geplanten Workshop zum Thema Curricularentwicklung, bei der alle Vorsitzenden der Curricularkommissionen und der Senatsvorsitz eingeladen gewesen wären, wurde aufgrund der Covid-19-Schutzmaßnahmen eine Alternative in Form einer Online-Befragung mit anschließender Ergebnisaufbereitung gefunden.

Der Anspruch, die Erhebung zum Qualitätsmanagementsystem möglichst partizipativ zu gestalten, setzte sich auch im Schreibprozess zum vorliegenden Selbstevaluationsbericht konsequent fort. Im Juni 2020 erarbeitete die Abteilung Qualitätsentwicklung – angelehnt an die im Audit-Handbuch der evalag formulierten Fragestellungen und Eckpunkte – für einzelne Abteilungen und weitere Verwaltungseinheiten ein Frageraster. Diese waren eingeladen entlang dieser Vorlage Texte für den Selbstevaluationsbericht einzubringen. Die Zusammenführung der so generierten Texte sowie die Endredaktion des Selbstevaluationsberichts übernahm die Abteilung Qualitätsentwicklung. Mit dem Rektorat fand ein laufender Austausch statt. In einem letzten abschließenden Prozessschritt wurden alle Abteilungen bzw. weitere relevante Verwaltungseinheiten, Institute und Einrichtungen sowie der Senat und die ÖH eingeladen, den Erstentwurf zu kommentieren oder zu ergänzen. Diese Beiträge wurden gesammelt und eingearbeitet.

Weiterführende Informationen zu den in diesem Bericht aufgrund einer prägnanten Darstellung oft nur in gekürzter Form beschriebenen Maßnahmen oder Instrumente finden sich im Anhang. Dort findet sich auch eine tabellarische Übersicht, in denen die Verantwortlichkeiten und Ansprechpersonen der einzelnen Maßnahmen und Verfahren angeführt sind.

Die Kapitelstruktur des vorliegenden Selbstevaluationsberichts orientiert sich im Wesentlichen an der im Audit-Handbuch der evalag vorgeschlagenen Gliederung und an den dort definierten Eckpunkten. Da der Bereich der gesellschaftlichen Ziele für das Qualitätsmanagementsystem und das Profil der Akademie besonders handlungsleitend ist, wird diesem ein eigenes Kapitel (3.4) gewidmet.

## 2 STRATEGISCHE ZIELE DER AKADEMIE

Die strategischen Ziele der Akademie der bildenden Künste Wien sind im jeweils geltenden Entwicklungsplan<sup>10</sup> dargestellt, diese sind wiederum in der mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – gemäß UG 2002 § 13 als öffentlich-rechtlicher Vertrag gestalteten – Leistungsvereinbarung<sup>11</sup> operationalisiert bzw. konkretisiert. Sie gelten als Orientierung für die Ausrichtung der Tätigkeiten der Organisationseinheiten in den unterschiedlichen Leistungsbereichen sowie für die Positionierung der Akademie im künstlerischen/wissenschaftlichen Umfeld und der breiteren Öffentlichkeit.

Neben dem Entwicklungsplan verweist das Mission Statement<sup>12</sup> auf die Grundsätze der Organisationskultur. Für den Bereich Studium und Lehre sind die strategischen Ziele ergänzend über die in den Studienplänen veranschaulichten Qualifikationsprofile und Vermittlungsziele konkreter definiert und bilden eine handlungsanleitende Grundlage für die Arbeit in diesem Bereich. Die Verantwortung liegt hier hauptsächlich bei den Curricularkommissionen. Strategische Ziele im Bereich Internationalisierung sind in einer eigenen Internationalisierungsstrategie verankert.<sup>13</sup> Wie bereits erwähnt, bilden für das Profil der Akademie die gesellschaftlichen Ziele einen wichtigen Schwerpunkt, diese sind u.a. in der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung<sup>14</sup>, dem Frauenförderplan<sup>15</sup> und dem Gleichstellungsplan<sup>16</sup> formuliert.

Für den Prozess der Erarbeitung, der Selbstverständigung und der Bewertung der strategischen Ziele ist die zeitliche Verschränkung von dem geltendem (2019–25) und dem aktuell zu konzipierenden Entwicklungsplan (2022–27) von Bedeutung<sup>17</sup>, wobei auch der im Jahr 2019 erfolgte Rektoratswechsel Veränderungsprozesse in Gang gesetzt hat. Die Entwicklung der strategischen Ziele war und ist an der Akademie partizipativ organisiert. Dies ist durch eine regelmäßige Kommunikation zwischen dem Rektorat, dem Senat, den Instituten und Abteilungen sowie relevanten Gremien strukturell sichergestellt.

Die Akademie verfolgt einen entwicklungsorientierten Ansatz. Die strategischen Ziele werden laufend überprüft und gegebenenfalls überarbeitet oder angepasst. Ein Monitoring der operationalisierten Ziele bzw. der in der Leistungsvereinbarung definierten Zielsetzungen

---

10 Akademie der bildenden Künste Wien (2017): *Entwicklungsplan 2019–2025*. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/Entwicklungsplan/End\\_AkademieEntwicklungsplan2019-2025%20-%20Kopie.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/Entwicklungsplan/End_AkademieEntwicklungsplan2019-2025%20-%20Kopie.pdf).

11 Akademie der bildenden Künste Wien, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): *Leistungsvereinbarung 2019–2021*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/leistungsvereinbarung/LV20192021AkademiederbildendenKunsteWien.pdf>.

12 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): *Mission Statement*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mission-statement>.

13 Akademie der bildenden Künste Wien (2014): *Internationalisierungsstrategie*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/internationalisierungsstrategie/Internationalisierungsstrategie2014.pdf>.

14 Akademie der bildenden Künste Wien (2017 (2007)): *Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner\_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung)*. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy\\_of\\_\\_neu04Antidiskriminatorische\\_BV30.5..pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy_of__neu04Antidiskriminatorische_BV30.5..pdf).

15 Akademie der bildenden Künste Wien (2020 (2004)): *Frauenförderplan der Akademie der bildenden Künste Wien*. In: *Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan>.

16 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): *Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien*. In: *Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/gleichstellungsplan>.

17 *Der Entwicklungsplan wurde in der Vergangenheit alle fünf Jahre erstellt (zuletzt für die Jahre 2019–25). Mit der Novelle des Universitätsgesetzes im Jahr 2018 ist dieser ab der Periode 2022–27 nun alle drei Jahre zu erstellen, wobei die Planung nun sechs Jahre bzw. zwei Leistungsvereinbarungsperioden umfasst.*

und Vorhaben findet jährlich im Rahmen der Wissensbilanz<sup>18</sup> statt. Jeder Entwicklungsplan dokumentiert die kontinuierliche Erneuerung und Weiterentwicklung der Akademie. So wurden unter dem neuen Rektorat im neuen Entwicklungsplan 2022–27 bereits bestehende strategische Ziele und Entwicklungen aufgenommen oder auch intensiviert und neue Entwicklungsrichtungen formuliert. Im vorliegenden Selbstevaluationsbericht soll beides – Kontinuitäten sowie neue Akzentuierungen und Entwicklungen – veranschaulicht werden.

Als wesentliche strategische Ziele der Akademie sind die folgenden zu nennen. Wird bei einzelnen strategischen Zielen mittelfristig eine Neuausrichtung/Stärkung vorgenommen werden, ist dies angemerkt.

Tabelle 1.1 Strategische Ziele

<b>Studium und Lehre</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit</li> <li>↪ Weiterentwicklung des Beratungs- und Serviceangebots, niederschwellige Studieninformationen</li> <li>↪ Stärkung von studierendenzentriertem Lehren und Lernen</li> <li>↪ forschungs- und kunstgeleitete Lehre</li> <li>↪ Förderung von Social Skills, Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>↪ Inter- und Transdisziplinarität</li> <li>↪ Förderung innovativer Lehre</li> <li>↪ curriculare Stärkung von Gender/Queer/Decolonial Studies</li> <li>↪ Erhöhung der Studierbarkeit</li> <li>↪ Weiterentwicklung der Curricula und Erarbeitung von inter-curricularen Schnittstellen</li> <li>↪ Digitalisierung, E-Learning/Blended Learning und entsprechende Servicestrukturen (Stärkung)</li> <li>↪ Verbesserung der Infrastruktur (Werkstätten, Studios und Labore)</li> <li>↪ Ausbau der Kooperationen</li> <li>↪ Ausbau von Unterstützungsleistungen für internationale Studierende</li> <li>↪ Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden</li> <li>↪ finanzielle Unterstützungsleistungen für Studierende, insbesondere für sozial benachteiligte Studierende aus Nicht-EU-Staaten, Stipendien</li> <li>↪ Unterstützung der Studierenden/Absolvent_innen im Übergang von Studium/Beruf</li> <li>↪ Verbesserung der Perspektiven von Post-Graduates</li> <li>↪ Einrichtung der beiden Masterstudien <i>Master of Arts Transcultural Studies (Art)</i> und <i>Vermittlung als soziale und ästhetische Praxis: Kunst, Architektur, Mode und Design</i></li> </ul>
<b>Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>↪ inhaltliche Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Arts-based Research, Methodenkritik, Transdisziplinarität</li> <li>(2) Analyse diversifizierter Kultur- und Identitätsbegriffe, unter Berücksichtigung der Thematiken der Nachhaltigkeit, Commons, transnationale und temporäre Communities, Öffentlichkeiten (städtischer Raum)</li> <li>(3) Gender und Queer Studies in Verbindung mit Intersektionalitätsforschung</li> </ul> </li> <li>↪ Ausbau des internationalen Netzwerks, der internationalen Kooperationen und der internationalen Präsenz (Stärkung)</li> <li>↪ Förderung und Qualifizierung der Early-Stage-Wissenschaftler_innen</li> <li>↪ Weiterführung und Ausbau der Ausstellungs- und Veranstaltungstätigkeiten</li> <li>↪ starke Positionierung im Verhältnis von Kunst und Öffentlichkeit, Erschließung neuer Öffentlichkeiten (Stärkung, neue zentrale strategische Entwicklungsrichtung)</li> <li>↪ qualitätsvolles Doktorat</li> <li>↪ gute Rahmenbedingungen für Early-Stage-Wissenschaftler_innen</li> <li>↪ Wissenstransfer</li> <li>↪ Förderung von und Unterstützung im Bereich Open-Access</li> <li>↪ Erhaltung des konstant hohen Niveaus von Projekteinreichungen und des Anteils von erfolgreicher Akquise von Drittmitteln</li> <li>↪ transparente Ausschreibungs- und Vergabeverfahren für akademieinterne Förderungen</li> <li>↪ verstärkte Beteiligung an internationalen Kooperationsvorhaben</li> <li>↪ Schaffung und Gestaltung von möglichst guten und unterstützenden Rahmenbedingungen in Forschung/EEK bzw. für Wissenschaftler_innen und Künstler_innen</li> </ul>

<sup>18</sup> Vgl. Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Wissensbilanz 2019. Wien. Online: <https://www.ak-bild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/wissensbilanz>.

**Internationalisierung**

- ↪ Internationalisation at Home
- ↪ Relativierung des euro- und anglozentrischen Kunstbegriffs, Dekolonisierung (Stärkung)
- ↪ Residency-Programm für Künstler\_innen aus Nicht-EU-Staaten
- ↪ Stärkung von Kooperationen mit Institutionen in Schwerpunktregionen
- ↪ Ausbau des internationalen Netzwerks, der internationalen Kooperationen und der internationalen Präsenz (Stärkung)
- ↪ Intensivierung der Mobilitäten von Studierenden sowie von künstlerischen/wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeiter\_innen
- ↪ Steigerung der Mobilitäten von Early-Stage-Wissenschaftler\_innen

**Personal und Administration**

- ↪ Vereinbarkeit von Beruf und Privatem
- ↪ Digitalisierung (Stärkung, neue zentrale strategische Entwicklungsrichtung)
- ↪ Einrichtung von Qualifizierungsstellen (Ausbau)
- ↪ Ausbau von Karrierefördermaßnahmen
- ↪ Unterstützung beim Berufseinstieg in die Hochschullehre
- ↪ Ausbau der Weiterbildungsangebote und zielgruppenspezifischer Fördermaßnahmen
- ↪ Förderung der Gender- und Diversitätskompetenzen
- ↪ Förderung der Diversität in allen Personalgruppen
- ↪ transparente, qualitätsgesicherte Bewerbungs- und Berufungsverfahren

**Gesellschaftliche Ziele**

- ↪ Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung
- ↪ Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit
- ↪ Ausbau der Barrierefreiheit – barrierefreies Arbeiten und Studieren
- ↪ universitätsinterne Sensibilisierung gegenüber Formen von Diskriminierung
- ↪ sozial inklusive Zulassungsverfahren, Förderung der Diversität der Studierenden
- ↪ Erweiterung der Lehr- und Forschungstätigkeiten im Gebiet der nichtwestlichen Kunsttheorie und -geschichte
- ↪ Erschließung neuer Räume und neuer Öffentlichkeiten (Stärkung, neue zentrale strategische Entwicklungsrichtung)
- ↪ Klimagerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Ökologie (Stärkung, neue zentrale strategische Entwicklungsrichtung)

**Qualitätsentwicklung, Beteiligung von Interessensgruppen**

- ↪ Umsetzung der Qualitätsziele
- ↪ Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Organisation
- ↪ kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren
- ↪ Grundsatz des internen Dialogs und der Partizipation (Stärkung)
- ↪ Transparenz
- ↪ Stärkung von Dezentralisierung, Selbstverantwortung, Prinzip der Subsidiarität
- ↪ Förderung von Follow-up-Prozessen von Evaluationen (Stärkung)
- ↪ Beteiligung der Studierenden über die gesetzlichen Anforderungen hinaus
- ↪ Ausbau von Beteiligungsstrukturen (Stärkung)



# 3 PROZESSE UND INSTRUMENTE DER QUALITÄTSSICHERUNG

## 3.1 Qualitätsverständnis und Qualitätsmanagementkonzept

Das Qualitätsmanagementsystem der Akademie der bildenden Künste Wien baut auf unterschiedlichsten Grundlagen auf: Neben theoretischen und anwendungsorientierten Zugängen dienen für die Qualitätsentwicklung der Akademie die Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)<sup>19</sup> sowie die Standards der Gesellschaft für Evaluation e.V.<sup>20</sup> – soweit diese für die Kontexte der Akademie Sinn machen – als Orientierung. Eine Evaluationsordnung<sup>21</sup>, die Evaluationsverfahren an der Akademie näher regelt, ist Bestandteil der Satzung.

Der Akademie ist es ein Anliegen, den Gedanken der Universitäts- und Qualitätsentwicklung in all ihren Bereichen zu verankern und lebendig zu halten. Das Qualitätsmanagementsystem umfasst in diesem Sinne die Gesamtheit der qualitätsbezogenen Aktivitäten und ist zugleich auf Entwicklungsorientierung ausgerichtet. Kernbereiche sind Lehre und Studium sowie Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste. Zentrale Querschnittsbereiche sind gesellschaftliche Ziele sowie die Internationalisierung.

### 3.1.1 LEITLINIEN DES QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEMS

Die Akademie verfolgt mit ihrem Qualitätsmanagementsystem vier Leitlinien, die im Folgenden näher erläutert werden:

- Umsetzung der Qualitätsziele
- Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Organisation
- Stärkung von Dezentralisierung, Selbstverantwortung und Subsidiarität
- kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren

Die Abteilung Qualitätsentwicklung sieht ihre Aufgabe darin, diese Leitlinien strukturell zu unterstützen und zu fördern, indem sie als Katalysator wirkt. Gemeinsam mit dem Rektorat ist sie bestrebt, eine Haltung und eine Praxis zu leben, die von gegenseitigem Vertrauen, kooperativen Arbeitsweisen und einem niederschweligen Zugang zu Informationen getragen sind.

---

<sup>19</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Online: [https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG\\_2015.pdf](https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf).

<sup>20</sup> Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Mainz. Online: [https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards\\_fuer\\_Evaluation.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf).

<sup>21</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.



#### UMSETZUNG DER QUALITÄTSZIELE

Den handlungsleitenden Rahmen für das Qualitätsmanagementsystem der Akademie bilden die gemeinsam formulierten strategischen Ziele. Durch unterschiedliche Maßnahmen und Instrumente werden deren Umsetzung und Steuerung, eine laufende Analyse und Adaption der Zielerreichung ermöglicht.

#### FÖRDERUNG EINER SELBSTREFLEXIVEN UND KRITIKFÄHIGEN ORGANISATION

Die Akademie möchte mit ihrem Qualitätsmanagementsystem das Einüben von Kritik unterstützen. Es geht darum, eine Haltung zu fördern, die von Selbstreflexivität, Kritikfähigkeit und Veränderungsbereitschaft getragen ist. Bestehende Abläufe und Arbeitsweisen selbstkritisch zu hinterfragen, Gewohnheiten distanziert zu betrachten und unterschiedliche Betrachtungsweisen anzuerkennen sind dafür wichtige Bausteine. Das Qualitätsmanagementkonzept der Akademie verschränkt über Feedback, Reflexion und gemeinsames Lernen eine offene Grundhaltung mit einem funktionierenden Gebilde der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. In diesem ist so viel Freiraum wie möglich und so viel Struktur wie nötig sichergestellt. Die Akademie lebt von einer starken Kommunikationskultur, die den Austausch auf der informellen und auf der formellen Ebene sowie intermediär gewährleistet.

#### STÄRKUNG VON DEZENTRALISIERUNG, SELBSTVERANTWORTUNG UND SUBSIDIARITÄT

Qualität wird als übergreifende, gemeinsame Aufgabe aller Akteur\_innen der Akademie auf allen Ebenen verstanden. Die Verteilung der Verantwortung des Qualitätsmanagementsystems ist dabei durch das Prinzip der Subsidiarität gekennzeichnet: Aufgaben des Qualitätsmanagements werden bottom-up, ausgehend von der kleinsten Organisationseinheit selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrgenommen. Die entsprechenden strategischen Ziele spannen den handlungsleitenden Rahmen auf. Das Rektorat setzt sich zum Ziel, die Prozesse oder die konkrete Umsetzung von der universitären Mikro- bis zur Makroebene abzustimmen, zu begleiten und zu fördern. Dabei wird großer Wert darauf gelegt, Strukturen zu schaffen, die jeder\_jedem Einzelnen die größtmögliche Unterstützung bieten.

#### KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG DER QUALITÄTSSICHERNDEN UND QUALITÄTSENTWICKELNDEN MASSNAHMEN UND VERFAHREN

Die an der Akademie entwickelten Maßnahmen und Verfahren für die Qualitätssicherung und -entwicklung werden nicht als abgeschlossene, sondern als prozessuale Vorhaben realisiert, die fortlaufend verbessert und ausgebaut werden. Das Qualitätsmanagementsystem intendiert für neue Perspektiven offen zu bleiben. Über unterschiedliche Instrumente, wie z.B. die Einbindung von Interessensgruppen bei der Erarbeitung von Maßnahmen, ein laufender Austausch mit den Beteiligten oder Meta-Evaluationen, werden die Rückbindung der Verfahren an die Interessen der Beteiligten sowie Verbesserungsprozesse systematisch sichergestellt.

### 3.1.2 SCHLÜSSELELEMENTE DES QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEMS

#### PARTIZIPATION UND OWNERSHIP

Der Akademie ist es wichtig, sich auf das Wissen und die Erfahrungen jener einzulassen, die im jeweiligen Kontext tätig sind. Sie setzt sich zum Ziel, ihr Qualitätsmanagement in einer engen Zusammenarbeit mit den Beteiligten zu entwickeln und umzusetzen. Mit Ownership und Partizipation ist insbesondere gemeint, dass Selbstdefinition und Teilhabe der jeweils Beteiligten in möglichst vielen Bereichen verwirklicht werden. Der gemeinsame Austausch und die Reflexion über Zielsetzungen sind dabei ebenso wichtig, wie die gemeinsame Diskussion von Ergebnissen sowie die Umsetzung der Zielsetzungen durch Maßnahmen, Prozesse und entsprechendem Handeln.

#### STUDIERENDENORIENTIERUNG

Studierendenorientierung heißt für die Akademie die Interessen der Studierenden in den Qualitätsmanagement-Prozessen zu berücksichtigen. Die Umsetzung dieses Ziels soll dabei nicht auf die Durchführung spezifischer Maßnahmen für Studierende oder Studierendengruppen beschränkt bleiben, sondern erfordert, dass Studierende eine aktive Rolle in der Gestaltung ihrer Lern- und Lehrprozesse und in der Qualitätsentwicklung der universitären Rahmenbedingungen einnehmen. Studierende und Studienvertreter\_innen sind als Expert\_innen ihrer je spezifischen Situation sowohl in der Planung, der Durchführung als auch in der Umsetzung von Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen einbezogen.

#### ANWENDUNGSORIENTIERUNG

Ziel ist es, die Instrumente des Qualitätsmanagements systematisch mit Anwendung und Praxis zu verknüpfen. Das soll durch zwei sich komplementär ergänzende Herangehensweisen sichergestellt werden: Ausgangspunkte für qualitätssichernde und -entwickelnde Maßnahmen sind erstens konkrete Interessen oder Aufgabenstellungen, die in den unterschiedlichen spezifischen akademieinternen Handlungsfeldern als notwendig erachtet werden. Zweitens geht es auch darum, Qualitätsschleifen bzw. Rückkoppelungsschleifen zu implementieren, die ein reflexives und analytisches Qualitätsmanagement systematisch mit Follow-up-Verfahren bzw. mit einer verändernden Praxis verschränkt.

#### KONTEXTSENSIBILITÄT

Kontextsensibilität heißt, dass das Qualitätsmanagementsystem der Akademie zwar den gesetzlichen Vorgaben Rechnung trägt, jedoch keine standardisierten Formate übernommen werden. Die Ambition ist vielmehr – sowohl auf einer inhaltlichen als auch auf einer methodischen Ebene – je nach Kontext und Interessen der Beteiligten passgenaue Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten und einzusetzen.

#### TRANSPARENZ

Gegenseitiges Vertrauen, die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und eine aktive Teilhabe werden durch eine offene Kommunikation und durch transparente Verfahren sichergestellt. Die Akademie bemüht sich, Ergebnisse, Berichte und Auswertungen in einer präzisen und nachvollziehbaren Form und Sprache darzustellen und verpflichtet sich, alle wesentlichen Informationen niederschwellig zugänglich zu machen.

## ANERKENNUNG VON KONTINGENZ UND UNBESTIMMTHEIT

Die Akademie verfolgt nicht allein ein planungsorientiertes Qualitätsmanagement, sondern lässt Kontingenz – also dass etwas so oder auch anders sein könnte – als Element zu. Kontingenz schafft Raum für Alternativen und Offenheit oder auch für Risiken und Experimente. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, den Pfad von eindimensionalen Erklärungsmustern zu verlassen. Auch Ungeplantes, Unvorhergesehenes oder Widersprüchliches sollte in den Blick genommen werden.<sup>22</sup> Das Qualitätsmanagement der Akademie nutzt daher verstärkt diskursive, ergebnisoffene Formate.

## EINBEZUG DER GENDER- UND DIVERSITÄTSDIMENSION

Bei den qualitätsentwickelnden und qualitätssichernden Maßnahmen und Instrumenten der Akademie wird die Gender- und Diversitätsdimension in integrierter Weise behandelt. Dies schließt ein, dass bei Evaluationen und bei Entscheidungsprozessen Daten und Informationen soweit möglich geschlechts- und diversitätsdifferenziert erhoben und ausgewertet, Kontext und Ergebnisse systematisch auf mögliche geschlechts- und diversitätsspezifische Unterschiede hin untersucht werden und die Bewertung der Wirkungen in einer gleichstellungsorientierten Perspektive vorgenommen wird. Das heißt konsequenterweise, dass auch bei Follow-up-Prozessen die Gender- und Diversitätsdimension zu berücksichtigen ist.<sup>23</sup>

### 3.1.3 QUALITÄTSKREISLAUF

Für das Qualitätsmanagementsystem der Akademie ist das Bild des Qualitätskreislaufs zentral, wobei dieses jedoch differenziert betrachtet wird. Anstatt von einem linearen Planungs- und Steuerungsverständnis und einer damit einhergehenden Idee von Eindeutigkeit auszugehen, hat das Qualitätsmanagement der Akademie den Anspruch, der Komplexität ihrer Organisation, ihren Mehrdeutigkeiten oder auch ihren Widersprüchlichkeiten den nötigen Raum zu geben. Konkret bedeutet dies, dass bei Qualitätsmanagement-Maßnahmen die Berücksichtigung von und die Sensibilität gegenüber Kontexten ein wichtiges Schlüsselement ist. Bei Evaluationen und anderen qualitätsentwickelnden Instrumenten werden vor allem ergebnisoffene, qualitative oder prozessuale Formate genutzt. Den Ausgangspunkt für Qualitätsentwicklung bildet daher ein empirisch-analytischer und kritisch-reflexiver Ansatz.

---

<sup>22</sup> Als Beispiel dafür sind die Adhoc-Arbeitsgruppen zu nennen, die in Reaktion auf die Covid-19-Schutzmaßnahmen eingerichtet wurden, und deren Mitglieder mit viel Engagement Lösungen für die Weiterführung des Universitätsbetriebs erarbeiteten. Begleitend wurde im April/Mai 2020 unter Lehrenden und Studierenden eine Befragung zur Distanzlehre durchgeführt. Die Ergebnisse konnten für weitere Unterstützungsmaßnahmen genutzt werden und fließen u.a. in neu angebotene Weiterbildungsformate (Didaktik digital gestalten, Didaktik für die digitale Lehre mit Zoom) sowie in die neu gegründete Arbeitsgruppe E-Learning/Blended Learning für die evidenzbasierte Weiterentwicklung des Themas ein.

<sup>23</sup> Für dieses Schlüsselement bildete das Positionspapier des AK Gender Mainstreaming der DeGEval eine wesentliche Orientierung. Vgl.: Maria Gutknecht-Gmeiner, Angela Wroblewski (2015): Genderkompetenz von EvaluatordInnen. Positionspapier des AK Gender Mainstreaming der DeGEval. Online: [https://www.degeval.org/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK\\_Gender/Positionspapier\\_Genderkompetenz\\_von\\_EvaluatorInnen\\_final.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK_Gender/Positionspapier_Genderkompetenz_von_EvaluatorInnen_final.pdf).

Abbildung 3.1 Qualitätskreislauf der Akademie der bildenden Künste Wien



Der schematisch dargestellte Qualitätskreislauf (vgl. Abbildung 3.1) der Akademie zeigt das Zusammenwirken der einzelnen Ebenen. Zu Beginn des Qualitätskreislaufs steht (1) die Reflexion und Analyse der Ist-Situation und ihrer je spezifischen Kontexte. Daraus folgt (2) die Definition der angestrebten Ziele, die in einem nächsten Schritt durch konkrete Maßnahmen und Lösungsansätze operationalisiert bzw. umgesetzt werden (3). Die Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden durch (4) Evaluationen und Monitoring oder auch durch (informelle) Feedbackprozesse und Beobachtungen auf ihre Wirksamkeit geprüft. Dies führt wiederum zu (1) Analyse und Reflexion, woraus ggf. (2) ergänzende oder adaptierte Ziele und die (3) Entwicklung von daran anschließenden Maßnahmen und Lösungsansätzen folgen. Die unter 3.1.1. und 3.1.2 genannten Leitlinien und Schlüsselemente bilden dabei den Rahmen.

## 3.2 Studium und Lehre

Die akademieübergreifenden Qualitätsziele im Bereich Studium und Lehre sind in strategischen Dokumenten der Akademie der bildenden Künste Wien, wie z.B. im Entwicklungsplan und im Mission Statement der Akademie formuliert. Die Konkretisierung der Qualitätsziele bzw. Qualifikationsziele ist insbesondere auch in den einzelnen Studienplänen der Studienrichtungen abgebildet.

Die Sicherstellung und Weiterentwicklung von Qualität im Bereich Studium und Lehre basieren auf einem mehrdimensionalen Maßnahmenmodell, das alle wesentlichen Phasen im Student Life Cycle einbezieht (vgl. die nachstehende Abbildung). Vorrangiges Ziel ist es, Hürden im Studium abzubauen und bestmögliche Unterstützung zu geben, um so die Studierbarkeit laufend zu verbessern. Dabei ist Studierendenorientierung ein maßgeblicher Grundsatz.<sup>24</sup> Die einzelnen Maßnahmen greifen ineinander und setzen bei der Phase vor Studienbeginn an und erstrecken sich über den Studienverlauf bis hin zum Studienabschluss und dem Übergang Studium-Beruf.

Ein wichtiger Indikator für die Qualität im Bereich Studium und Lehre an Universitäten ist die Betreuungsrelation. Diese beläuft sich an der Akademie aktuell auf 1: 26,5<sup>25</sup> und ist damit außerordentlich positiv. Um in der Lehre möglichst gut die Entwicklung jeder\_jedes einzelnen Studierenden zu unterstützen, ist es für die Akademie von großer Bedeutung, dieses Verhältnis auch künftig aufrechtzuerhalten.

Für die Akademie ist es ein explizites Ziel, die Diversität der Studierenden zu erhöhen und Chancengerechtigkeit in der Bildung, Gleichstellung und Antidiskriminierung weiter zu fördern. Im Zusammenhang damit bilden der Studienzugang und hier insbesondere die Zulassungsverfahren wesentliche qualitätssichernde und qualitätsentwickelnde Handlungsfelder. Damit einher geht der Anspruch, dass eine gender- und diversitätssensible Lehre eine grundlegende Zielsetzung für die Akademie ist.<sup>26</sup>

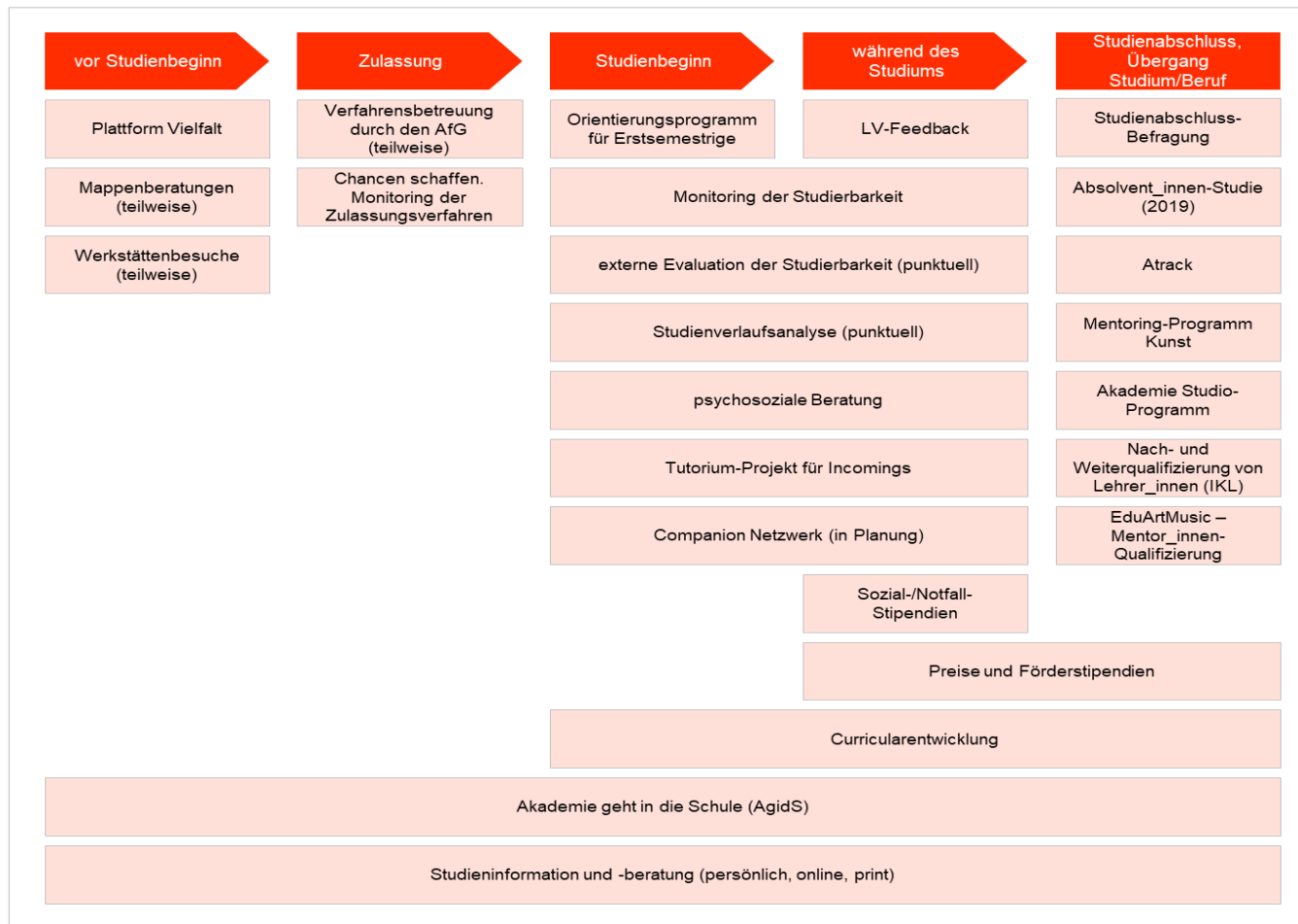
---

<sup>24</sup> Vgl. zu Studierendenorientierung die Ausführungen im Kapitel „3.1 Qualitätsverständnis und Qualitätsmanagementkonzept – Schlüsselemente des Qualitätsmanagementsystems“.

<sup>25</sup> Die Betreuungsrelation berechnet sich aus den prüfungsaktiven Studien (= 1.109, vgl. Wissensbilanz 2019 – Kennzahl 2.A.6) im Verhältnis zu den Vollzeitäquivalenten der Professuren und äquivalenten Stellen (= 42, vgl. Wissensbilanz 2019 – Kennzahl 2.A.1).

<sup>26</sup> Entsprechende Maßnahmen sind insbesondere im Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele“ näher erläutert.

Abbildung 3.2 Maßnahmen entlang der Phasen des Student Life Cycles



Legende: AfG ... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen;  
 Atrack ... Absolvent\_innentracking  
 IKL ... Institut für das künstlerische Lehramt

### 3.2.1 VOR DEM STUDIUM, ZULASSUNG, STUDIENBEGINN

Der Zugang zu einem Studium an der Akademie ist über Zulassungsverfahren geregelt. Für die Orientierung vor der Zulassungsprüfung werden von einigen Instituten<sup>27</sup> bzw. Lehrenden Werkstättenbesuche, Atelierführungen (z.B. auch im Rahmen des Rundgangs) sowie Mappenberatungen angeboten. Das Ziel einen möglichst sozial inklusiven Zugang zur Akademie sicherzustellen, wird u.a. durch die Aktivitäten von *Akademie geht in die Schule* gestärkt. Ergänzend dazu betrachtet und analysiert die Akademie über das Monitoring-Instrument *Chancen schaffen* regelmäßig ihre Zulassungsverfahren.<sup>28</sup> Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist stichprobenweise in die Zulassungsverfahren involviert und sichert durch seine Arbeit das Qualitätsziel der Diskriminierungsfreiheit des Prozesses.

Vor dem Studium werden den Studieninteressierten umfangreiche Studieninformation und Beratungsleistungen, insbesondere auch über den Ablauf und die Spezifika der einzelnen Zulassungsverfahren zur Verfügung gestellt. Aufgrund der großen und stetig ansteigenden Zahl von internationalen Bewerber\_innen hat die Akademie inzwischen auch zielgruppenspezifische Erst-Beratungen etabliert. Information und Beratung finden über unterschiedliche Kanäle statt: Neben den umfassenden Informationen, die auf der Homepage der Akademie verfügbar sind, fungieren das Student Welcome Center (2018 implementiert) sowie die Studien- und Prüfungsabteilung als zentrale Ansprechstellen für Studieninteressierte, erstsemestrige und internationale Studierende. Das Student Welcome Center plant und koordiniert zudem das jährlich zu Semesterbeginn stattfindende Orientierungsprogramm, das Erstsemestrigen eine gute erste Begleitung und Integration in die Universität ermöglicht. Das Programm besteht zum einen Teil aus studienrichtungsspezifischen Veranstaltungen, die von den jeweiligen Instituten als Semester-Kick-offs konzipiert werden, zum anderen Teil wird es durch Informationsveranstaltungen über Serviceangebote der Akademie für alle Studienanfänger\_innen ergänzt (z.B. IT-Services, Bibliothek, psychosoziale Beratung, Studieren mit Behinderung, Austauschprogramme etc.). Diese vielfältige Konzeption ist das Ergebnis von regelmäßigen internen Evaluationsprozessen und wird jährlich adaptiert.

Im Zuge der Aktivitäten zur Digitalisierung, die nicht zuletzt durch die Covid-19-Schutzmaßnahmen neue Impulse bekommen haben, werden derzeit Möglichkeiten von E-Learning und Blended Learning ausgelotet. Die Zulassungsverfahren für das Studium *Bildende Kunst* und für das Bachelor- und Masterstudium *Architektur* wurden infolge der Covid-19-Schutzmaßnahmen im Jahr 2020 digital durchgeführt. Die dafür entwickelten technischen Rahmenbedingungen und kommunikativen Kriterien wurden u.a. durch die ÖH, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Student Welcome Center geprüft bzw. qualitätsgesichert.

---

<sup>27</sup> Manche Institute bieten mit dem Hinweis auf Chancengleichheit diese Maßnahmen nicht an, denn Mappenberatungen oder Werkstättenbesuche können meist allein lokale Studieninteressierte bzw. Bewerber\_innen nutzen.

<sup>28</sup> Akademie geht in die Schule sowie Chancen schaffen. Monitoring der Zulassungsverfahren werden in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Förderung der Diversität“ näher erläutert.

### 3.2.2 WÄHREND DES STUDIUMS

Zentrale regelmäßige Elemente der Qualitätssicherung und -entwicklung während des Studiums sind die Curricularentwicklung, die Studierendenberatung und -betreuung, das LV-Feedback – in seiner formalisierten und informellen Umsetzung –, das Monitoring der Studierbarkeit sowie die Studienabschluss-Befragung. Darüber hinaus gibt es vonseiten der Abteilung Qualitätsentwicklung ein Angebot an qualitätsentwickelnden Maßnahmen, die bei Bedarf realisiert werden: Studienverlaufsanalysen, das *Review Akbild* (ein Peer-Review-Verfahren für die Qualitätsentwicklung der Institute und Studienrichtungen) sowie eine externe Evaluation der Studierbarkeit von Studienrichtungen. Ein Monitoring der Studierbarkeit wird seit dem Jahr 2019 umgesetzt. Als Instrument zur Unterstützung für Incomings gibt es ein Tutoriumsprojekt, das vom International Office koordiniert wird. Künftig geplant ist ein Companion Netzwerk. Das Companion Netzwerk wird ein Mentoring für Studierende aus weniger privilegierten und nicht privilegierten Gruppen sowie für internationale Studierende bieten und diese vor allem zu Beginn ihres Studiums unterstützen. Als Companions fungieren dabei höhersemestrierte Studierende.

#### Curricularentwicklung

Der Bereich der Curricula (Studienpläne) ist im Universitätsgesetz gesetzlich geregelt: Die Verantwortlichkeit liegt beim Senat, der wiederum die Curricular Kommissionen (CuKo) als zentrale Gremien einsetzt. Im Universitätsgesetz sind weiters inhaltliche und formale Rahmenbedingungen von Studienplänen festgeschrieben, wobei die näheren Bestimmungen in der Satzung der Akademie konkretisiert sind. Die paritätisch besetzten Curricular Kommissionen setzen sich aus je zwei bis vier Vertreter\_innen der folgenden drei Gruppen zusammen: (1) Universitätsprofessor\_innen, (2) Universitätsdozent\_innen sowie künstlerische/wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, (3) Studierende. An der Akademie gibt es pro Studienrichtung eine Curricular Kommission (in Summe sechs), für die vier Doktoratsstudien ist zudem eine übergreifende Curricular Kommission eingerichtet. Für den geplanten *Master of Arts Transcultural Studies (Art)* ist aktuell eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die als ersten Schritt Zielsetzungen und Schwerpunkte des Studiums diskutiert und definiert.

Aufgabe der Curricular Kommissionen ist es, im Rahmen der (Weiter-)Entwicklung von Studiengängen, die inhaltlichen und rechtlichen Vorgaben der jeweiligen Studienrichtungen sicherzustellen und daraus Qualifikationsziele abzuleiten sowie die Studierbarkeit zu gewährleisten. Es ist eine bewusste Entscheidung der Akademie im Sinne der hohen Qualität und der Qualitätssicherung anstatt formalisierter Mustercurricula oder enger Anleitungen den Unterschied der Studien und die Offenheit in den Vordergrund zu stellen. Vielfach werden bei der Weiterentwicklung von Studienplänen mehr Personen und Funktionen involviert, als auf gesetzlicher Ebene vorgesehen sind. Damit kann vielschichtiges Feedback einfließen. Die Einbindung vieler Interessengruppen erhöht gleichzeitig die Akzeptanz der curricularen Entwicklungen und Veränderungen, trägt zur aktiven Umsetzung durch die Lehrenden bei und stärkt die Verbindlichkeit. Die unterschiedlichen Anforderungen an Studienplänen, die in den jeweiligen Studien durch interne strategische Zielsetzungen und externe Vorgaben bestehen, können dadurch optimal berücksichtigt und umgesetzt werden.

Dank des Informationsaustauschs der Curricular Kommissionen im Senat oder auch durch inter-curriculare Zusammenarbeit<sup>29</sup> ist es möglich, Transversalen zwischen den Studienplänen zu entwickeln und Lehrangebote aus dem einen Studienplan in dem anderen miteinzubeziehen. Exemplarisch kann hier das Angebot der Gender/Queer/Decolonial-Lehrveranstaltungen in allen Studienplänen (auch in studienrichtungsübergreifender Form) sowie das

---

<sup>29</sup> Dieses Instrument soll künftig verstetigt und somit verbindlicher werden.



zentrale künstlerische Fach (ZKF) in der Studienrichtung *Bildende Kunst*, das den Studierenden des *künstlerischen Lehramts* sowie des *Masters in Critical Studies* in einer adaptierten Anzahl an ECTS-Punkten zugänglich ist, genannt werden. Diese Durchlässigkeit ist wechselseitig, d.h. umgekehrt können Studierende der einen Studienrichtung auch ein entsprechendes Angebot der anderen Studienrichtung nutzen.

Impulse für die Weiterentwicklung von Studienplänen ergeben sich aufgrund von inhaltlichen Veränderungen (z.B. Weiterentwicklungen im Fach und/oder aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen) oder aufgrund von organisatorischen und praktischen Beweggründen (z.B. Verbesserung von Abläufen im Studium, Vermeidung von Voraussetzungsketten). Darüber hinaus machen neue gesetzliche Vorgaben (so z.B. zuletzt im *künstlerischen Lehramt*) curriculare Anpassungen notwendig. Vielfach werden interne und externe Expert\_innen oder Fachkolleg\_innen in die Curricularentwicklung eingebunden. Schließlich fließen auch Ergebnisse aus Evaluationen, Studien, Rückmeldungen von Studierenden und Absolvent\_innen (Lehrveranstaltungs-Feedback, Absolvent\_innenstudie, Evaluation<sup>30</sup> und Monitoring der Studierbarkeit, Studienabschluss-Befragung) sowie Zielsetzungen der Akademie, die z.B. im Entwicklungsplan definiert sind, in curriculare Weiterentwicklungen ein.

Im Zusammenhang mit dem Thema Curricularentwicklung ist das Ziel einer curricularen Stärkung der Gender/Queer/Decolonial Studies insgesamt hervorzuheben. Dies wird strukturell durch eine eigene Einrichtung (Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität) unterstützt. Im Jahr 2018 fand eine Evaluation der Gender/Queer/Decolonial-Lehraufträge statt.<sup>31</sup> Die Rückmeldungen der Studierenden zeigten, dass das Angebot äußerst geschätzt wird, vielfach wurde das Engagement der Lehrenden als sehr hoch bewertet. Besonders erwähnenswert ist eine Initiative am Institut für Kunst und Architektur: Eine Arbeitsgruppe der Curricularkommission, die sich aus Lehrenden und Studierenden zusammensetzt, unterzieht seit dem Studienjahr 2017/18 die Curricula des Bachelor- und Masterstudiums *Architektur* einer kritischen Reflexion in Hinsicht auf Gender-/queer/dekoloniale Aspekte.

Die Abteilung Qualitätsentwicklung bietet zudem für die Curricularentwicklung unterstützend Fokusgruppen mit Absolvent\_innen der Studienrichtungen oder Expert\_innen-Erhebungen mit Personen aus relevanten beruflichen Feldern an. So wurden zuletzt im Rahmen der Entwicklung der neuen Studienpläne des *künstlerischen Lehramts* Fokusgruppen mit Absolvent\_innen<sup>32</sup> durchgeführt und eine Studienverlaufsanalyse<sup>33</sup> umgesetzt.

Die Arbeit in einer Curricularkommission sowie vor allem auch die Vorsitzfunktion sind zeitaufwändig, benötigen spezifisches Wissen und differenzierte Kenntnisse. Im Jahr 2021 wird für die Curricularkommissionen eine eigene Servicestelle eingerichtet, um nicht zuletzt die Mitglieder der Curricularkommissionen zu entlasten. Diese bringt sowohl rechtliches als auch Prozess-Know-how mit und übernimmt manche Aufgaben, so z.B. die inhaltliche Überprüfung von im Ausland bzw. an anderen österreichischen Universitäten erbrachten Studienleistungen sowie die Beratung bei der Zuteilung der ECTS-Punkte. Die neu etablierte Stelle wird insofern auch bei der curricularen Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung unterstützen.

---

30 Aktuell (2020/21) wird die Evaluation der Studierbarkeit bei den Studienrichtungen *Bildende Kunst* und *Szenografie* durchgeführt.

31 Abteilung Qualitätsmanagement (2018): *Evaluation der Gender-/Queer-Lehraufträge Sommersemester 2017/18. Ergebnisse der Studierenden- und Lehrendenbefragung*. Akademie der bildenden Künste Wien.

32 Abteilung Qualitätsmanagement (2014): *Absolvent\_innen-Diskussion im Rahmen der Curricularentwicklung am Institut für das künstlerische Lehramt – IKL. Ergebnisdokumentation. Endbericht*. Akademie der bildenden Künste Wien.

33 Abteilung Qualitätsmanagement (2014): *Studienverlauf am Institut für das künstlerische Lehramt. Studienjahre 2007/08–2012/13*. Akademie der bildenden Künste Wien.

### Studienberatung und -information

Über die bereits erwähnten Einrichtungen Student Welcome Center sowie Studien- und Prüfungsabteilung ist an der Akademie eine umfassende Studienberatung etabliert, wobei hier besonderes Augenmerk auf die individuelle und persönliche Beratung gelegt wird. Das Student Welcome Center informiert und berät schwerpunktmäßig erstsemestrige und internationale Studierende in folgenden Bereichen: Studienangebot, Ablauf der Zulassungsprüfungen und Voraussetzungen zum Studium, finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten/Stipendien, praktische Fragen zum Studieren und Leben in Wien, zu visa- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen sowie zu Fragen der Barrierefreiheit<sup>34</sup>. Die Beratungsleistung wird u.a. in Kooperation mit den Institutssekretariaten organisiert. Die Studien- und Prüfungsabteilung wiederum stellt inhaltliche und studienrechtliche Vorgaben sicher und informiert Studierende in administrativen oder studienrechtlichen Fragen, die sich z.B. im Rahmen der Inskription, von Anerkennungen oder des Studienabschlusses ergeben. Die psychosoziale Beratungsstelle der Akademie berät und unterstützt Studierende bei Problemen, Krisen oder Ängsten. Zudem gibt es ein eigenes IT-Service für Studierende, betreut vom Zentralen Informatikdienst. Das International Office ist erste Anlaufstelle in Fragen zur Studierendenmobilität.<sup>35</sup>

Die derzeitige räumliche Nähe des Student Welcome Centers, der Studien- und Prüfungsabteilung, dem International Office und der ÖH und ergibt einerseits gute Synergien in der Zusammenarbeit und erhöht andererseits die (örtliche und zeitliche) Zugänglichkeit für Studierende. Aufgrund dieser positiven Erfahrungen wurde entschieden, bei der neuen Raumverteilung im Gebäude am Schillerplatz diese Nachbarschaften in ähnlicher Form beizubehalten und räumlich einen Cluster für Studierendenservice zu bilden.

Am Institut für das künstlerische Lehramt gibt es eine eigene Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit dem Studienplan. Diese wird nicht zuletzt aufgrund der Umstellungsphase (von Diplom auf die Bachelor/Master-Struktur) stark in Anspruch genommen, da der Beratungsbedarf für Studierende im Lehramt sehr hoch ist (Kombinationspflicht, Umstieg, Anrechnungen, Äquivalenzen).

Hervorzuheben sind außerdem die informellen Beratungs- und Unterstützungsleistungen, die Studierende von ihren Lehrenden erhalten. Um den möglichst reibungslosen Ablauf des Studiums aus organisatorischer Sicht zu gewährleisten, verfügen alle Institute über Institutssekretariate, die direkt an den unterschiedlichen Instituten zentrale Anlaufstelle für Studierende sind und darüber hinaus die organisatorischen Agenden rund um ein Studium an der Akademie koordinieren.

Alle Informationen und Beratungen werden nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Ziels der Internationalisation at Home zweisprachig (Englisch und Deutsch), die psychosoziale Beratung wird zudem auch in Französisch angeboten.

Die Studienberatung und -information wird durch unterschiedliche Instrumente auf ihre Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft. Die Wirkung der gesetzten Schritte wird z.B. im Rahmen der laufenden Studienabschluss-Befragung seit dem Jahr 2020 betrachtet. Das Student Welcome Center nutzt darüber hinaus das Instrument des strukturierten internen Austauschs mit dem Vizerektorat für Kunst | Lehre, der Studien- und Prüfungsabteilung zur Sicherstellung der Aktualität formaler und rechtlicher Voraussetzungen und der ÖH. Außerdem bildet die anonyme Dokumentation von Beratungsfällen, insbesondere im Bereich Fremdenrecht, einen Wissenspool, der die Beratungsqualität für zukünftige Anforderungen

---

<sup>34</sup> Das Thema Barrierefreiheit wird in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Förderung der Diversität“ näher erläutert.

<sup>35</sup> Das Thema Mobilitäten wird in Kapitel 3.5 „Querschnittsbereich Internationalisierung – Mobilitäten und internationale Studierende“ näher erläutert.

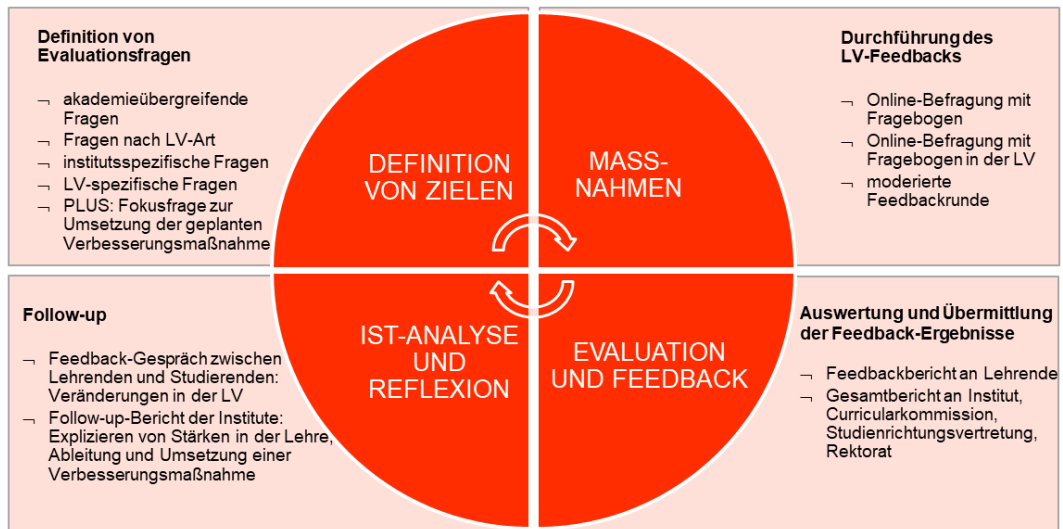
sichert. Darüber hinaus werden Rückmeldungen der Nutzer\_innen des Student Welcome Centers in die Weiterentwicklung der Angebote einbezogen. Aktuell werden mit dem geplanten Projekt *Zur Vielfalt ermutigen: Entwicklung einer prozessorientierten, sozial inklusiven Informations- und Kommunikationsplattform für künstlerische Studien (Plattform Vielfalt)*<sup>36</sup> die Studienberatung und die Studieninformation für vielfältige Zielgruppen erweitert sowie der Wissenstransfer zwischen Lehre und Verwaltung gestärkt.

### Lehrveranstaltungs-Feedback

Das LV-Feedback basiert auf zwei Säulen: Die eine umfasst ein systematisches, formalisiertes LV-Feedback, bei der jede Lehrveranstaltung bzw. jedes Institut abwechselnd in einem zweijährigen Zyklus evaluiert werden. Dieser Prozess wird von der Abteilung Qualitätsentwicklung in enger Zusammenarbeit mit den Instituten koordiniert. Die zweite Säule umfasst selbstorganisiertes Feedback zwischen Lehrenden und Studierenden und freiwillige zusätzliche Evaluationsprozesse. Das LV-Feedback gibt u.a. wichtige Impulse von Studierenden an die Lehrenden zur Weiterentwicklung der Lehrkompetenzen.

Für das formalisierte LV-Feedback liegt ein Leitfaden<sup>37</sup> vor, der auf der Webseite der Akademie veröffentlicht ist und alle wesentlichen Informationen (Ziele, Methoden, Zeitplan, Vorgehensweisen und die Handhabung der Ergebnisse) bereitstellt.

Abbildung 3.3 Qualitätskreislauf zum formalisierten LV-Feedback



Auch hier spiegelt sich der partizipative und kontextsensible Zugang konzeptionell wider: Für das Feedback kann zwischen Online-Fragebogen, Online-Befragung in der LV oder Studierendendiskussion (Feedback-Runde) gewählt werden. Die einzelnen Fragebögen für das Online-Feedback wurden und werden alle gemeinsam mit den Instituten und Studienrichtungsvertretungen (weiter-)entwickelt. Um den vielseitigen Formen des Lernens und Lehrens an der Akademie gerecht zu werden, sind die Fragebögen modular mit (1) akademieübergreifenden Fragen, (2) institutsspezifischen Fragen sowie (3) Fragen nach

<sup>36</sup> Das Vorhaben wird im Rahmen der BMBWF-Förderung „Digitale und soziale Transformation in der Hochschulbildung“ gefördert. Es wird in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Förderung der Diversität“ näher erläutert.

<sup>37</sup> Abteilung Qualitätsentwicklung (2020 (2014)): LV-Feedback an der Akademie. Kurzinfo. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [www.akbild.ac.at/lv-feedback](http://www.akbild.ac.at/lv-feedback).

Lehrveranstaltungsart aufgebaut. Zudem können Lehrende den Fragebogen um eine individuelle Frage ergänzen.

Die Ergebnisse des LV-Feedbacks werden in unterschiedlicher Form für die Lehrenden einer Lehrveranstaltung (Feedback-Bericht) sowie für die Institutsleitung, die Curricularkommission, die Studienrichtungsververtretung und das Rektorat (Gesamtbericht) aufbereitet. Empfohlen wird, dass die\_ der Lehrende das Feedback-Ergebnis mit den Studierenden der Lehrveranstaltung in einem vertiefenden Gespräch reflektiert. Weiters wird von der Institutsleitung auf Basis des Gesamtberichts ein Follow-up-Bericht verfasst, in welchem einerseits die Stärken des Instituts in Bezug auf die Lehre expliziert und andererseits eine konkrete Verbesserungsmaßnahme, die aus den institutseigenen Ressourcen in den folgenden zwei Jahren umsetzbar ist, formuliert wird. Diese Verbesserungsmaßnahme fließt wiederum inhaltlich in den nächsten Evaluationszyklus durch eine eigene Fokusfrage ein.

Eine umfassende Meta-Evaluation für das LV-Feedback fand bisher am Institut für Kunst und Architektur statt<sup>38</sup> und die Ergebnisse wurden für die Weiterentwicklung des LV-Feedbacks genutzt. Eine Meta-Evaluation aus Studierendenperspektive ist seitdem ständig durch eine entsprechende Frage in das LV-Feedback eingebettet. Dadurch wird systematisch die Rückbindung des Instruments an die Interessen der Studierenden sichergestellt. Eine weitere, akademieübergreifende Meta-Evaluation ist für das Jahr 2022 geplant.

Das formalisierte LV-Feedback wird zwar bereits seit dem Jahr 2013 an der Akademie durch die Abteilung Qualitätsentwicklung umgesetzt, aufgrund von begrenzten Personalressourcen in der Abteilung konnten jedoch noch nicht alle Institute bzw. deren Lehrveranstaltungen evaluiert werden. Dies trifft auf die Lehrveranstaltungen des Instituts für bildende Kunst und auf die Lehrveranstaltungen der Studienrichtung *Bühnengestaltung* zu (Umsetzung im Sommersemester 2021). In diesem Zusammenhang ist jedoch festzuhalten, dass nun – nicht zuletzt durch einen im Jahr 2020 erfolgten personellen Ausbau der Abteilung Qualitätsentwicklung – eine wesentlich zyklischere und in engeren zeitlichen Abständen realisierte Evaluation<sup>39</sup> ermöglicht wird. Das von der Abteilung Qualitätsentwicklung koordinierte LV-Feedback findet nun alle zwei Jahre verpflichtend statt. Darüber hinaus ist das Verfahren auf Initiative der Institute immer möglich. Dieses Angebot wird z.B. vom Institut für Kunst und Architektur genutzt, das das LV-Feedback in jedem Semester durchführt.

Zu betonen ist, dass durch das ausgezeichnete Betreuungsverhältnis informeller Austausch und direktes selbstorganisiertes Feedback zwischen Studierenden und Lehrenden eine ebenso wichtige Rolle spielt. Regelmäßiger Austausch gibt den Studierenden Raum, Änderungswünsche oder Verbesserungsvorschläge direkt mit ihren Lehrenden zu besprechen. Um diese Prozesse noch stärker zu fördern, wird aktuell als Handreichung für Lehrende ein Feedback-Toolkit<sup>40</sup> zusammengestellt, in dem vielfältige Feedback-Methoden für die Lehre gesammelt sind, und das Anregungen gibt, wie ein selbstorganisiertes Feedback gestaltet werden kann. Die Feedback-Methoden lassen sich für die spezifischen Lehr- und Lernsettings der Akademie situativ anpassen. Mittelfristig ist ein begleitendes Workshop-Format geplant.

---

38 Abteilung Qualitätsmanagement (2014): *Meta-Evaluation zum LV-Feedback am Institut für Kunst und Architektur (IKA), WS 2013/14*. Akademie der bildenden Künste Wien.

39 Vgl. Abteilung Qualitätsentwicklung (2019): *Feedback-Zyklus des LV-Feedbacks*. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/lv-feedback/copy\\_of\\_FeedbackZyklus.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/lv-feedback/copy_of_FeedbackZyklus.pdf).

40 Abteilung Qualitätsentwicklung (2021, im Erscheinen): *Feedback-Toolkit. Praxishandbuch für Feedback-Methoden in der Lehre*. Akademie der bildenden Künste Wien.

### Studierbarkeit

Die Akademie legt in ihrem Zugang zum Thema Studierbarkeit ein strukturelles Verständnis zugrunde. Zielsetzung ist, ein inklusives und chancengerechtes Lernen und Lehren – unter Berücksichtigung der Pluralität der Studierenden – sicherzustellen und zu entwickeln. Es geht darum, ein positives Studienklima für alle zu schaffen und institutionelle, universitäre Rahmenbedingungen herzustellen, in denen sich die Studierenden frei von jeglichen Diskriminierungen und strukturellen Barrieren bewegen und entfalten können. Zur qualitätsorientierten Sicherung und Weiterentwicklung der Studierbarkeit gibt es an der Akademie unterschiedliche Maßnahmen, wie z.B. das *Review Akbild*<sup>41</sup>, bei welchem die Evaluation von Instituten bzw. Studienrichtungen methodisch mittels eines Peer-Review-Verfahrens durchgeführt wird. In einer Kooperation mit der Universität Mozarteum Salzburg und der Kunstuniversität Linz setzt die Abteilung Qualitätsentwicklung derzeit eine externe Evaluation der Studierbarkeit von ausgewählten Studienrichtungen (*Bildende Kunst* und *Bühnengestaltung*) um. Das Konzept dafür wurde von der Akademie entwickelt, die auch die Projektleitung innehat. Das Projekt nutzt die Expertise der Kolleg\_innen von den Qualitätsentwicklungsabteilungen der beteiligten Kunstuniversitäten. Diese fungieren als Critical Friends, zugleich fördert die kunstuniversitäre Zusammenarbeit Austausch und Reflexion.

Die in den Fragebögen für das LV-Feedback eingebetteten akademieübergreifenden Fragen werden seit 2019 parallel für ein Monitoring der Studierbarkeit genutzt. Konkret werden dabei die folgenden vier Themenbereiche betrachtet: (1) Qualität und Zugänglichkeit von Information, (2) angemessener Arbeitsaufwand, (3) inklusive, geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Didaktik, (4) didaktische Fähigkeiten der Lehrenden. Zwei offene Fragen, die unterstützende und hinderliche Faktoren im Studienverlauf thematisieren, ergänzen das Fragenset. Künftig wird dieses Monitoring nicht nur universitätsintern einer laufenden Bestandsaufnahme und einer Zusammenschau von relevanten Aspekten dienen, sondern darüber hinaus Möglichkeiten schaffen, um unterschiedliche Maßnahmen für Studierbarkeit entweder nach deren Wirksamkeit zu überprüfen, besser aufeinander abzustimmen oder neu umzusetzen.

### 3.2.3 STUDIENABSCHLUSS UND ÜBERGANG STUDIUM/BERUF

Der Übergang von einem Kunststudium in den Beruf ist auf der einen Seite fließend, da viele Studierende bereits während des Studiums künstlerisch tätig sind und/oder einer Erwerbsarbeit nachgehen, zum anderen verläuft er nicht friktionsfrei. Dies zeigt unter anderem auch das Monitoring zur Berufseinmündung, das in einem gemeinsamen Projekt von 21 österreichischen Universitäten (*Atrack*) durchgeführt wird.

Studierende und Absolvent\_innen auf das Berufsleben vorzubereiten und sie bei ersten künstlerischen und wissenschaftlichen Projekten und dem Übergang von Studium zu freischaffender Arbeit zu begleiten und zu unterstützen, ist eine der wichtigsten Aufgaben der Kunstuniversität. Die Akademie unterstützt in diesem Sinne mit einer Vielzahl von Preisen und Förderstipendien in den Kategorien Kunst und wissenschaftliches Arbeiten (z.B. Birgit-Jürgenssen-Preis, Cathrin-Pichler-Preis, Preis der Kunsthalle Wien, Lettner-Lemberger-Wohn- und Atelierstipendium zum Studienabschluss). Vielfach werden diese mit Präsentations- und Ausstellungsmöglichkeiten verknüpft. Weitere etablierte Unterstützungsangebote

---

<sup>41</sup> Das *Review Akbild* betrachtet nicht allein den Bereich Studium und Lehre, sondern die Bandbreite der Aufgaben der jeweiligen Institute in integrativer Weise. Als Beteiligungsformat ist es in Kapitel 4 „Qualitätsentwicklung – Integration und Beteiligung“ näher beschrieben.

für Absolvent\_innen sind das Mentoring-Programm Kunst sowie das Akademie Studio-Programm.<sup>42</sup>

Darüber hinaus werden mittels einer im Jahr 2019 einmalig durchgeführten umfassenden Absolvent\_innen-Studie (Absolvent\_innen der Abschlussjahrgänge 2000 bis 2018)<sup>43</sup> und der im Jahr 2020 implementierten kontinuierlichen Studienabschluss-Befragung begleitend Anregungen und Vorschläge für Weiterentwicklungen oder der Bedarf an Unterstützungsformaten im Bereich Studium und Lehre erhoben.

Das Institut für das künstlerische Lehramt bietet in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Wien die Nach- und Weiterqualifizierung von Lehrer\_innen an. Am selben Institut ist darüber hinaus das Projekt EduArtMusic<sup>44</sup> angesiedelt, das die Mentor\_innen-Qualifizierung für die künstlerischen Unterrichtsfächer zum Ziel hat.

Hervorzuheben sind zudem die Aktivitäten für Alumnae\_Alumni, wobei hier mehrere Einrichtungen der Akademie zusammenspielen. So gibt es erstens institutsspezifische Angebote für Absolvent\_innen einzelner Studienrichtungen. Zweitens organisiert das Wissenstransferzentrum ebenfalls spezielle Weiterbildungen für Absolvent\_innen. Drittens organisiert der Alumniverein der Akademie für die Mitglieder vielfältige Weiterbildungsveranstaltungen zu berufs- und themenspezifischen Fragen rund um die künstlerische und wissenschaftliche Tätigkeit. Geplant ist, die Angebote künftig besser zu bündeln.

### 3.3 Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste (EEK)

Für die Akademie der bildenden Künste Wien hat die Schaffung und Gestaltung von möglichst guten Rahmenbedingungen für Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste eine, wenn nicht die zentrale Bedeutung. In diesem Sinne stehen in diesem Bereich Support, Service und Förderung im Vordergrund, wobei wesentliche Achsen die Drittmittelwerbung und der Auf- und Ausbau von bestmöglichen Doktoratsstrukturen sowie die Unterstützung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses bilden. Um diese Ziele zu erreichen, wurden bzw. werden zwei Service-Einrichtungen etabliert, deren Aufgabenbereiche auf diese Zielsetzungen fokussieren: Zum einen gibt es die Abteilung Kunst | Forschung | Support (KFS), in der das Doktoratszentrum, das Zentrum für Wissenstransfer und die Beratung und Unterstützung von künstlerischen bzw. künstlerisch-wissenschaftlichen Forschungsprojekten und der künstlerischen Praxis (Kunst | Forschung | Service) integriert sind. Zum anderen ist im Jahr 2021 die Einrichtung eines eigenständigen Referats für zeitgenössische Ausstellungen (vorläufige Bezeichnung) geplant, wodurch Ausstellungsmöglichkeiten sowie organisatorische und inhaltliche Unterstützung bei der Umsetzung von Ausstellungen verbessert werden.

---

<sup>42</sup> Das Mentoring-Programm Kunst und das Akademie Studio-Programm sind in Kapitel 3.3. „Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste – Förderung und Qualifizierung der Early-Stage-Wissenschaftler\_innen und Early-Stage-Künstler\_innen“ näher erläutert.

<sup>43</sup> Abteilung Qualitätsentwicklung (2020): *Absolvent\_innen der Akademie. Abschlussjahrgänge 2000–2018. Kurzbericht.* Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/studie-zu-den-absolvent\\_innen-der-akademie](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/studie-zu-den-absolvent_innen-der-akademie).

<sup>44</sup> <https://www.akbild.ac.at/Portal/institute/kunstlerisches-lehramt/eduardmusic>

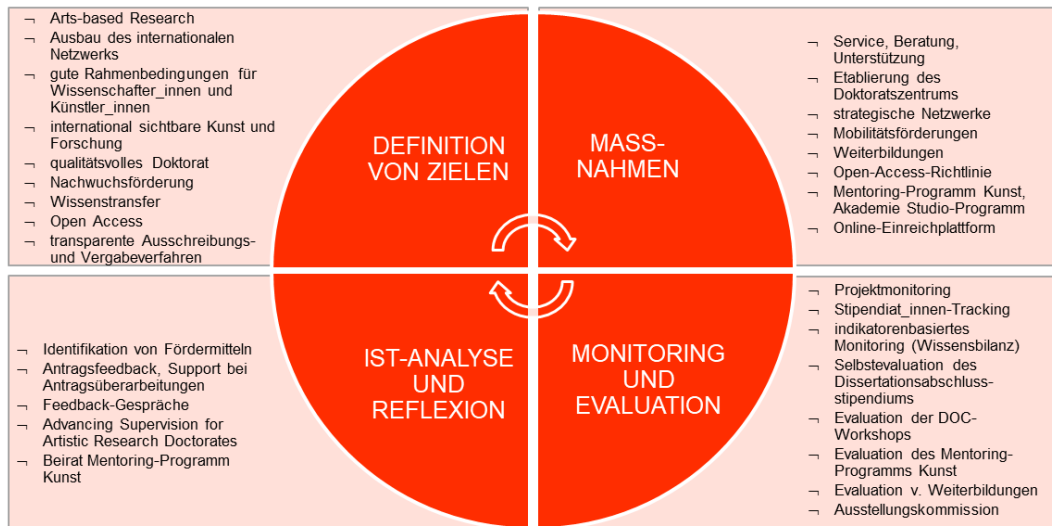


Die inhaltliche strategische Ausrichtung verläuft entlang der profilbildenden Schwerpunkte im Bereich Forschung/EEK, die im Entwicklungsplan festgeschrieben und in der Leistungsvereinbarung konkretisiert werden. Hervorzuheben ist, dass für das Profil der Akademie vor allem auch die Arts-based Research einen wichtigen Fokus bildet. In diesem strategischen Rahmen ist die wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeit der Institute sowie der beiden zentralen Serviceeinrichtungen eingebettet.

Die Forschungsförderung über Drittmittel unterliegt einem externen Qualitätssicherungsverfahren im Rahmen der Antragsstellung und des Projektmonitorings. Die Förderzusage erfolgt in der Regel auf Basis eines externen Peer-Review-Verfahrens. Publikationen von Forschungsergebnissen werden ebenfalls zunehmend einem Peer-Review-Verfahren unterzogen.

Die Abteilungen, die administrative Aufgaben im Bereich Forschung/EEK verantworten, sowie die Institute sind vielfach Mitglied in universitätsübergreifenden Netzwerken oder in nationalen und internationalen Fach- und Stakeholdernetzwerken (Society for Artistic Research (SAR), European Artistic Research Network (EARN), European League of the Institutes of the Arts (ELIA), European Cooperation in Science and Technology (COST), European Network for Conservation-Restoration Education (ENCoRE), ArGeForschungsförderung, ArGe Doktoratskoordinator\_innen, Austrian Transition to Open Access (AT2OA), RIS Synergy, FAIR Data Austria, QM-Netzwerk der österreichischen Universitäten, Kooperation E-Medien Österreich, Österreichischer Bibliothekenverbund u.v.m.). Der dadurch gelebte Wissens- und Erfahrungsaustausch unterstützt ebenfalls das Lernen voneinander sowie die Weiterentwicklung bei konkreten Projekten innerhalb oder außerhalb der Akademie.

Abbildung 3.4 Qualitätskreislauf im Bereich Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste



### 3.3.1 FORSCHUNGSSUPPORT, SERVICE UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Insbesondere die Leistungen des Kunst | Forschung | Service (angesiedelt in der Abteilung Kunst | Forschung | Support), das in diesem Bereich die zentrale Anlaufstelle ist, sind hier herauszustellen. Es ist gelungen ein komplementäres Supportangebot für Wissenschaftler\_innen und Künstler\_innen und vor allem auch für Early-Stage-Wissenschaftler\_innen aufzubauen und stetig zu erweitern. Die Support- und Serviceinfrastruktur bezieht sich auf den gesamten Zyklus der Projekte – von der Forschungsidee über die Akquirierung von Forschungsmitteln und die Abwicklung bis hin zum Abschluss.

Kernaufgabe ist die Akquise und Diversifizierung von Drittmitteln für mehrjährige Forschungsprojekte. Spezifische Kennzahlen der Wissensbilanz und das Leistungsvereinbarungs-Monitoring ermöglichen eine laufende Analyse der Zielerreichung. Die feinmaschige Supportstruktur ermöglicht zeitnahes Adaptieren und Steuern in Hinblick auf die zieladäquate Umsetzung der Projekte.

Die Antragsberatung und -betreuung von Drittmittelprojekten umfasst die Identifikation von adäquaten Förderrahmen, die Unterstützung bei der Projektentwicklung, die Antragsunterstützung, das Antragsfeedback in mehreren Schleifen sowie eine Überprüfung des Finalantrags auf formale Anforderungen. Im Fall einer negativen Antragserledigung werden ein persönliches Feedback-Gespräch sowie ergänzende Unterstützung bei einer Überarbeitung des Antrags bzw. beim Identifizieren alternativer Förderprogramme angeboten.

Die Ausweitung und Ausdifferenzierung des Förderungs-Portfolios ist bereits gut etabliert und stellt weiterhin eine Zielsetzung dar. Um dieses Ziel zu realisieren, werden nationale und internationale Förderprogramme und Ausschreibungen regelmäßig systematisch gesichtet und geprüft. Die Informationen über relevante Förderlinien und -programme werden über die Website und den Newsletter Kunst | Forschung disseminiert und zugänglich gemacht. Außerdem unterstützt das Kunst | Forschung | Service Wissenschaftler\_innen dabei, für die jeweilige Projektidee gezielt den richtigen Förderungsrahmen zu finden. Begleitend werden Weiterbildungen sowie die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der zentralen Forschungsfördereinrichtungen angeboten.

Der Support von geförderten Projekten ist umrahmt von einer On-boarding- bzw. De-boarding-Begleitung, die wesentlich zur Qualitätssicherung der administrativen Abwicklung von Drittmittelprojekten beiträgt. Das bedeutet, dass über Drittmittel beschäftigte Wissenschaftler\_innen/Künstler\_innen über vielfältigste Maßnahmen bei deren Eingliederung bzw. bei ihrem Projektabschluss gefördert werden. Dies umfasst die Bereitstellung von Infrastruktur und Arbeitsgeräten, die Einweisung in Abläufe an der Akademie (insbesondere Regelungen externer und interner Finanzabwicklung), das Reporting, bis hin zu Maßnahmen der Sichtbarkeit von Forschungsergebnissen. Neben dem Kunst | Forschung | Service unterstützt auch das Büro für Öffentlichkeitsarbeit Wissenschaftler\_innen/Künstler\_innen dabei, ihre Publikationen bzw. ihren wissenschaftlichen/künstlerischen Output zielgruppenorientiert über unterschiedlichste Kanäle einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Im Kunst | Forschung | Service wird in der Regel mit einem Vier-Augen-Prinzip gearbeitet. Die Instrumente der Qualitätssicherung bei der Begleitung von konkreten Projekten sind in einem Standardprozess gebündelt, der entlang der jeweiligen Projektphasen Checklisten, Feedback-Tools, Standardvorlagen für Vereinbarungen und ein Monitoring des Budgets umfasst. Eine interne Dokumentation über Beratungs- und Einreichstatus, Ergebnisse von Antragsentscheidungen und Projektumsetzungen wird im Rahmen der Jahresplanung als Basis für die Weiterentwicklung der Angebote genutzt. Die Zielsetzung liegt dabei auf einer nachhaltigen Forschungsinfrastruktur, die Erwartungs- und Planungssicherheit ermöglicht, die Treffsicherheit der Maßnahmen überprüft und bedarfsorientiert agiert.



Die Akademie stellt keine eigenen Projektbudgets für Forschungsprojekte zur Verfügung. Sie hat stattdessen eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen für verschiedene Teilbereiche der Forschung. Dazu zählen z.B. Publikationszuschüsse, Veranstaltungszuschüsse, Abschluss-Stipendien für Doktorand\_innen als Forscher\_innen, Reisekostenzuschüsse für Konferenzen oder kurzfristige Auslandsaufenthalte oder das Stipendium *Learning on the Job* für Doktorand\_innen. Dadurch verfügt die Akademie über gut funktionierende Anreiz- und Steuerungsinstrumente, mit dem profildbildende und kooperationsfördernde Projekte entscheidend unterstützt werden können. Darüber hinaus werden in Verschränkung mit der Antragsberatung für internationale Forschungsk Kooperationen Anbahnungsfinanzierungen aus dem akademieeigenen Budget geleistet.

Für die Ausschreibungen von akademieinternen Projekten, Ausstellungsmöglichkeiten, Publikations- und Veranstaltungsförderungen wurde im Jahr 2019 ein neues Online-Einreichsystem etabliert, das die Ausschreibungskriterien transparent darstellt, Kommunikation über das Online-Tool ermöglicht und auch den Juror\_innen bzw. Gutachter\_innen einen Zugang zu den Unterlagen bietet. Handlungsanleitend ist dabei, dass alle Informationen für alle Interessierten bzw. Beteiligten in vollem Umfang zugänglich und standardisiert aufgebaut sind.

### 3.3.2 DIGITALE INFRASTRUKTUR

Der Bereich der Forschungsinfrastruktur ist in den letzten Jahren erfolgreich gewachsen. Derzeit ist eine kritische Größe in Hinblick auf Räume, Geräte, Ausstattung und Administration erreicht. Dieser Herausforderung ist sich die Akademie bewusst. Um auch eine entsprechende digitale Infrastruktur und Schnittstellen zur Unterstützung des Forschungsmanagements, der Administration und damit auch der Qualitätssicherung über Indikatoren weiter zu etablieren, ist künftig ein Schwerpunktprojekt geplant. Ziel ist die koordinierte und aufeinander abgestimmte Etablierung einer digitalen akademieübergreifenden Gesamtinfrastruktur, die mehrere komplementäre Tools und Programme enthält, die je nach Einsatzbereich und Bedarf kombiniert eingesetzt werden. Handlungsanleitend sind konkrete Use Cases, anhand derer Tools und Programme ausgewählt und bedarfsorientiert implementiert werden.

### 3.3.3 SUPPORT UND SERVICE IM AUSSTELLUNGSWESEN

Ein wichtiges Ziel ihrer strategischen Positionierung ist es, die Akademie als Produktionsstätte künstlerischen Handelns und Denkens nach außen – einerseits zu einer Fachöffentlichkeit (Art to Art) und andererseits zu einer breit verstandenen Öffentlichkeit (Art to Public) – zu vermitteln. Das Büro für Öffentlichkeitsarbeit fungiert in diesem Zusammenhang als wichtige unterstützende Schnittstelle für die externe und interne Kommunikation.

Für den Bereich Ausstellungswesen gibt es eine eigene Support- und Servicestruktur, die derzeit noch im Büro für Öffentlichkeitsarbeit und Ausstellungsmanagement angesiedelt ist. Geplant ist, diese 2021 auszugliedern und ein eigenes Referat für zeitgenössische Ausstellungen (vorläufige Bezeichnung) einzurichten. Die Stelle koordiniert in Abstimmung mit den im Entwicklungsplan definierten Schwerpunkten und im Austausch mit den Mitgliedern der Ausstellungskommission (zusammengesetzt aus der Vizerektorin für Kunst | Lehre, je einer\_m Vertreter\_in des Instituts für bildende Kunst, des Instituts für das künstlerische Lehramt und des Instituts für Kunst und Architektur sowie der ÖH und zwei externen Mitgliedern) die strategische und programmatische Ausrichtung des Ausstellungswesens der Akademie. Die Supporteinrichtung fungiert als Kommunikationsstelle zwischen internen

und externen Partner\_innen und unterstützt das künstlerische/wissenschaftliche Personal und Studierende bei der Umsetzung von akademieinternen Ausstellungen. Als qualitätssichernde Maßnahmen werden u.a. Workshops, Lehrveranstaltungen oder Vorträge zu ausstellungsrelevanten Fragestellungen angeboten. Sie übernimmt zudem die Qualitätskontrolle von extern kuratierten Ausstellungen in dem Sinn, dass sie etwaige Hürden in der Umsetzung an die Ausstellungskommission rückmeldet, die dann über das weitere Vorgehen berät.

Die xhibit-Ausstellungsreihe zeigt von der Ausstellungskommission ausgewählte nationale und internationale kuratorische Projekte und künstlerische Positionen, wobei thematisch gesellschaftspolitische und kunsttheoretische Inhalte fokussiert werden. Über die zweimal jährlich stattfindenden Präsentationen von Abschlussarbeiten fungiert die Ausstellungsreihe auch als Spiegel der universitären Tätigkeiten nach außen.

Als Infrastruktur stehen intern die Sammlungen der Gemäldegalerie, des Kupferstichkabinetts und der Glyptothek zur Verfügung sowie der Ausstellungsraum xE in der Eschenbachgasse, in dem derzeit die Programmschienen xhibit und xposit laufen, sowie – wieder ab Herbst 2021– die Ausstellungsräume im Gebäude am Schillerplatz. Ein zentrales Format ist auch der Rundgang, der jährlich an den verschiedenen Standorten der Akademie stattfindet und ein vielfältiges Programm, wie z.B. offene Ateliers und Studios, Ausstellungen, die Benefiz-Kunstauktion, Performances, Video- und Filmscreenings sowie Spezialführungen bietet. Der Rundgang wurde im Jahr 2018 evaluiert und die Ergebnisse als Ausgangspunkt für Verbesserungsmaßnahmen genutzt. Um das Gesamtkonzept des Rundgangs zu reflektieren, ist eine weitere Evaluation geplant.

Künftig wird die Kooperation zwischen der zeitgenössischen Ausstellungspraxis und der künstlerischen Lehre intensiviert werden. Der Bereich Ausstellungswesen und nicht zuletzt die Nachwuchsförderung in diesem Bereich sollen in den nächsten Jahren stark ausgebaut werden, was eine klarere Konturierung der diversen Ausstellungsformate ermöglicht. Zu akzentuieren ist ebenfalls die ressourcenschonende Ausstellungsproduktion als wegweisende Zielsetzung.

### 3.3.4 FÖRDERUNG UND QUALIFIZIERUNG DER EARLY-STAGE-WISSENSCHAFTLER\_INNEN UND EARLY-STAGE-KÜNSTLER\_INNEN

#### Qualitätsvolles Doktorat

Die Ermöglichung und Unterstützung eines qualitätsvollen Doktorats ist ein wichtiges Anliegen der Akademie. Als strategische und qualitätssichernde Schnittstelle fungiert an der Akademie das Doktoratszentrum, das in der Abteilung Kunst | Forschung | Support verankert ist. Im Doktoratszentrum werden bereits bestehende Aktivitäten und Angebote im Rahmen des Doktorats organisatorisch gebündelt. Darüber hinaus entwickelt es neue Angebote, leitet strukturierende Maßnahmen ein und koordiniert die gemeinsamen Initiativen mit der Kunstuniversität Linz und mit internationalen Partner\_innen im Bereich Doktoratsstudium (z.B. Kunsthochschule für Medien Köln, Columbia University New York).

Das Förder- und Unterstützungsportfolio, das sowohl Doktorand\_innen als auch Dissertationsbetreuer\_innen adressiert, erstreckt sich von Informationsveranstaltungen, einem Online-Informationsportal, (persönlichen) Beratungsleistungen, Workshops und Weiterbildungsangeboten im Bereich wissenschaftliche Kompetenzen über Maßnahmen zur Integration in die Forschungscommunity (z.B. durch Reisekostenzuschüsse, die Graduiertenkonferenz oder das Spring Symposium). Als zielgerichtete Maßnahme für die Förderung und

Qualifizierung der Early-Stage-Wissenschaftler\_innen ist zudem das Lektor\_innen-programm für Doktorand\_innen<sup>45</sup> hervorzuheben.

Um für Doktorand\_innen Möglichkeiten für internationale Forschungserfahrungen zu schaffen, wurden die bestehenden Maßnahmen im Jahr 2019 durch Stipendien für kurzfristige Forschungsaufenthalte ergänzt. Ein qualitätssichernder Faktor dabei ist, dass der Zeit- und Arbeitsplan für den Auslandsaufenthalt zwischen Doktorand\_innen und Betreuer\_innen abgestimmt und die Zielerreichung nach dem absolvierten Aufenthalt wiederum gemeinsam besprochen wird. Ebenfalls im Jahr 2019 wurde das Förderinstrument *Learning on the Job* strukturell überarbeitet und inhaltlich neu konzipiert. Darüber hinaus wurden Förderformate zur Unterstützung von Publikationen und für Postdocs entwickelt, die 2020 erstmals ausgeschrieben wurden.

Ergänzend dazu werden in anlassbezogenen Kooperationen mit internationalen Kunstuniversitäten Seminare und Workshops für Betreuer\_innen von Doktoraten angeboten. Zur Qualitätssicherung der Betreuung von Dissertationen werden vom Doktoratszentrum regelmäßig Arbeitstreffen für Dissertationsbetreuer\_innen organisiert, in denen im Sinne der offenen Kommunikationskultur und der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses über Good Practices ein strukturierter Austausch und die Weiterentwicklung der Betreuung im Fokus stehen.

Doktorand\_innen im Rahmen des international ausgerichteten *PhD in Practice* können über das FWF-doc.funds-Programm an der Akademie angestellt werden. Die erfolgreiche Akquise der Mittel aus dem FWF-doc.funds Programm ist auch eine Bestätigung für die hohe Qualität des *Phd in Practice* sowohl in inhaltlicher als auch struktureller Hinsicht. Dem Zuschlag ging ein mehrstufiges externes Qualitätssicherungsverfahren voraus, in dem aus insgesamt 58 Einreichungen sieben Programme von einer internationalen Jury ausgewählt wurden. Künftig ist geplant, die PhD-Stellen über das Globalbudget der Akademie zu finanzieren.

Für die Qualitätssicherung der Zielsetzung des qualitätsvollen Doktorats werden neben dem akademieweit angebotenen formalisierten LV-Feedback<sup>46</sup> auch im Doktoratszentrum Evaluationen durchgeführt. Dazu zählt die Selbstevaluation des Dissertationsabschlussstipendiums über vier Jahrgänge im Jahr 2018 ebenso wie ein Tracking der Stipendat\_innen. Eine Teilnehmer\_innen-Evaluation kommt für die weiteren Angebote des Doktoratszentrums, inklusive der DOC-Workshops zur Anwendung. Damit wird ein zeitnahes Feedback an die Mitarbeiter\_innen und Trainer\_innen sichergestellt. Darüber hinaus trägt das im Rahmen von Erasmus+/Strategische Partnerschaften geförderte Kooperationsprojekt *Advancing Supervision for Artistic Research Doctorates*, das von der Akademie koordiniert wird, wesentlich zur Förderung des internationalen Erfahrungsaustausches sowie der Entwicklung von Good-Practice-Modellen für die Förderung von Nachwuchsforscher\_innen in künstlerisch-forschenden Doktoratsprogrammen bei.

---

45 Das Lektor\_innenprogramm für Doktorand\_innen ist in Kapitel 3.6 „Querschnittsbereich Personal und Administration – Personalentwicklung“ näher beschrieben.

46 Das LV-Feedback ist in Kapitel 3.2. „Studium und Lehre“ näher erläutert.

### Mentoring-Programm Kunst und Akademie Studio-Programm<sup>47</sup>

Der Übergang vom Studium in die Berufstätigkeit gestaltet sich in vielen Bereichen nicht einfach und ist gerade in der Kunst aufgrund eines offenen – und damit oftmals als diffus wahrgenommenen – Berufsbildes besonders schwierig. Die Akademie hat auf diese Herausforderungen mit zwei seit dem Jahr 2016 realisierten Programmschienen reagiert: das *Mentoring-Programm Kunst* und das *Akademie Studio-Programm*. Beide Programme zielen darauf ab, Absolvent\_innen der Akademie in der Entwicklung einer professionellen künstlerischen Praxis zu unterstützen sowie die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter im Kunstbereich zu fördern. Das *Mentoring-Programm Kunst* richtet sich an Absolvent\_innen der Akademie, die eine Existenzgründung als Künstler\_innen anstreben. Sie erhalten für die erste Phase nach dem Studium eine Begleitung durch ein Mentoring sowie eine finanzielle Unterstützung. Ein weiterer zentraler Bestandteil des Programms ist ein Workshop-Angebot zu praxisorientierten Themen. Das *Akademie Studio-Programm* wiederum bietet eine Supportstruktur für Absolvent\_innen der Akademie, indem ein Atelierplatz geboten wird.

Die Ausschreibung der Stipendien erfolgt transparent über die Einreichplattform der Akademie, die Auswahl der Stipendiat\_innen wird durch eine Jury vorgenommen. Das gesamte Programmjahr des *Mentoring-Programms Kunst* wird von einem Beirat begleitet und sowohl von den Mentees als auch von den Mentor\_innen über einen eigenen Abschlussbericht und einem ergänzenden Fragebogen evaluiert. So führte z.B. die Evaluation des Pilotprojekts dazu, dass das Auswahlverfahren der Mentor\_innen modifiziert wurde. Die Evaluationsergebnisse und die daraus abgeleiteten Adaptierungen werden regelmäßig von der Programmkoordinatorin im Austausch mit dem Beirat diskutiert und gemeinsam mit dem Vizerektorat für Kunst I Lehre, in dessen Zuständigkeitsbereich beide Programme angesiedelt sind, umgesetzt.

### 3.3.5 WISSENSTRANSFER

An der Akademie verortet ist das Wissenstransferzentrum (WTZ), dessen Aktivitäten zum Teil über Drittmittel finanziert werden. Im Rahmen des interuniversitären Kooperationsnetzwerks aller Wiener Universitäten stehen Transferleistungen zwischen Universitäten, externen Organisationen, Institutionen und Wirtschaftsfeldern im Mittelpunkt. Die Aufgaben im Bereich Wissenstransferzentrum OST – GSK/EEK/Kunst bestehen darin, Wissenstransferpotenziale zu identifizieren, (Weiterbildungs-)Angebote für Studierende, Lehrende und Alumnae\_Alumni zu schaffen und sich mit Methoden und Praktiken der Verwertung und des Transfers von Wissen bzw. Werken auseinanderzusetzen. Die Weiterbildungen wurden und werden laufend evaluiert. Ebenso wurden die Wissenstransfer-Hubs (das sind jährlich über den WTZ-Ost-Universitätenverbund unter Projektleitung der Akademie durchgeführte Capacity-Building-Trainingsprogramme) in Form einer Teilnehmer\_innenbefragung im Jahr 2017 evaluiert. Die drittmittelfinanzierten Aktivitäten des Wissenstransferzentrums werden von einer externen Jury bewertet und begleitet.

---

<sup>47</sup> Beide Programme wurden im Jahr 2020 umbenannt: Mentoring-Programm Kunst: *vormals*: ArtStart: Berufsziel Künstler\_in; Akademie Studio-Programm: *vormals*: ArtStart Studio.

### 3.3.6 BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG IM BEREICH OPEN ACCESS

Um einen allgemeinen, gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen der wissenschaftlichen und künstlerisch-wissenschaftlichen Produktion zu ermöglichen und zu fördern, hat die Akademie in Anlehnung an die Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities<sup>48</sup> bereits im Jahr 2015 eine Richtlinie zur Open-Access-Strategie der Akademie<sup>49</sup> verabschiedet. Diese beinhaltet entsprechende Empfehlungen, ergänzend werden Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Open Access dargelegt. Flankierend wurde eine eigene Arbeitsgruppe Open Access eingerichtet, deren Mitglieder<sup>50</sup> Ansprechpartner\_innen für alle Fragen rund um das Thema Open Access an der Akademie sind.

Im Vordergrund steht die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter\_innen und Studierenden bei allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit Open-Access-Veröffentlichungen und -Herausgaben. Um die Zugänglichkeit von Publikationen und Forschungsdaten zu befördern, stehen interne und externe Open-Access-Publikationsinfrastrukturen zur Verfügung, wobei hier das akademieinterne institutionelle Repositorium ja[repository eine zentrale Rolle spielt. Der Fonds zur Förderung von Open-Access-Publikationen der Akademie bietet finanzielle Unterstützung für entsprechende Veröffentlichungen. Durch die enge Vernetzung mit nationalen und internationalen Initiativen im Zusammenhang mit Open Access und weiteren Open Initiatives, wie z.B. dem Open Science Network Austria<sup>51</sup>, werden zum einen Weiterentwicklungen vorangetrieben, zum anderen wird dadurch die fortlaufende Information aller Mitarbeiter\_innen und Studierenden über aktuelle Entwicklungen im Zusammenhang mit Open Access sichergestellt. Eine große Stärke ist die an der Akademie breit gefächerte Expertise hinsichtlich des Themas Open Access an sich sowie zahlreicher verwandter Themenbereiche, wie z.B. Scholarly Communication, Open Data, Open Science/Open Scholarship.

---

48 <https://openaccess.mpg.de/Berlin-Declaration>

49 Akademie der bildenden Künste Wien (2015): Richtlinie des Rektorats zur Open-Access-Strategie der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/forschung/open-access/akademie\\_open%20access%20richtlinie.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/forschung/open-access/akademie_open%20access%20richtlinie.pdf).

50 Vertreten sind die Leitungen der folgenden Einrichtungen: Bibliothek, Kunst | Forschung | Support, Zentraler Informatikdienst.

51 Vormals: Open Access Netzwerk Network Austria (OANA)

## 3.4 Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele

Neben Aufgaben wie z.B. Wissenstransfer, Demokratisierung von Forschung und Kunst (Wissenschaftskommunikation, Kunstvermittlung, Open Access) und der Erschließung neuer Öffentlichkeiten sind für die Akademie der bildenden Künste Wien insbesondere Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit vordringliche gesellschaftliche Ziele. Generell strebt die Akademie an, ein diskriminierungskritischer Raum zu sein, in dem sich die Studierenden, das künstlerische/wissenschaftliche und das allgemeine Personal in ihrer Diversität offen bewegen können. Dabei ist auch ein Ziel, den Blick auf die Verwobenheit von unterschiedlichen sozialen Strukturkategorien (z.B. Geschlecht, Alter, Herkunft, soziale Schicht) zu lenken. Universitätsintern sind die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung in drei Grundsatzdokumenten, die ineinandergreifen, verankert: In dem Frauenförderplan<sup>52</sup>, dem Gleichstellungsplan<sup>53</sup> und in der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung<sup>54</sup>. Unter diesen ist der Frauenförderplan am längsten in Kraft (2004, novelliert 2017). Die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung wurde im Jahr 2007 (umfassend überarbeitet 2020), der Gleichstellungsplan im Jahr 2020 verabschiedet.

### 3.4.1 FRAUENFÖRDERUNG, GESCHLECHTERDIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Akademie verfolgt das Ziel Frauenförderung, Geschlechterdiversität und Antidiskriminierung auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen zu verankern und deren Umsetzung zu forcieren. Es ist eine herausragende Stärke der Akademie, dass diese Ziele mit hoher Sensibilität verwirklicht und gelebt werden. Sie sind Teil des Selbstverständnisses der Akademie und prägen ihr Profil. Dies zeigt sich durch definierte Maßnahmen in allen Aufgabenbereichen der Universität und spiegelt sich auch in den Qualitätsentwicklungsmaßnahmen wider. So ist z.B. im Bereich Studium und Lehre auf die Verankerung von Gender/Queer/Decolonial Studies in den Studienplänen oder im Personalwesen auf entsprechende Vorgaben bei Stellenausschreibungen und Personalverfahren hinzuweisen. In der Gesamtorganisation ist die Verwendung einer diskriminierungskritischen und geschlechtergerechten Sprache und Bildsprache etabliert. Ein entsprechender Leitfaden<sup>55</sup>, der bereits im Jahr 2010 erarbeitet und im Jahr 2019 weiterentwickelt wurde, dient der Orientierung und bietet einen gemeinsamen Handlungsrahmen.

Aus der im Rektorat angesiedelten und preisgekrönten Initiative *Non-binary Universities* sind neben baulichen Maßnahmen zwei Instrumente der Sensibilisierung in Form von

---

52 Akademie der bildenden Künste Wien (2020 (2004)): Frauenförderplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan>.

53 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/gleichstellungsplan>.

54 Akademie der bildenden Künste Wien (2017 (2007)): Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner\_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung). Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy\\_of\\_\\_neu04Antidiskriminatorische\\_BV30.5..pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy_of__neu04Antidiskriminatorische_BV30.5..pdf).

55 Akademie der bildenden Künste Wien (2019 (2010)): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf).



Leitfadenbroschüren<sup>56</sup> hervorgegangen, die über die Akademie hinaus weit in den österreichischen Hochschulbereich wirken und bereits an vielen anderen Universitäten zu entsprechenden Umsetzungen führten. Die Akademie setzt maßgebliche Aktivitäten für die Dissemination der Projektergebnisse: Diese werden regelmäßig in unterschiedlichen Formaten präsentiert, z.B. bei Veranstaltungen des BMBWF, der Österreichischen Universitätenkonferenz, der Konferenz der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum und bei Tagungen des Netzwerks Diversität. Akademieintern wird eine Gender-Equality-Arbeitsgruppe eingerichtet, um den Prozess zur Implementierung der Ergebnisse in Kunst, Forschung und Lehre weiter zu unterstützen.

Mit dem Programm der Gender/Queer/Decolonial Studies wird in der Lehre ein weiterer Schwerpunkt zur Geschlechterdiversität und Antidiskriminierung gesetzt: Realisiert ist eine durch die Koordinationsstelle für Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität betreute instituts- und universitätsübergreifende Reihe an Lehrveranstaltungen, die in Kooperation mit der Universität für angewandte Kunst Wien und künftig auch mit der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien durchgeführt wird. Um die gegenseitige Anrechnung zu sichern, wurden gemeinsam Regelungen formuliert.

Ein Bündel an Maßnahmen und Zielen für Frauenförderung ist im Frauenförderplan zusammengefasst. Das Monitoring der Frauenquoten erfolgt alle zwei Jahre durch den Frauenbericht.<sup>57</sup>

Selbstverständlich sind bei den von der Abteilung Qualitätsentwicklung erarbeiteten Evaluationen und Monitoringinstrumenten die Genderdimension und das Handlungsfeld Antidiskriminierung stets integrative Bestandteile der Fragestellungen.

Bei Beschwerden bezüglich Diskriminierung oder Belästigung übernimmt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für Betroffene (Bewerber\_innen, Studierende und Personal) Beratungs- und Begleitarbeit. Der Gleichstellungsplan<sup>58</sup> und der Frauenförderungsplan<sup>59</sup>, die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung<sup>60</sup>, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz<sup>61</sup> sowie das Universitätsgesetz 2002<sup>62</sup> stellen dafür wesentliche Grundlagen dar. Wenn ein begründeter Verdacht auf Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing vorliegt, berät der Arbeitskreis die\_ den Betroffene\_n bezüglich der rechtlichen Möglichkeiten und Vorgangsweisen. Je nach Fall stellt die Beratung, die Dokumentation, der Verweis an andere zuständige Anlaufstellen, eine Mediation bei Konflikten oder die Weiterleitung der Beschwerde an das jeweils zuständige Organ bzw. an die Vorgesetzten eine Intervention dar. Weitere Handlungsmöglichkeiten sind die Einberufung der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (geregelt in der Antidiskriminatorischen

56 Akademie der bildenden Künste Wien (2019): *Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen*. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM\\_AkademiederbildendenKunsteWien\\_2019.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf);

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): *trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. Online: [www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre](http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre).

57 Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (2020, im Erscheinen): *Frauenbericht 2019*. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/geschlechterverteilung>.

58 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): *Gleichstellungsplan*, ebda.

59 Akademie der bildenden Künste Wien (2020 (2004)): *Frauenförderplan*, ebda.

60 Akademie der bildenden Künste Wien (2017(2007)): *Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung*, ebda.

61 Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz –B-GIBG). BGBl. Nr. 100/1993. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>.

62 Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 –UG). BGBl. I Nr. 120/2002. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>.

Betriebsvereinbarung<sup>63</sup>) oder die Beschwerde an die Schiedskommission. Der Arbeitskreis unterstützt Betroffene gegebenenfalls auch bei der Einreichung einer Beschwerde bei der Bundesgleichbehandlungskommission.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist mit seiner hohen Expertise gut in der Universität verankert, seine umfassende Begleitung von Personalverfahren, Zulassungsverfahren und Gremien wirkt qualitätssichernd. Er initiiert Sensibilisierungsmaßnahmen; seine Vernetzungsaktivitäten und Kooperationen fördern das gegenseitige Lernen. Der Arbeitskreis tagt monatlich. Seine Mitglieder kommen aus allen Instituten, der Verwaltung und der ÖH. Der Arbeitskreis nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Senats und punktuell an den Sitzungen des Universitätsrats teil, mit dem Rektorat gibt es einen Jour Fixe, mit den beiden Betriebsräten regelmäßigen Austausch. Darüber hinaus ist der Arbeitskreis in zahlreichen akademieübergreifenden Gremien, Kommissionen, Jury-Sitzungen und Arbeitsgruppen aktiv involviert (z.B. Zulassungskommissionen, Curricularkommissionen, Berufungskommissionen, Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren, *Plattform Vielfalt*, Preisjury Kunst). Nicht zuletzt seine Präsenz und vielfältigen Beratungsangebote fördern kontinuierlich die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

Eine strukturelle Schwierigkeit besteht darin, dass die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ihre Aufgaben als Gremiumsmitglieder (d.h. zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit an der Akademie) leisten. Insbesondere was die zeitaufwändige Betreuung der zahlreichen Personalverfahren betrifft, stößt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hier an seine Grenzen.

### 3.4.2 FÖRDERUNG DER DIVERSITÄT

Diversität wird an der Akademie umfassend verstanden und bezieht sich auf vielseitige Diversitätskategorien, wie z.B. auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, sozio-ökonomische Positionierung, Alter oder Behinderung.<sup>64</sup> Damit einher gehen Ansätze und Maßnahmen, die u.a. darauf fokussieren, die soziale Durchlässigkeit zu erhöhen, einer Benachteiligung von Studierenden aus Nicht-EU-Staaten entgegenzuwirken und die Zielsetzung des barrierefreien Arbeitens und Studierens zu verwirklichen.

Im Bereich der sozialen Durchlässigkeit bzw. der sozialen Dimension ist die Akademie – wie andere Universitäten in Österreich auch – mit der Reproduktion von Bildungsabschlüssen konfrontiert. Qualitätsentwickelnde Maßnahmen setzen daher auch im Pre-University-Bereich und im Zugang zur Universität bzw. an den Zulassungsverfahren an. Insbesondere die Ergebnisse einer im Jahr 2009 durchgeführten Studie<sup>65</sup> zu den Zulassungsverfahren am Institut für bildende Kunst bewirkten, dass in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Qualitätsentwicklung in diesen Handlungsfeldern gelenkt wurde.

---

63 Akademie der bildenden Künste Wien (2017(2007)): *Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung*, ebda.

64 Vgl. Akademie der bildenden Künste Wien (2020): *Gleichstellungsplan*, ebda.

65 Barbara Rothmüller (2009): *BewerberInnen-Befragung am Institut für bildende Kunst. Endbericht. Studie im Auftrag der Akademie der bildenden Künste Wien*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen/endbericht.pdf>.



### Akademie geht in die Schule (AgidS)

*Akademie geht in die Schule* ist im Jahr 2013 auf Initiative mehrerer Personen an der Akademie entstanden. Das Vorhaben wurde anfänglich aus Mitteln der Hochschulraum-Strukturmittel für die Dauer von fünf Jahren vom BMBWF gefördert. Seit Projektende ist die Koordinationsstelle *Akademie geht in die Schule* nachhaltig an der Akademie etabliert, begleitet und unterstützt von einer akademieinternen Arbeitsgruppe.

Die Aktivitäten von *Akademie geht in die Schule* zielen darauf ab, für bisher an der Akademie unterrepräsentierte Gruppen möglichst niederschwellig Wege zum Studium an der Akademie aufzuzeigen, wobei bei der Arbeit ein besonderes Augenmerk auf die Zulassungsprüfungen gelegt wird. In Kooperationen mit Schulen soll ein möglichst niederschwelliger Zugang zu künstlerischer Bildung aufgezeigt und ermöglicht werden. Ziel ist auch, Diversitätsperspektiven stärker in Studium und Lehre an der Akademie zu integrieren und Lehrende in diesem Bereich zu sensibilisieren und entsprechende Kompetenzen zu stärken.

Im Jahr 2018 fand ein extern moderierter zweitägiger Evaluationsworkshop statt. Hierbei ging es einerseits darum, sichtbar zu machen, was bis zu diesem Zeitpunkt konzipiert, umgesetzt und gelernt wurde und andererseits um eine kritische Diskussion bezüglich der Ziele und Erwartungen von *Akademie geht in die Schule*. Aktuell wird von der Abteilung Qualitätsentwicklung eine begleitende Evaluation durchgeführt, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung von *Akademie geht in die Schule* münden werden. Das Evaluationsdesign deckt die Wirkungen des Projekts aus einer internen Perspektive der Akademie ab und verknüpft diese mit der Zielgruppe.

Zur Vielfalt ermutigen: Entwicklung einer prozessorientierten sozial inklusiven Informations- und Kommunikationsplattform für künstlerische Studien (Plattform Vielfalt)

Ähnlich wie *Akademie geht in die Schule* hat auch das im Student Welcome Center angesiedelte Projekt *Plattform Vielfalt* das zentrale Anliegen, die Akademie stärker für nicht-traditionelle Bewerber\_innengruppen zu öffnen, wobei hier der Schwerpunkt der Arbeit darin liegt, Studieninformation möglichst niederschwellig anzubieten. Es geht dabei insbesondere auch darum, für jene Bewerber\_innen, die nicht über spezifisches Wissen und Netzwerke verfügen, Hürden abzubauen und einen barrierefreien und inklusiven Zugang zum Studium zu schaffen. Nicht zuletzt geht es darum, die Zusammenarbeit inneruniversitärer und interuniversitärer Schnittstellen in Bezug auf diese Zielsetzungen nachhaltig zu stärken. Das durch Drittmittel geförderte Strukturprojekt wird im Rahmen der Förderlinie *Digitale und soziale Transformation* des BMBWF qualitätsgesichert. Indikatoren der Wirkungsmessung, der Zielerreichung und der Einsatz der Fördermittel werden unter den Vorgaben extern evaluiert. Nach Projektlaufzeit soll die Plattform durch die Akademie weitergeführt und aus dem Globalbudget finanziert werden. Die Umsetzung startete im Frühjahr 2020. Durch die Covid-19-Schutzmaßnahmen sind Verzögerungen der geplanten zweijährigen Projektlaufzeit möglich.

### Chancen schaffen. Monitoring der Zulassungsverfahren

Die Akademie betrachtet und analysiert seit Beginn 2020 regelmäßig ihre Zulassungsverfahren. Untersucht wird, wie die Chancen für spezifische Bewerber\_innengruppen (z.B. nach Geschlecht, Herkunft, sozialer Schicht und deren Intersektionalitäten) im Laufe der einzelnen Phasen der Zulassungsverfahren sind.

Das Monitoring, das von der Abteilung Qualitätsentwicklung durchgeführt wird, möchte einen differenzierten Bewusstseins- und Diskussionsprozess hinsichtlich der Zulassungsverfahren und der Auswahlkriterien an der Akademie unterstützen. Es geht dabei vor allem auch darum, die Aufmerksamkeit auf strukturelle universitäre Handlungsfelder zu lenken, für Formen von Privilegierung oder Benachteiligung von unterschiedlichen sozialen Gruppen an Kunsthochschulen zu sensibilisieren und an der Akademie möglichst sozial inklusive Zulassungsverfahren aufzubauen. Das Monitoring bietet auch Informationen über die Wirksamkeit von Interventionen (wie z.B. von Programmen wie *Akademie geht in die Schule* oder vom Projekt *Plattform Vielfalt*).

### Gleichstellungsplan und Gleichstellungsrat

Im Gleichstellungsplan (2020 verabschiedet) wird den unterschiedlichen Formen und Gründen von Benachteiligung und Diskriminierung umfassend in einem Dokument begegnet. Konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung sind formuliert, wobei es gilt diese zu sichern, weiterzuentwickeln oder auch neu umzusetzen. Der Gleichstellungsplan ist alle vier Jahre vorzulegen, wodurch nicht nur ein zyklischer Nachdenkprozess, sondern auch eine kontinuierliche Verbesserung ermöglicht wird.

Die Reflexion und Prüfung der Zielerreichung erfolgt durch einen Gleichstellungsrat. Er übernimmt künftig als wegweisendes Organ die Aufgabe, die gesellschaftlichen Ziele in Zusammenhang mit Geschlechterdiversität, Antidiskriminierung und der Förderung von Diversität auf der strategischen Ebene zu begleiten und deren Umsetzung zu sichern. In dem Gremium sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Koordinationsstelle für Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, die ÖH, das Rektorat und der Senat vertreten. Das Gremium tagt einmal im Semester.

### Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren (bAS)

Die ständige Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren, die als beratende und begleitende Einrichtung gemäß Gleichstellungsplan seit Juli 2020 eingesetzt ist, hat zum Start einen umfassenden Bericht zu Status-Quo, Bedarf und Empfehlungen zur Barrierefreiheit in allen Ausprägungen für die Bereiche Personal, Zugang zum Studium, Lehre, Veranstaltungen, Informationspolitik und Infrastruktur/Bauliches an das Rektorat übermittelt. Damit liegen Indikatoren vor, die in einem internen Prozess debattiert und weiterentwickelt werden. Handlungsleitend ist die Zielsetzung einer inklusiven Institutionenpolitik. Die Umsetzung der barrierefreien Universität ist im Aufbau.

## 3.5 Querschnittsbereich Internationalisierung

Im Jahr 2014 wurde in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess der Institute und des Rektorats eine Internationalisierungsstrategie<sup>66</sup> erarbeitet. Veränderte geopolitische Rahmenbedingungen machen Neu-Akzentuierungen notwendig, so z.B. im Bereich Schwerpunktregionen. Die mit dem Ziel der Internationalisierung verknüpften Maßnahmen werden auf verschiedenen Ebenen begleitet und im Hinblick auf ihre quantitative Entwicklung einem Monitoring unterzogen (Monitoring der Zulassungsverfahren: Zahl der Bewerber\_innen und Zugelassenen nach Herkunft, inkl. deren Intersektionalitäten; Wissensbilanz-Kennzahlen: Zahl der Berufungen nach Herkunft, Zahl der Incomings und Outgoings u.a.).

### 3.5.1 MOBILITÄTEN UND INTERNATIONALE STUDIERENDE

Aktuell hat die Akademie mehr als 100 universitäre Partnerschaftsabkommen für den Studierendenaustausch. Die Zahl der Outgoings konnte in der Vergangenheit stetig erhöht werden (+66% in den letzten zehn Jahren). Bei den Incomings weist die Akademie im Vergleich zu den Outgoings eine deutlich höhere Nachfrage auf, was nicht zuletzt auf das hohe Renommee der Akademie zurückzuführen ist. Es wird jedoch versucht, eine möglichst ausgeglichene Balance zwischen Incomings und Outgoings herzustellen. Mehr als ein Drittel der Absolvent\_innen der Akademie (36,5%) haben im Rahmen ihres Studiums einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert. Damit hat die Akademie das deklarierte Bologna-Ziel, dass bis zum Jahr 2020 der Anteil der Absolvent\_innen im Europäischen Hochschulraum mit studienrelevantem Auslandsaufenthalt bei 20% liegen sollte, deutlich übererfüllt.

Als Service- und Beratungseinrichtungen für Studierende stehen das International Office mit Fokus auf Mobilitätsprogramme (Incomings und Outgoings) und das Student Welcome Center mit Fokus auf die Zielgruppe Studierende aus dem Ausland zur Verfügung. Das International Office bietet neben verschiedenen Formaten der Informationsvermittlung individuelle Beratung, Austausch und Kontaktmöglichkeiten zu Gastuniversitäten an. Für Incomings ist ein Tutorium zur Begleitung und Orientierung während des Aufenthalts eingerichtet. Zudem gibt es Deutschkurse auf unterschiedlichen Sprachniveaus. Das Student Welcome Center informiert schwerpunktmäßig über praktische Fragen des alltäglichen Lebens in Wien, gibt Erstberatung in fremden- und aufenthaltsrechtlichen Fragen, unterstützt im Bedarfsfall bei der Kommunikation mit Behörden und organisiert zielgruppenspezifische Veranstaltungen, wie z.B. das Orientierungsprogramm für erstsemestrige Studierende, in dessen Rahmen spezielle Module für internationale Studierende konzipiert sind.

Die Qualitätssicherung erfolgt zum durch Erasmus+ bzw. in Zusammenarbeit mit der Nationalagentur (OeAD) in einem mehrstufigen Verfahren der internen und externen Qualitätssicherung. Akademieintern werden interessierte Studierende im Rahmen des zentralen künstlerischen Fachs bei der Erstellung der Bewerbung unterstützt und als Outgoings von der Leitung des Fachbereichs bzw. der Studienrichtung nominiert. Feedback zu Entscheidungen kann von Studierenden beim International Office und bei den Partneruniversitäten eingeholt werden. Bei der Studienabschluss-Befragung wird das Thema Auslandsaufenthalte über einen eigenen Fragenblock erhoben, diese Ergebnisse werden künftig ebenfalls für Verbesserungsprozesse herangezogen werden.

---

<sup>66</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2014): *Internationalisierungsstrategie der Akademie der bildenden Künste Wien*. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/internationalisierungsstrategie/Internationalisierungsstrategie2014.pdf>.

Zur Erhöhung und Förderung der Mobilität des Personals bietet die Akademie Mobilitätzuschüsse im Rahmen der Erasmus+-Förderschienen an (Teaching Assignments, Monitoring Visits, Staff Training Outgoing). Personalmobilitäten werden zusätzlich zu den formalisierten Instrumenten des Erasmus+-Programms in einem Vier-Augen-Prinzip durch die Personalentwicklung und das International Office begleitet und geprüft.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Mobilitätsförderung von Doktorand\_innen. Ihnen stehen folgende Möglichkeiten offen: der universitäre Studierendenaustausch, ein Auslandspraktikum, ein Auslandsaufenthalt zur Fortbildung im Rahmen des Erasmus+-Programms (Staff Training Outgoing) sowie Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen bzw. Präsentationen im Ausland. Seit 2019 gibt es Stipendien für kurzfristige Auslandsaufenthalte als zusätzliche Maßnahme.

Bis 2023 werden alle Prozesse der Mobilitätsprogramme von Erasmus+ digitalisiert über das Tool Mobility Online ablaufen. Davon wird eine weitere Qualitäts- und Effizienzsteigerung im Bereich der Planung, Organisation und Verwaltung von Mobilitätsdaten zu erwarten sein.

Ein Zeichen für die hohe Qualität bei den Verfahren zu Mobilitäten ist die Nominierung der Akademie bzw. des International Office auf der Shortlist des Erasmus+ Award 2018/19. Die Entscheidung unter den drei Nominierten ist derzeit noch nicht getroffen.

### 3.5.2 INTERNATIONALE VERNETZUNG UND KOOPERATIONEN

Die Akademie kooperiert weltweit sowohl mit zahlreichen anderen Universitäten als auch mit Kunst- und Kulturinstitutionen. Die Bemühung um ein internationales Arbeitsumfeld, internationale Vernetzung und wachsende internationale Sichtbarkeit spielen eine wegweisende Rolle für die Strategieentwicklung der Akademie. Definierte geografische Schwerpunkte dienen dabei zugleich einer spezifischen Profilierung. Vernetzungsinitiativen und Kooperationen werden u.a. durch die Abteilung Kunst | Forschung | Support und das neu geplante Referat für zeitgenössische Ausstellungen unterstützt. Von der Antragsberatung und -abwicklung von Drittmittelprojekten bis zu finanziellen Zuschüssen für Reisekosten, Ausstellungskooperationen, Konferenzteilnahmen, Stipendien etc. werden Aktivitäten gesetzt. Gemeinsam mit dem Student Welcome Center sind Supportstrukturen für Wissenschaftler\_innen/Künstler\_innen und Projektmitarbeiter\_innen aus Nicht-EU-Staaten Teil des Engagements der Internationalisierung. Die Akademie versteht sich inmitten der internationalen Institutionen, Netzwerke und Organisationen in Wien als Vermittlerin gesellschaftspolitischer und internationaler Positionen.

Insbesondere im Bereich der internationalen Vernetzung werden in den nächsten Jahren einige neue Akzente gesetzt. So wird das Artist-in-Residence-Programm für Künstler\_innen aus Nicht-EU-Staaten ausgebaut werden, bei den Forschungs- und Kunstkooperationen werden neue Partnerschaften angestrebt. Zu nennen ist hier z.B. eine geplante Summer School mit post-kolonialem Fokus mit der China Academy of Art in Hangzhou und zahlreichen lokalen Partner\_innen aus dem südostasiatischen Raum. Auch die Zusammenarbeit im Rahmen der Art School Alliance, bei der einige der international renommiertesten Kunsthochschulen der Welt im Bereich Studierendenaustausch zusammenarbeiten, wird derzeit erweitert und intensiviert.

### 3.5.3 INTERNATIONALISATION AT HOME

Internationalisation at Home zielt darauf ab, den Studierenden auch während ihres Studiums vor Ort ein möglichst internationales Umfeld zu bieten. Ein gelungenes Beispiel dieser Integration der internationalen Dimensionen ist das Studium *PhD in Practice*, das in englischer Unterrichtssprache durchgeführt wird und von einer starken internationalen Ausrichtung geprägt ist. Internationalisation at Home wird zudem über internationale Gastprofessuren, die kommissionell ausgewählt werden, realisiert. Dieses Ziel konnte bisher vor allem am Institut für Kunst und Architektur umgesetzt werden. Künftig sollen internationale Gastprofessuren akademieweit etabliert werden. Nicht zuletzt werden den Studierenden dadurch ein intensiver Austausch und eine Vernetzung mit international bekannten Expert\_innen ermöglicht. Das Programm Artist in Residence ermöglicht Künstler\_innen aus Nicht-EU-Ländern einen dreimonatigen Aufenthalt an der Akademie, wobei die Einbindung in die Lehre ein zentrales Element bildet. Die internationale Ausschreibung wird vom Rektorat betreut und die Auswahl erfolgt in einer gemeinsamen Entscheidung von Rektorat und der Leitung des Instituts für bildende Kunst.

### 3.5.4 DEKOLONISIERUNG, HINTERFRAGEN VON EUROZENTRISTISCHEN DENKWEISEN UND EUROZENTRISTISCHEN KUNST-BEGRIFFEN

Ein wichtiges Anliegen ist der Akademie Dekolonisierung und das Hinterfragen von eurozentristischen Denkweisen und eurozentristischen Kunstbegriffen. Diese Zielsetzung umfasst das Gebiet der nicht-westlichen Kunsttheorie und -geschichte, der Postkolonialen Theorie oder das Thema globale Ungleichheiten. Neben einem diesbezüglichen profilgebenden akademieübergreifenden Schwerpunkt in der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste ist dies auch in den Studienplänen bzw. der Lehre berücksichtigt. Dazu gehört auch die universitätsinterne Sensibilisierung gegenüber Formen rassistischer Diskriminierung.<sup>67</sup> Der geplante *Master of Arts Transcultural Studies (Art)* ist ebenfalls in diese Zielsetzung eingebettet. Zudem wird in Kooperation mit der Universität für angewandte Kunst Wien eine eigene Lehrveranstaltungsreihe zu Gender/Queer/Decolonial Studies<sup>68</sup> angeboten.

---

<sup>67</sup> Das Thema Antidiskriminierung wird in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele“ näher beschrieben.

<sup>68</sup> Die Lehrveranstaltungsreihe zu Gender/Queer/Decolonial Studies wird in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Frauenförderung, Geschlechterdiversität und Antidiskriminierung“ näher erläutert.

## 3.6 Querschnittsbereich Personal und Administration

Transparente und gendersensible Personalpolitik ist ein wichtiger Aspekt des Bereichs Personal an der Akademie der bildenden Künste Wien, der über die gesetzlichen Bestimmungen von Gleichstellung und Gleichbehandlung hinausweist. Wesentliche Strategiedokumente sind die Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung<sup>69</sup> sowie der Frauenförderplan<sup>70</sup> und der Gleichstellungsplan<sup>71</sup>, wobei insbesondere der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als zentrales qualitätssicherndes Gremium fungiert. Ausschreibungen sind explizit gendersensibel zu verfassen, das gezielte Ansprechen von Frauen für offene Stellen an der Akademie ist in der Satzung festgeschrieben.

Die Akademie sieht es als wichtige Verantwortung an, eine gute Arbeitgeberin zu sein. In diesem Zusammenhang freut es, dass in einem vom Wirtschaftsmagazin Trend im Jahr 2020 durchgeführten Ranking die Akademie unter den besten Arbeitgeber\_innen Österreichs im Bereich Bildung und Forschung kommt und den außerordentlichen 33. Platz belegt. Sie ist damit Erstgereichte unter allen österreichischen Universitäten.<sup>72</sup>

Die Umsetzungen der Leitlinien und Maßnahmen des Frauenförderplans und Gleichstellungsplans in der Personalpolitik sind für den Bereich Geschlechterdiversität gut gelungen. Bei Mitarbeiter\_innen und Bewerber\_innen mit Behinderung wird jedoch noch Verbesserungspotenzial geortet. Bedarfsorientiert sind gute Maßnahmen gesetzt worden. So haben die Mitarbeiter\_innen des Universitätsarchivs die Gebärdensprache erlernt, um eine gleichberechtigte Kommunikation in der Abteilung zu ermöglichen, die Kosten dafür wurden von der Akademie übernommen. In Hinblick auf die barrierefreie Universität setzt die im Jahr 2020 eingerichtete ständige Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren<sup>73</sup> erste Impulse. Diese hat in einem ersten Schritt Empfehlungen ausgesprochen und Handlungsnotwendigkeiten aufgezeigt.

Im Bereich der Administration wird in den nächsten Jahren ein Schwerpunkt auf Digitalisierung gelegt. Dazu gehört neben dem umfassenden Ausbau von elektronischen Tools zur Abwicklung von Prozessen auch die vermehrte Durchführung von Weiterbildungsangeboten in Online-Formaten. Es wird eine Verbesserung des digitalen Workflows bei den Dienstreiseanträgen und im Rechnungswesen umgesetzt. Im September 2020 wurde eine eigene koordinierende Stelle für den Bereich Digitalisierung neu ausgeschrieben. Diese wird künftig die Umsetzung und Gesamtkoordination der Digitalisierung verantworten.

Die für Studierenden relevanten Verwaltungseinrichtungen und Infrastrukturen (z.B. Studien- und Prüfungsabteilung, Bibliothek, Student Welcome Center, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, IT Services, Doktoratszentrum) werden seit dem Jahr 2019 regelmäßig über eine eigenen Fragenblock in der Studienabschluss-Befragung evaluiert.

---

69 Akademie der bildenden Künste Wien (2017(2007)): Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner\_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung). Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy\\_of\\_\\_neu04Antidiskriminatorische\\_BV30.5..pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy_of__neu04Antidiskriminatorische_BV30.5..pdf).

70 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Frauenförderplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan>.

71 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/gleichstellungsplan>.

72 <https://www.trend.at/toparbeitsgeber/2020>

73 Die Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren wird in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Förderung der Diversität“ beschrieben.



Eine gut funktionierende Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem administrativen und dem künstlerischen/wissenschaftlichen Bereich ist sowohl informell als auch strukturell sichergestellt. Besonders hervorzuheben ist, dass die Institutssekretariate eine zentrale Schnittstellenfunktion zwischen dem administrativen und dem künstlerischen/wissenschaftlichen Bereich übernehmen und hier auch qualitätssichernd und -entwickelnd wirken. Darüber hinaus ergeben sich automatisch zwischen Verwaltung und dem künstlerischen/wissenschaftlichen Bereich zahlreiche Überschneidungen, wodurch ebenfalls gegenseitiges Feedback und Austausch gewährleistet ist. Nicht zuletzt die überschaubare Größe der Akademie ermöglicht eine Organisationsstruktur, die durch eine enge kollegiale Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie durch kurze, niederschwellige Wege gekennzeichnet ist.

### 3.6.1 PERSONALPLANUNG UND -AUFNAHME

Die Personalplanung und -aufnahme ist für Berufungsverfahren in der Satzung geregelt<sup>74</sup>, für das künstlerische/wissenschaftliche und das allgemeine Personal gilt die Richtlinie des Rektorats über die Aufnahme von neuen Mitarbeiter\_innen<sup>75</sup>. Eine aktuelle, im Jahr 2020 verabschiedete Richtlinie des Rektorats regelt die Einrichtung und Vergabe von Qualifizierungsstellen<sup>76</sup>. Durch die Regelungen werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt. Festgehalten sind auch die Mitwirkungs- und Interventionsrechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Personalverfahren.

Alle offenen Stellen werden zentral auf der Webseite der Akademie, im Mitteilungsblatt sowie in einschlägigen Karriere-Portalen ausgeschrieben. Bei allen Stellenbesetzungen ist die Online-Bewerbung umgesetzt. Diese stellt erstens ein standardisiertes Verfahren sicher, optimiert zweitens Prozessabläufe bei der Bearbeitung der unterschiedlichen universitätsinternen Stellen und ermöglicht drittens ein niederschwelliges Bewerbungsverfahren. In den Ausschreibungen wird das Ziel der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung besonders hervorgehoben. Frauen werden nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Zudem wird explizit darauf hingewiesen, dass die Akademie die Bewerbung von Menschen mit Behinderungen aktiv unterstützt.

Hinsichtlich der Ziele Antidiskriminierung und Frauenförderung übernimmt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine wichtige qualitätssichernde Rolle.<sup>77</sup> Er prüft die Ausschreibungskriterien und ist bei allen Personalverfahren und in alle Verfahrensschritten eng eingebunden. Bei Berufungsverfahren hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, Bewerber\_innen für die Begutachtung durch die Gutachter\_innen sowie Bewerber\_innen für die Einladung zu einem Vortrag (Hearing) nachzunominieren, wenn der schriftlich zu begründende Verdacht einer Diskriminierung vorliegt. Dadurch, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Akademie alle Personalverfahren begleitet, trägt dies akademieintern – auf einer strukturellen und symbolischen Ebene ebenso wie auf

---

74 Akademie der bildenden Künste Wien (o.J.): Berufungsverfahren für Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor\\_innen-gemaess-a7-98-universitaetsgesetz-2002](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor_innen-gemaess-a7-98-universitaetsgesetz-2002).

75 Akademie der bildenden Künste Wien (2005): Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter\_innen. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/implacement-1.pdf>.

76 Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_zu\\_Stellen\\_mit\\_Qualifizierungsvereinbarung\\_2020.05.25\\_unterschrieben1.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf).

77 Vgl. z.B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (2019): Tätigkeitsbericht 2019. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Akademie der bildenden Künste Wien.



einer subjektbezogenen Ebene – wesentlich zu einer nachhaltigen Sensibilisierung hinsichtlich Frauenförderung und Antidiskriminierung bei.

Qualitätssichernde Instrumente der Personalplanung sind auch im Personalcontrolling verortet, das neben der Ist-Analyse auch Planstellen, Vakanzen (z.B. Pensionierungen, Befristungen) aus strategischer (entlang des Entwicklungsplans) und ökonomischer Sicht im Blick hat. Die Personaldaten werden darüber hinaus von der Abteilung Qualitätsentwicklung kennzahlenbasiert im Hinblick auf ihre Entwicklung jährlich analysiert (Wissensbilanz-Kennzahlen: z.B. Personal, Anzahl der Berufungen, Repräsentanz von Frauen bei Berufungsverfahren, Gender Pay Gap). Der Frauenbericht<sup>78</sup> wiederum, den die Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität erstellt, veranschaulicht die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Akademie u.a. über Indikatoren im Zeitvergleich.

### Berufungsverfahren

Professuren werden im Austausch zwischen den Instituten und dem Rektorat im Zuge der Erstellung des Entwicklungsplans in einem Turnus von drei bzw. sechs Jahren – abhängig von den strategischen Zielen sowie nicht zuletzt vom Budgetrahmen – geplant.

Berufungsverfahren (vgl. das Phasenmodell in der nachstehenden Abbildung 3.5) werden kommissionell durchgeführt, wobei in der neunköpfigen Kommission zwei Studierende vertreten sind. Eine Person aus der Personengruppe der Professor\_innen muss ein fach einschlägig qualifiziertes, auswärtiges Mitglied sein. Die Frauenquote laut UG 2002 § 20a, Abs. 1 ist einzuhalten.

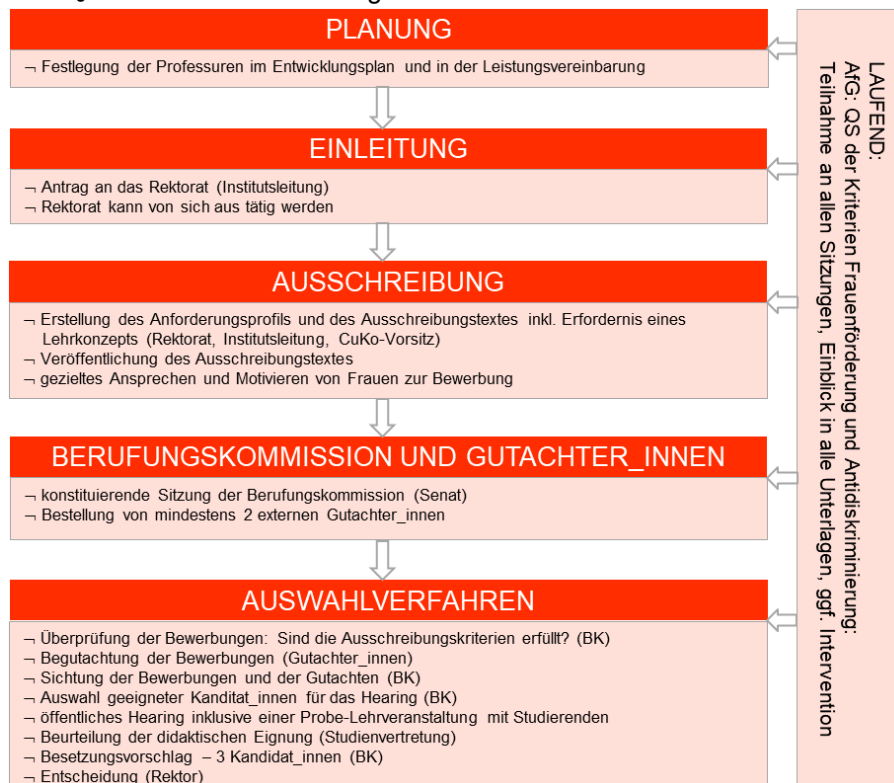
Um ein möglichst objektives Verfahren sicherzustellen, werden ergänzend mindestens zwei (davon eine akademieexterne) Gutachter\_innen ernannt. Auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen und der erstellten Gutachten wählt dann die Berufungskommission jene Kandidat\_innen aus, die zu einem Hearing eingeladen werden. Der Ausschreibungstext und die darin formulierten Kriterien bilden die objektive Entscheidungsgrundlage für die Auswahl der Kandidat\_innen.

Um neben der fachlichen Qualifikation auch die Lehrkompetenz zu prüfen, ist in dem Ausschreibungstext für Professuren jedenfalls die Erfordernis eines Lehrkonzepts mit didaktischen Ausführungen aufzunehmen. Weitere an der Akademie eingesetzte Instrumente, um die Lehrkompetenz sichtbar und nachvollziehbar zu machen, sind Probelehrveranstaltungen, die von den Kandidat\_innen mit Studierenden des Fachs im Rahmen des Hearings abgehalten werden. Vorgesehen ist, dass die Studierendenvertretung ein schriftliches Gutachten zum Lehrkonzept und den didaktischen Fähigkeiten vorlegt, das bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen ist.

---

<sup>78</sup> Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (2020): Frauenbericht 2019. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/geschlechterverteilung>.

Abbildung 3.5 Phasen des Berufungsverfahrens



Legende: AFG ... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; BK ... Berufungskommission,  
CuKo ... Curricularkommission, QS ... Qualitätssicherung

### 3.6.2 PERSONALENTWICKLUNG

Die Personalentwicklung an der Akademie leitet ihren Handlungsauftrag aus den strategischen Zielen, gelenkt durch das Motiv der Gleichstellung und dem Vereinbarkeitsgedanken, ab. Zielsetzung ist, den Mitarbeiter\_innen der Akademie optimale Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu bieten, deren Eigenmotivation und Arbeitszufriedenheit zu stärken sowie ihre Kompetenzen zu fördern. Dabei gilt es sie bei der effizienten und erfolgreichen Bewältigung ihrer Tätigkeiten und bei dem Erreichen der Akademieziele zu unterstützen.

Für die Fort- und Weiterbildung stehen an der Akademie zwei Budgettöpfe zur Verfügung: Es gibt zum einen ein eigenes Budget für Abteilungen und Institute, das spezialisierte (fachliche) Weiterbildungen ermöglicht. Zum anderen gibt es einen ergänzenden Weiterbildungspool, der von der Organisationseinheit Personalentwicklung zentral geplant, konzipiert und verwaltet wird. Vor dem Hintergrund der diversifizierten Personalstruktur ist das Weiterbildungsangebot in besonderer Weise zielgruppen- und bedarfsorientiert. Die Angebote stehen allen Mitarbeiter\_innen an der Akademie kostenfrei zu Verfügung.

Angesichts der zunehmenden Internationalisierung der Akademie nehmen die Weiterbildungsmaßnahmen die Vermittlung von Fremdsprachen- und Diversitätskompetenzen in den Fokus. Dies soll in den nächsten Jahren verstärkt gefördert werden. Um insbesondere auch die Qualität der Lehre kontinuierlich zu verbessern, werden die Maßnahmen im Bereich der Hochschuldidaktik weiterhin einen wichtigen Schwerpunkt bilden. Ergänzend werden Angebote zur Förderung von Genderkompetenz auf- und ausgebaut.

Im Weiterbildungsangebot kooperiert die Akademie mit der Universität für angewandte Kunst Wien sowie mit der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Die Kooperationen verbreitern nicht nur das Angebotsspektrum, sondern bieten auch im Hinblick auf die Qualitätsentwicklung wichtige Austausch- und Reflexionsforen. Die von der Organisationseinheit Personalentwicklung angebotenen Weiterbildungen werden alle mittels Fragebogen evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die Planung der nächsten Budgetperiode ein.

Als weiteres zentrales Instrument der Personalentwicklung ist das strukturierte Ziel-Feedback-Gespräch zwischen der\_dem Mitarbeiter\_in und der\_dem unmittelbar Vorgesetzten vorgesehen. Ein Gesprächsleitfaden sowie weiterführende Informationen (z.B. Feedback-Regeln) bieten Orientierung und sind auf der Webseite verfügbar<sup>79</sup>. In einem offenen und auf gegenseitigem Respekt basierenden Dialog werden gemeinsam Entwicklungspotenziale und abgeleitete Maßnahmen besprochen und schriftlich festgehalten sowie die Umsetzung der Zielsetzungen und Vereinbarungen aus dem vorherigen Ziel-Feedback-Gespräch evaluiert.

Individuelle Weiterbildung und Unterstützung wird auf mehrfacher Ebene realisiert. Bildungskarenzen werden ermöglicht und geben Raum zur Höherqualifizierung für künstlerisches/wissenschaftliches und administratives Personal. Qualifizierungen innerhalb der beruflichen Tätigkeiten werden nach den gegebenen Möglichkeiten finanziell unterstützt. Die in den letzten Jahren intensivierten Mobilitätsprogramme für Mitarbeiter\_innen<sup>80</sup> sind hier beispielhaft zu nennen. Darüber hinaus gibt es ein arbeitsmedizinisches Programm und es stehen eine eigene Arbeitspsychologin, Coachings für Frauen und für inter\*, trans und nicht-binäre Personen sowie Angebote für die Team- und Führungskräfte-Entwicklung zur Verfügung. Strukturelle Herausforderungen, die im Coachingprozess auftreten, werden durch die Coaches an die Personalentwicklung in anonymisierter Form berichtet, um in der Folge mit dem zuständigen Vizerektorat bedarfsorientiert Maßnahmen entwickeln zu können. Bei Diskriminierungen, Belästigung oder Mobbing fungieren der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen<sup>81</sup> sowie die beiden Betriebsräte als zentrale Ansprech- und Beratungsstellen für Betroffene.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatem sind flexible Arbeitszeitmodelle vorgesehen. Für die Kinderbetreuung stehen zwei Kindergruppen zu Verfügung, die von der Akademie finanziell gefördert werden. Durch die Mitgliedschaft der Akademie im Dual Career Service können Bewerber\_innen, Job-Einsteiger\_innen und Partner\_innen auf Beratungs- und Serviceangebote zu unterschiedlichen Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückgreifen.

---

79 Vgl.: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/mitarbeiterinnen/personalentwicklung/ziel-feedback-gesprach/ZFGLeitfadenv20.pdf>.

80 Das Thema Mobilitäten für Mitarbeiter\_innen ist in Kapitel 3.5 „Querschnittsbereich Internationalisierung – Mobilitäten und internationale Studierende“ näher erläutert.

81 Diese Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in Kapitel 3.4 „Querschnittsbereich Gesellschaftliche Ziele – Frauenförderung, Geschlechterdiversität und Antidiskriminierung“ näher erläutert.

### 3.6.3 NACHWUCHSFÖRDERUNG

#### Lektor\_innenprogramm für Doktorand\_innen

Als Good-Practice-Beispiel im Bereich Nachwuchsförderung ist das seit dem Jahr 2015 an der Akademie etablierte Lektor\_innenprogramm für Doktorand\_innen zu nennen, das eine spezifische Unterstützung für den Berufseinstieg in die Hochschullehre bietet. Doktorand\_innen, die eine Berufstätigkeit als Universitätslehrende anstreben, erwerben im Rahmen dieses zweisemestrigen Programms theoretische und praktische Grundlagen zur wissenschaftlichen Lehre. Die Lektor\_innen werden bei der Lehrveranstaltung durch eine\_n Mentor\_in mitbetreut, Team Teaching ist ein wesentliches Element. Im zweiten Semester halten die Lektor\_innen eine eigenständige Lehrveranstaltung ab. Begleitend sind Weiterbildungen (z.B. im Bereich der Hochschuldidaktik, in Blended Learning, in gendersensibler und antidiskriminatorischer Lehre) zu absolvieren. Nach jedem Durchlauf werden die Teilnehmer\_innen und Mentor\_innen um ihr Feedback gebeten. Auf dieser Grundlage wird das Programm vor der nächsten Ausschreibung weiterentwickelt.

#### Qualifizierungsstellen

Die Einrichtung von Qualifizierungsstellen ist für die Akademie ein vergleichsweise neues Förderinstrument für Early-Stage-Wissenschaftler\_innen. Im Jahr 2020 wurde in einem gemeinsamen Prozess, in dem unterschiedlichste Personengruppen involviert waren (Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung, Abteilung Kunst | Forschung | Support, Early-Stage-Wissenschaftler\_innen der Akademie), eine entsprechende Richtlinie<sup>82</sup> erarbeitet und verabschiedet. Die Richtlinie regelt das Auswahlverfahren, das weitere Prozedere sowie das Evaluationsverfahren für die Beurteilung der Erreichung der Qualifizierungsziele. Begleitend wird ein Qualifizierungsbeirat eingesetzt, der in den Bewerbungsprozess und die Begleitung der Umsetzung der Qualifizierungsvereinbarung involviert ist.

Darüber hinaus gibt es ein breites Förder- und Unterstützungsangebot für Doktorand\_innen bzw. für (drittmittelbeschäftigte) Early-Stage-Wissenschaftler\_innen.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_zu\\_Stellen\\_mit\\_Qualifizierungsvereinbarung\\_2020.05.25\\_unterschrieben1.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf).

<sup>83</sup> Die entsprechenden Maßnahmen sind im Kapitel 3.3 „Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste – Förderung und Qualifizierung der Early-Stage-Wissenschaftler\_innen und Early-Stage-Künstler\_innen“ näher beschrieben.

## 4 QUALITÄTSENTWICKLUNG

### 4.1 Integration und Beteiligung

Die Zuständigkeiten und Aufgaben von Universitätsrat, Senat und Rektorat sind im Universitätsgesetz geregelt. Ebenso im Universitätsgesetz geregelt sind die Aufgaben und Verantwortungsbereiche des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, Curricularkommissionen, Berufungskommissionen sowie Habilitationskommissionen. Die Vertretungsaufgaben der ÖH sind neben dem Universitätsgesetz im Hochschul\_innenschaftsgesetz<sup>84</sup> gesetzlich festgelegt. Die Aufgabenteilung des Rektorats ist in der Geschäftsordnung des Rektorats<sup>85</sup> geregelt. Die Aufgabenbereiche der einzelnen Organisationseinheiten der Verwaltung und Institute sind im Organisationsplan der Akademie der bildenden Künste Wien<sup>86</sup> beschrieben, die Zuordnung der Organisationseinheiten ist im Organigramm der Akademie abgebildet. In der Satzung<sup>87</sup> sind Gremien und Aufgabenbereiche näher geregelt. Der Organisationsplan, die Geschäftsordnung des Rektorats und die Satzung sind auf der Website veröffentlicht, ebenso wie Richtlinien und weitere akademieinterne Verordnungen und betriebliche Vereinbarungen.

Das Rektorat übernimmt in Fragen des Qualitätsmanagementsystems eine koordinierende und steuernde Aufgabe. Wie bereits in Kapitel 3.1 „Qualitätsverständnis und Qualitätsmanagementkonzept“ dargelegt, sind für die Akademie dezentrale Selbstverantwortung und Subsidiarität wesentliche organisatorische Grundsätze. Entscheidungen, Lösungen und Handlungen werden demnach so weit wie möglich bottom-up, beginnend bei der untersten Ebene selbstverantwortlich und autonom wahrgenommen. Auf diese Weise werden jene Freiräume gewährleistet, die wichtige Voraussetzungen von akademischer Selbstverwaltung sind. Zugleich wirken auf anderen transversalen und höheren Ebenen vielfache Formate der Zusammenarbeit, der Mitgestaltung und des Austauschs unterstützend.

Die Abteilung Qualitätsentwicklung ist dem Rektor zugeordnet, wodurch direkter Austausch in qualitätentwickelnden und qualitätssichernden oder auch in steuerungsrelevanten Fragen gewährleistet ist. Bei Evaluationen und anderen QM-Maßnahmen arbeitet die Abteilung Qualitätsentwicklung partizipativ mit allen relevanten Beteiligten, insbesondere auch mit den Studienrichtungsververtretungen bzw. der ÖH.<sup>88</sup>

Regelmäßige Kommunikationsformate sind an der Akademie von großer Bedeutung. So finden zwischen Rektorat und den Institutsleitungen einerseits sowie den Abteilungsleitungen andererseits monatliche Jour-Fixes statt. Auch mit dem Betriebsrat für das wissenschaftlich-künstlerische Universitätspersonal, dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der ÖH gibt es

---

<sup>84</sup> Bundesgesetz über die Vertretung der Studierenden (Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz 2014 – HSG 2014). StF: BGBl. I Nr. 45/2014. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20008892>.

<sup>85</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Geschäftsordnung des Rektorats der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/rektorat-2/Geschäftsordnung%20des%20Rektorats>.

<sup>86</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2017): Organisationsplan. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/Organisationsplan>.

<sup>87</sup> Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Satzung der Akademie der bildenden Künste. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.

<sup>88</sup> Vgl. dazu die Ausführungen in Kap. 3.1 – „Qualitätsverständnis und Qualitätsmanagementkonzept“.

regelmäßige Treffen. Die einzelnen Rektoratsmitglieder stehen regelmäßig den ihnen zugeordneten Abteilungen sowie darüber hinaus allen universitären Anspruchsgruppen für ihre Anliegen in persönlichen und auch informellen Gesprächen zur Verfügung.

Die mindestens vier Mal im Semester stattfindenden Sitzungen des Senats, in welchem das künstlerische/wissenschaftliche und das allgemeine Personal sowie die ÖH vertreten sind, sind weitere wichtige Foren des akademieinternen Austauschs und der Weiterentwicklung der Universität. Die Akademie ist eine der wenigen österreichischen Universitäten, in der ein\_e Studierende\_r im Vorsitzteam des Senats ist. Neben der Vertretung auf Leitungsebene – dem Senat – sind Studierende in allen Kommissionen und Gremien der Akademie (z.B. Curricularkommissionen, Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) sowie in Arbeitsgruppen repräsentiert.

An den Instituten finden zumindest einmal im Studienjahr, meist öfter, Institutskonferenzen statt, zu denen alle Institutsangehörigen sowie die Studienrichtungsververtretung eingeladen werden, und bei denen institutsspezifische Agenden und Entwicklungen im Vordergrund stehen. Ergänzend gibt es an den Instituten Fachbereichsbesprechungen und eine Reihe von informellen Besprechungen für den bedarfsorientierten oder regelmäßigen Austausch sowie Arbeitsgruppen zu spezifischen Schwerpunkten.

Die Curricularkommissionen wiederum, deren Tagungsrhythmus je nach Kommission unterschiedlich ist und meist bei drei Mal pro Semester liegt, tragen wesentlich zur Weiterentwicklung von Curricula bzw. von Studium und Lehre insgesamt bei.

Ein Beteiligungsformat für Institutsmitglieder und Studienrichtungsververtretungen, das bisher drei Mal<sup>89</sup> realisiert wurde, und das für die Qualitätssicherung und -entwicklung einzelner Institute bzw. Studienrichtungen angeboten wird, ist das *Review Akbild*<sup>90</sup>. Dabei führt das Institut anhand von mehreren Workshops eine Selbstevaluation durch und erstellt einen Selbstbericht. Externe Expert\_innen des entsprechenden Fachs (Critical Friends) treten daraufhin bei einem Vor-Ort-Besuch mit den Beteiligten in Dialog und verfassen einen Review-Bericht. Anschließend werden Verbesserungsmaßnahmen geplant und umgesetzt (Follow-up). Die Methode ermöglicht, die große Bandbreite der Aufgaben der jeweiligen Institute (Lehre, Forschung/EEK, Internationalisierung, gesellschaftliche Ziele etc.) integrativ zu betrachten. In der Vergangenheit wurde das *Review Akbild* auf Initiative des Rektorats durchgeführt. Neu ist, dass es nun auf Eigeninitiative der Institute realisiert wird. Die Abteilung Qualitätsentwicklung übernimmt eine koordinierende und unterstützende Aufgabe.

Eine wesentliche Plattform – sowohl für die Einbindung von relevanten Interessensgruppen als auch für die gemeinsame Erarbeitung von themenspezifischen akademieübergreifenden Projekten oder Vorhaben – sind Arbeitsgruppen. Die Initiative geht hier entweder vom Rektorat, vom Senat oder von einzelnen Personen der Akademie aus.

Ein neu eingeführtes Forum des Austauschs ist die Vollversammlung, die bisher einmal einberufen wurde.<sup>91</sup> Sie dient der Informationsverbreitung dem gegenseitigen Feedback und fungiert als offenes Beteiligungsinstrument. Die Vollversammlung wird regelmäßig, einmal pro Studienjahr stattfinden.

---

89 2008/09: Institut für bildenden Kunst (IBK) bzw. Studienrichtung Bildende Kunst; 2011/12: Institut für Kunst und Architektur (IKA) bzw. Studienrichtung Architektur, 2016/17: Institut für Konservierung – Restaurierung (IKR) bzw. Studienrichtung Konservierung-Restaurierung.

90 Vgl.: Abteilung Qualitätsmanagement (2015): *Review Akbild. Rahmenkonzept für das Peer Review für die Institute und Studienrichtungen der Akademie der bildenden Künste Wien.*

91 Die Vollversammlung musste im März 2020 aufgrund der Covid-19-Schutzmaßnahmen auf Oktober vertagt werden.



Ebenfalls neu ist eine zweitägige Klausur, die gemeinsam mit dem Rektorat, allen Leiter\_innen der Abteilungen und Koordinator\_innen von weiteren relevanten Verwaltungseinheiten erstmals im Sommer 2020 stattfand. Zur Vorbereitung wurde ein halbtägiger Workshop durchgeführt, bei der erste Ideen für die Organisationsentwicklung eingebracht wurden. Darauf aufbauend erarbeiteten die Abteilungen bzw. Verwaltungseinheiten anhand eines Fragenkatalogs konkrete künftige Maßnahmen und Projektideen. Diese bildeten bei der Klausur die Grundlage für die gemeinsame Diskussion, die Sichtbarmachung von abteilungsübergreifenden Schnittstellen, die Entscheidungsfindung sowie die Klärung von Verantwortlichkeiten für konkrete Projekte. Die Klausur wird künftig in einem jährlichen Zyklus durchgeführt, wodurch nicht zuletzt auch die Reflexion und die Qualitätssicherung der bisher gesetzten Projektschritte und ein integrierter Strategie- und Planungsprozess ermöglicht werden.

Tabelle 4.1 Übersicht über die wichtigsten Beteiligungsformate

Gremium / Format	Tagungs-Rhythmus	Teilnehmende	Wichtigste Zuständigkeit
Universitätsrat	vierteljährlich	Mitglieder (5) und Gäste	gemäß gesetzlichem Auftrag, u.a.: Genehmigung des Entwicklungsplans, des Entwurfs der Leistungsvereinbarung
Senat	ca. 4x im Semester	Mitglieder (26) – Vertreter_innen aus dem künstl./wiss./allg. Personal sowie der ÖH, Gäste	u.a. Erlassung und Änderung der Curricula, Erlassung und Änderung der Satzung auf Vorschlag des Rektorats, Zustimmung zum Entwicklungsplan, Einsetzung von Kollegialorganen (z.B. Curricular-, Berufungskommissionen)
Curricular-kommissionen	unterschiedlich, durchschnittlich ca. 3x im Semester	Mitglieder (6-12) inkl. Studierende, AfG und Ko-Stelle FGD punktuell auf Einladung	(Weiter-)Entwicklung des jeweiligen Curriculums
Institutsleitungs-/Rektorats-Jour-Fixe	monatlich	Institutsleiter_innen, stv. Institutsleiter_innen, Senatsvorsitz und Rektorat	gegenseitige Information, Austausch, Universitätsentwicklung
Abteilungsleitungs-/Rektorats-Jour-Fixe	monatlich	Abteilungsleiter_innen und Rektorat	gegenseitige Information, Austausch
ÖH/Rektorats-Jour-Fixe	monatlich	Vorsitz ÖH und Rektorat	Austausch zu und Förderung der studienbezogenen Interessen
Besprechungen mit einzelnen Abteilungsleitungen	(zwei)-wöchentliche Jour-Fixe oder anlassbezogen	einzelne Abteilungsleiter_innen und zuständiges Rektoratsmitglied	gegenseitige Information, Austausch zur Umsetzung der Vorhaben der Leistungsvereinbarung
AfG/Rektorats-Jour-Fixe	vierteljährlich	Vorsitzende des AfG und Rektorat	Austausch über Aufgaben des AfG, Universitätsentwicklung, Personalagenden
Instituts-konferenzen/-sitzungen	mind. 1x pro Studienjahr, meist öfter	Institutsmitglieder inkl. Studierendenvertretung, manchmal Gäste	instituts- und studienrichtungs-spezifische Themen, Umsetzung der Vorhaben der Leistungsvereinbarung
Teamsitzungen in Abteilungen	regelmäßig	Abteilungsleitung und Mitarbeiter_innen	team- und abteilungsspezifische Themen
Gleichstellungsrat	1x im Semester	Rektorat, AfG, Ko-Stelle FGD, Senat, ÖH	Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Berichterstattung und Diskussion über gesetzte Maßnahmen zu Gleichstellung
Gender-Equality-Arbeitsgruppe	1x im Semester (seit 2020)	Rektorat, Ko-Stelle FGD, 2 ÖH Vertreter_innen und je ein_e Vertreter_in der Institute	Umsetzung der Ziele zur Geschlechterdiversität und -gerechtigkeit in Kunst   Forschung   Lehre



Gremium / Format	Tagungs-Rhythmus	Teilnehmende	Wichtigste Zuständigkeit
AfG	monatlich	Mitglieder (12) – Vertreter_innen aus dem künstl./wiss./allg. Personal und der ÖH	Frauenförderung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Beratung, Teilnahme an Personalverfahren/ Berufungs-/Curricular-/Habilitationen-kommissionen/Zulassungsverfahren
Ausstellungskommission	2x im Semester	Vertreter_innen der Institute, ÖH, 2 externe Kurator_innen, Vizerektorat für Kunst   Lehre	Konzeption und Auswahl des Ausstellungsprogramms von xposit und x <sup>E</sup>
Publikationsbeirat	2x im Semester	Vertreter_innen der Institute, Leitung Bibliothek, Rektor	Neukonzeption der Akademie-Schriftenreihe
Akademie   Kunst   Öffentlichkeit	monatlich	Rektorat, BFÖ, ÖH, Vertreter_innen aus dem IBK, IKA, IKL, IKW	Schaffung von Strukturen, um das Verhältnis von Kunst und Öffentlichkeit an der Akademie in neuer Form zu denken und zu koordinieren
Klausur	jährlich	Abteilungsleiter_innen, Koordinator_innen von relevanten Verwaltungseinheiten, Rektorat	Universitätsentwicklung, integrierter Strategie- und Planungsprozess
Vollversammlung	1x pro Studienjahr	alle (künstl./wiss. und allg. Personal, Studierende, Rektorat)	Information und Feedback, offenes Beteiligungsinstrument

Legende: AfG ... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; BFÖ ... Büro für Öffentlichkeitsarbeit und Ausstellungsmanagement; Ko-Stelle FGD... Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität; IBK ... Institut für bildende Kunst; IKA ... Institut für Kunst und Architektur; IKL ... Institut für das künstlerische Lehramt; IKW ... Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften; ÖH ... Österreichische Hochschüler\_innenschaft.

Tabelle 4.2 Übersicht über die wichtigsten Beteiligungsformate – Thematische Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe	Tagungs-Rhythmus	Teilnehmende	Wichtigste Zuständigkeit
AG Rundgang	3 x im Wintersemester	Vertreter_innen der Institute, BFÖ, GTB, Studierendenvertretung, Vizerektorat für Kunst   Lehre	Vorbereitung und Konzeption des jährlichen Rundgangs
AG Open Access	anlassbezogen	Rektorat, Leitung KFS, Leitung ZID, Leitung Bibliothek	Beratung und Unterstützung bei Fragen rund um Open Access, Förderung von Open Access, Vernetzung mit nationalen und internationalen Initiativen
AG Digitalisierung	anlassbezogen	Rektorat, Leitung ZID, Leitung QE, Leitung KFS, Projektmanager_in Digitalisierung	Umsetzung des strategischen Ziels Digitalisierung
AG AgidS	anlassbezogen	AgidS, Vertreter_innen aus dem IKA, IKL, IKW	Begleitung und Weiterentwicklung von <i>Akademie geht in die Schule</i>
ständige AG Barrierefreies Arbeiten und Studieren (bAS)	mindestens 1x pro Semester	Student Welcome Center, AfG, GTB, Behinderungsvertrauenspersonen, Behindertenbeauftragte für Studierende, ÖH, Personalentwicklung, Rektorat, Gäste	Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Begleitung, Monitoring und Evaluation der Barrierefreiheit

Arbeitsgruppe	Tagungs-Rhythmus	Teilnehmende	Wichtigste Zuständigkeit
Beratungs-gremium Gender   Queer   Decolonial Lehre	1x jährlich im Frühjahr	Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter_innen und je ein_e Vertreter_in der Institute	Auswahl der externen Lehraufträge für Gender/Queer/Decolonial Studies
AG Green Mobility	ca. 2x pro Semester	Leitung International Office, Leitung GTB, Leitung QE, Leitung BFÖ, Leitung Personalabteilung, Personalentwicklung, Wissenstransfer	Erarbeitung von Empfehlungen und Aufbau von Infrastrukturen für Green Mobility
AG E-Learning/ Blended Learning	regelmäßig	Leitung Bibliothek, Leitung QE, Vertreter_innen vom IKW und IKL, Leitung ZID, Projektmanager_in Digitalisierung	Erarbeitung von E-Learning/Blended-Learning-Angeboten und Weiterbildungen, Information und Beratung
diverse Task Forces in Zusammenhang mit den Covid-19-Maßnahmen	laufend seit März 2020	Rektorat, Expert_innen der jeweiligen Themen (Distanzlehre, Mobilitäten, Raummanagement etc.)	Krisenstab, Erarbeitung von Covid-19-Schutzmaßnahmen und alternativen Lösungen, fachliche Beratung

Legende: AfG ... Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; AgidS ... Akademie geht in die Schule; BFÖ ... Büro für Öffentlichkeitsarbeit und Ausstellungsmanagement; GTB ... Abteilung für Gebäude Technik Beschaffung; IKA ... Institut für Kunst und Architektur; IKL ... Institut für das künstlerische Lehramt; IWK ... Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften; KFS ... Kunst | Forschung | Support; Ko-Stelle FGD... Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität. ÖH ... Österreichische Hochschüler\_innenschaft; QE ... Abteilung für Qualitätsentwicklung; ZID ... Zentraler Informatikdienst.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass ergänzend an vielen Stellen eine Reihe von anlassbezogenen Konsultationen und Gesprächen stattfinden. Der Grundsatz der offenen Kommunikation und die partizipative Herangehensweise führen dazu, dass die breite Expertise ebenso wie die unterschiedlichen Perspektiven der Studierenden, des künstlerischen/wissenschaftlichen und des allgemeinen Personals in die Qualitätsentwicklung bzw. in Feedback-Prozesse einfließen. Besonders zu betonen ist in diesem Zusammenhang z.B. die gemeinsame Erarbeitung des neuen Entwicklungsplans 2022–27, bei der zwischen dem Rektorat und den Instituten, Abteilungen, Gremien und der ÖH über mehrere Monate unterschiedliche Beteiligungsstrukturen entwickelt und umgesetzt wurden.

## 5 SELBSTEINSCHÄTZUNG

### 5.1 Stärken und Schwächen sowie Entwicklungsperspektiven des Qualitätsmanagements

An der Akademie der bildenden Künste Wien gibt es auf allen Ebenen und Bereichen gut etablierte Systeme des Qualitätsmanagements, die mit großer Selbstverständlichkeit und einer offenen Haltung umgesetzt werden, auch wenn sie nicht immer mit dem Label eines Qualitätsmanagementsystems versehen sind. Durch das neue Rektorat wurden wichtige Schritte für eine Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems gesetzt, so wird nun bei der Umsetzung der QM-Aufgaben auf eine bessere Transparenz und auf eine hohe Beteiligung besonders Wert gelegt.

Die partizipative Herangehensweise wird strukturell durch vielfältige Beteiligungs- und Austauschformate gestützt. Dadurch konnte ein organisatorischer Rahmen aufgebaut werden, in dem die unterschiedlichen Bereiche und Handlungsfelder in integrativer Weise vernetzt und die strategischen Steuerungsinstrumente besser aufeinander abgestimmt werden können. Dies bietet zugleich eine solide Basis für künftige Schwerpunktsetzungen und Weiterentwicklungen.

Die akademieweite Auseinandersetzung mit dem Thema Qualität wird intensiv geführt. In den letzten Jahren ist es unter anderem gelungen, Skepsis gegenüber den teilweise von außen auferlegten Evaluationsvorgaben abzubauen und das Entwicklungspotenzial durch den kontext- und anwendungsorientierten sowie partizipativen Ansatz zu heben.

Die Qualitätskultur der Akademie ist gut etabliert und wird sowohl strukturell durch eine Organisationskultur, die von Selbstreflexivität, Kritikfähigkeit und Veränderungsbereitschaft getragen ist, als auch individuell durch das hohe Engagement der Universitätsangehörigen, lebendig gehalten.

Eine Herausforderung besteht für die Akademie nicht zuletzt darin, die mitunter aufwändigen und externen Evaluations-, Monitoring- und Reporting-Vorgaben mit einem internen lernenden Qualitätsmanagementsystem, das dem Selbstverständnis der Akademie als offener und gesellschaftskritischer Institution entspricht, zu verbinden. Externe Vorgaben an österreichische Universitäten spiegeln nicht immer die Besonderheiten und Bedürfnisse einer Kunstuniversität mit der Größe und Struktur der Akademie wider.

Demgegenüber schaffen gerade die überschaubare Größe und die flache Organisationsstruktur der Akademie Möglichkeiten, sich von standardisierten Formaten der Qualitätssicherung und -entwicklung abzuwenden und stärker situative sowie kontextspezifische Methoden und Konzepte zu entwickeln. Zugleich öffnet sich dadurch ein Raum für partizipative und kollegiale Zugänge, die eine breite Akzeptanz und hohe Verbindlichkeit in Bezug auf die daraus abgeleiteten Maßnahmen schaffen, und die Prozesse um vielfältige Blickwinkel bereichern.

Entwicklungspotenzial liegt in der Diffundierung von Ergebnissen in Bezug auf Analyseprozesse oder von evidenzbasierten Informationen, die insbesondere durch die Abteilung Qualitätsentwicklung eingebracht werden. Derzeit ist in diesem Bereich eine starke Initiativesetzung der Abteilung notwendig. Es gilt noch nicht als selbstverständlich für Prozesse der Qualitätsentwicklung und -sicherung auf das Serviceangebot und auf Ergebnisse der Abteilung zurückzugreifen. Dies muss allerdings auch unter dem Aspekt der Ressourcenlage der Abteilung gesehen werden, die erst im letzten Jahr von 1 auf 2,5 Vollzeitäquivalente

deutlich verbessert werden konnte. Mit dem neuen Rektorat wurde hier in personeller, struktureller und inhaltlicher Hinsicht eine wesentliche unterstützende Weichenstellung vorgenommen.

## BEREICH STUDIUM UND LEHRE

Im Bereich Lehre und Studium sind für den gesamten Student Life Cycle Maßnahmen und Instrumente der Qualitätssicherung und -entwicklung realisiert. Insbesondere niederschwellige Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote für Studierende sind gut etabliert und werden laufend ausgebaut. Im Jahr 2020 startete z.B. die *Plattform Vielfalt*, geplant ist ein Companion Netzwerk. Möglichkeiten der intercurricularen Zusammenarbeit werden ausgelotet und umgesetzt. Für die Unterstützung der Curricularkommissionen werden bereits bestehende Angebote ausgebaut oder auch stärker beworben und neue Instrumente (z.B. Begleitforschung für neue Studien) entwickelt.

Für das gesellschaftliche Ziel, die Diversität der Studierenden an der Akademie zu fördern, sind mehrere ineinandergreifende Vorhaben umgesetzt. Künftig werden die Zwischenevaluation von *Akademie geht in die Schule* oder das Monitoring der Zulassungsverfahren (*Chancen schaffen*) wesentliche Impulse für Weiterentwicklungen geben.

Hinzuweisen ist darauf, dass seit dem Jahr 2019/20 von der Abteilung Qualitätsentwicklung neue Vorhaben implementiert wurden, bei denen aufgrund der kurzen Zeitspanne jedoch noch keine qualitätsentwickelnden Regelkreise realisiert werden konnten. Auch wenn Beteiligte vielfach in die Konzeptphase eingebunden waren, sind die Maßnahmen teilweise noch nicht akademieweit verankert. Dazu zählen die Studienabschluss-Befragung, das Monitoring der Zulassungsverfahren oder die Evaluation und das Monitoring der Studierbarkeit. Anzumerken ist jedoch, dass bereits der partizipative Zugang in der Planung (z.B. bei der Definition der Themen bzw. bei der Erstellung des Fragebogens für die Studienabschluss-Befragung oder bei der Abstimmung der Indikatoren für das Monitoring der Zulassungsverfahren) qualitätsentwickelnde Impulse und Nachdenkprozesse in Gang gesetzt hat. Zu erwarten ist, dass die Befragungs- oder Evaluationsergebnisse weitere Qualitätsentwicklungsprozesse auslösen werden.

## BEREICH FORSCHUNG, ENTWICKLUNG UND ERSCHLIESSUNG DER KÜNSTE

Beratung, Service und Support im Bereich Forschung/EEK können als Good-Practice-Beispiel für ein in diesem Bereich gelungenes Qualitätsmanagementsystem akzentuiert werden. Für die Qualitätssicherung und -entwicklung im Kernbereich tragen insbesondere auch die Transparenz über Abläufe und Kriterien bei. Ein wichtiger Ansatz ist es, bedarfsorientiert zu arbeiten und die verschiedenen Zugänge in der Forschung/EEK, die in den Schwerpunkten sichtbar sind, zu berücksichtigen. Die erfolgten Maßnahmen zeigen eine hohe Wirksamkeit und das Service-Angebot wird umfassend genutzt. Die Wirksamkeit zeigt sich u.a. darin, dass an der Akademie zu Beginn der strukturierten Forschungsförderung (2012) nur vereinzelt an Instituten erfolgreich Drittmittel eingeworben werden konnten. Inzwischen sind an allen Instituten kompetitiv eingeworbene Drittmittel-Forschungsprojekte mit sehr unterschiedlichen Fördergeber\_innen realisiert. Die Projekte werden in der Regel erfolgreich umgesetzt.

Arts-based-Research ist eine zentrale Entwicklungsrichtung, die Akademie nimmt eine führende Rolle im internationalen Diskurs ein. Der Zugang zu Drittmitteln und Förderungen

sowie die Unterstützung in den damit verbundenen Projektphasen sind mit dafür ausschlaggebend, dass die Akademie dieses Ziel erreicht.

Eine Herausforderung besteht für den Arbeitsbereich in den stark extern vorgegebenen und sich ändernden Rahmenbedingungen der Fördereinrichtungen. Dies kann zu einem Spannungsverhältnis zwischen der Notwendigkeit von schneller Reaktion und dem Grundsatz der partizipativen und kritischen Haltung führen, die teilweise in den internen Netzwerken und Kooperationen schwer zu vermitteln ist. Die Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen und den Schwerpunkten von Fördereinrichtungen erfordert ein hohes Maß von Expert\_innen-Wissen, dessen Übersetzung eine komplexe Aufgabe darstellt. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des strategischen Ziels der Internationalisierung soll es künftig verstärkt darum gehen, Forschungsk Kooperationen auch im Europäischen Forschungsraum zu intensivieren und hier gezielt Service und Unterstützung zu bieten.

## QUERSCHNITTSBEREICH GESELLSCHAFTLICHE ZIELE

Maßnahmen der Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie der Genderdiversität und -gerechtigkeit und deren Monitoring sind auf Ebene der Gesamtuniversität sehr gut wirksam. Die Ziele prägen das Profil der Akademie und sind wesentliche handlungsleitende Organisationsprinzipien, zugleich bringen die einzelnen Einrichtungen und Beteiligten in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen ein hohes Engagement mit, gehen planvoll vor, reflektieren das Vorgehen und entwickeln die Instrumente weiter. Mit Blick auf das Qualitätsmanagement ist es der Akademie hier in besonderer Weise gelungen, strategische Ziele gesamtuniversitär zu verankern und in allen universitären Aufgabenbereichen umzusetzen. Handlungsbedarf lässt sich im Bereich Barrierefreiheit orten, hier wird jedoch die neu gegründete Arbeitsgruppe Barrierefreies Arbeiten und Studieren wesentliche Impulse setzen.

## QUERSCHNITTSBEREICH INTERNATIONALISIERUNG

Durch die starke internationale Ausrichtung der Akademie ist die Internationalisierung in allen Bereichen der Akademie gut verankert. Sowohl in Studium und Lehre, als auch in der Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste sowie nicht zuletzt in der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung werden zielgerichtete Akzente gesetzt.

Internationalisierung ist eine der wesentlichen strategischen Entwicklungsrichtungen der Akademie. In den nächsten Jahren wird es daher gezielt darum gehen, internationale Kooperationen zu stärken und zu erweitern. Im Rahmen von neuen Internationalisierungsprogrammen (Art School Alliance und erweiterte Fördermöglichkeiten für bilateralen Job-Exchange) werden künftig für das allgemeine wie künstlerische/wissenschaftliche Personal bessere Möglichkeiten geboten, sich zu vernetzen und weitere berufliche Horizonte zu öffnen.

## QUERSCHNITTSBEREICH PERSONAL UND ADMINISTRATION

Hervorzuheben ist die gelungene Umsetzung einer gendersensiblen und transparenten Personalpolitik, die durchgängig präsent ist. Die Ziele Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung haben sowohl für die Personalaufnahme als auch für die Personalentwicklung Gültigkeit. Diese Stringenz spiegelt sich in strategischen Dokumenten, wie z.B. der Richtlinie für Berufungsverfahren, der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, dem Frauenförderplan oder dem Gleichstellungsplan wider.

Für die Nachwuchsförderung liegen mehrere Maßnahmen vor, die positive Wirkungen zeigen und die im Sinne eines Qualitätskreislaufs konzipiert sind. Um die Karriereperspektiven von Early-Stage-Wissenschaftler\_innen zu erhöhen, werden Qualifizierungsstellen ausgebaut.

Digitalisierung ist insgesamt eine wichtige Entwicklungsrichtung der Akademie, die in den nächsten Jahren verstärkt werden wird. Dabei wird es u.a. darum gehen, Bedarf auszuloten, Schnittstellen bestehender Systeme zu identifizieren und diese nutzungsorientiert zusammenzuführen. Spezifische Aufgabenbereiche wurden bereits definiert. Im September 2020 wurde eine eigene Stelle ausgeschrieben, die die Gesamtkoordination der Umsetzungsschritte zur Digitalisierungsstrategie verantworten wird.

## INTEGRATION UND BETEILIGUNG

Ein Ziel, das kontinuierlich verfolgt wird, ist die umfassende Einbeziehung der Interessen der Akademieangehörigen in die Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse. Für die Beteiligung der Studierenden hat die Akademie bereits zahlreiche gut etablierte Strukturen geschaffen – zum Teil über die gesetzlich festgeschriebenen Rechte hinausgehend. In Zukunft soll der Austausch zwischen der ÖH bzw. den Studienrichtungsvertretungen und allen Gremien, Instituten und Abteilungen strukturell noch besser sichergestellt werden.

Insgesamt wurden durch das neue Rektorat seit Herbst 2019 Kommunikationsprozesse gestärkt und zentrale akademieübergreifende Austausch- und Planungsplattformen eingeführt. Auch wenn diese Neuerungen einen relativ kurzen Zeitraum umfassen, zeigen sie bereits jetzt positive Wirkungen in Bezug auf Austausch, Debatten, Integration und Beteiligung.

Abschließend ist festzuhalten, dass allein der durch die Audit-Vorbereitung ausgelöste vertiefende Dialog zwischen Rektorat, Abteilungen bzw. weiteren Verwaltungseinheiten, Instituten, Gremien und der ÖH sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse wichtige Impulse setzten, um die eigenen Stärken und Schwächen besser zu sehen und zu verstehen. Die Auseinandersetzung und Selbstverständigung über das Qualitätsmanagementsystem der Akademie der bildenden Künste Wien gaben und geben wichtige Einsichten für deren künftige Weiterentwicklung und für neue Weichenstellungen.

## QUELLEN

Abteilung Qualitätsmanagement (2014): Absolvent\_innen-Diskussion im Rahmen der Curricularentwicklung am Institut für das künstlerische Lehramt – IKL. Ergebnisdokumentation. Endbericht. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsmanagement (2014): Meta-Evaluation zum LV-Feedback am Institut für Kunst und Architektur – IKA, WS 2013/14. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsmanagement (2014): Studienverlauf am Institut für das künstlerische Lehramt. Studienjahre 2007/08–2012/13. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsmanagement (2015): Review Akbild. Rahmenkonzept für das Peer Review für die Institute und Studienrichtungen der Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsmanagement (2018): Evaluation der Gender-/Queer-Lehraufträge Sommersemester 2017/18. Ergebnisse der Studierenden- und Lehrendenbefragung. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsentwicklung (2020 (2014)): LV-Feedback an der Akademie. Kurzinfo. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [www.akbild.ac.at/lv-feedback](http://www.akbild.ac.at/lv-feedback).

Abteilung Qualitätsentwicklung (2020): Absolvent\_innen der Akademie. Abschlussjahrgänge 2000–2018. Kurzbericht. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/studie-zu-den-absolvent\\_innen-der-akademie](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/qualitaetsentwicklung/studie-zu-den-absolvent_innen-der-akademie).

Abteilung Qualitätsentwicklung (2020): Umfrage zur Distanzlehre. Erfahrungen aus Lehrenden-Perspektive. Ergebnisbericht. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsentwicklung (2020): Umfrage zur Distanzlehre. Erfahrungen aus Studierenden-Perspektive. Ergebnisbericht. Akademie der bildenden Künste Wien.

Abteilung Qualitätsentwicklung (2021, im Erscheinen): Feedback-Toolkit. Praxishandbuch für Feedback-Methoden in der Lehre. Akademie der bildenden Künste Wien.

Akademie der bildenden Künste Wien (2005): Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter\_innen. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/im-placement-1.pdf>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2014): Internationalisierungsstrategie. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/internationalisierungsstrategie/Internationalisierungsstrategie2014.pdf>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2015): Richtlinie des Rektorats zur Open Access-Strategie der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/forschung/open-access/akademie\\_open%20access%20richtlinie.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/forschung/open-access/akademie_open%20access%20richtlinie.pdf).

Akademie der bildenden Künste Wien (2017 (2007)): Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner\_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung). Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy\\_of\\_\\_neu04Antidiskriminatorische\\_BV30.5..pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung/copy_of__neu04Antidiskriminatorische_BV30.5..pdf).

Akademie der bildenden Künste Wien (2017): Entwicklungsplan 2019–2025. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/Entwicklungsplan/End\\_AkademieEntwicklungsplan2019-2025%20-%20Kopie.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/Entwicklungsplan/End_AkademieEntwicklungsplan2019-2025%20-%20Kopie.pdf).



Akademie der bildenden Künste Wien/Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Leistungsvereinbarung 2019–2021. Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/leistungsvereinbarung/LV20192021AkademiederbildendenKunsteWien.pdf>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2019 (2010)): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf).

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Non Binary Universities – Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM\\_AkademiederbildendenKunsteWien\\_2019.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf).

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Wien. Online: [www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre](http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre).

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Geschäftsordnung des Rektorats der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/rektorat-2/Geschäftsordnung%20des%20Rektorats>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Wissensbilanz. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/wissensbilanz/Wissensbilanz2019.pdf>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2020 (2004)): Frauenförderplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/Frauenfoerderungsplan>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Gleichstellungsplan der Akademie der bildenden Künste Wien. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/gleichstellungsplan>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Leitfaden für die Durchführung von Ziel I Feedback I Gesprächen. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/mitarbeiterinnen/personalentwicklung/ziel-feedback-gesprach/ZFGLeitfadenv20.pdf>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Organisationsplan. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/Organisationsplan/?searchterm=organisationsplan\\*&set\\_language=de](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/Organisationsplan/?searchterm=organisationsplan*&set_language=de).

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_zu\\_Stellen\\_mit\\_Qualifizierungsvereinbarung\\_2020.05.25\\_unterschrieben1.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf).

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Mission Statement. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mission-statement>.

Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.

Akademie der bildenden Künste Wien (o.J.): Satzung der Akademie der bildenden Künste. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung>.

Akademie der bildenden Künste Wien (o.J.): Berufungsverfahren für Universitätsprofessor\_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: [https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor\\_innen-gemaess-a7-98-universitaetsgesetz-2002](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/Satzung/berufungsverfahren-fuer-universitaetsprofessor_innen-gemaess-a7-98-universitaetsgesetz-2002).

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (2019): Tätigkeitsbericht 2019. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Akademie der bildenden Künste Wien.

Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities (2003). Berlin. Online: <https://openaccess.mpg.de/Berlin-Declaration>.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz –B-GIBG). BGBl. Nr. 100/1993. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>.

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 –UG). BGBl. I Nr. 120/2002. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>.

Gesellschaft für Evaluation e. V. (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Mainz. Online: [https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards\\_fuer\\_Evaluation.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf).

Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wroblewski, Angela (2015): Genderkompetenz von EvaluatorenInnen. Positionspapier des AK Gender Mainstreaming der DeGEval. Online: [https://www.degeval.org/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK\\_Gender/Positionspapier\\_Genderkompetenz\\_von\\_EvaluatorInnen\\_final.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK_Gender/Positionspapier_Genderkompetenz_von_EvaluatorInnen_final.pdf).

Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität (2020, im Erscheinen): Frauenbericht 2019. Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/dokumente/geschlechterverteilung>.

Rothmüller, Barbara (2009): BewerberInnen-Befragung am Institut für bildende Kunst. Endbericht. Studie im Auftrag der Akademie der bildenden Künste Wien. Online: <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen/endbericht.pdf>.

Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015). Brüssel. Online: [https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG\\_2015.pdf](https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf).