

] a [

Frauenbericht | 2015

Akademie der bildenden Künste Wien

Impressum:

Akademie der bildenden Künste Wien

Netzwerk für Frauenförderung | Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung

Karl-Schweighofer-Gasse 3

1070 Wien

www.akbild.ac.at/frauen

Verfasserin:

Denise Beer

d.beer@akbild.ac.at

Wien, Jänner 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Gesamtübersicht	7
2.1	Mitarbeiter_innen	9
2.2	Glasdeckenindex	10
2.3	Gender Pay Gap	11
2.4	Studierende	12
3	Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen	14
4	Institut für bildende Kunst (IBK)	15
4.1	Mitarbeiter_innen	15
4.2	Studierende	18
5	Institut für das künstlerische Lehramt (IKL)	20
5.1	Mitarbeiter_innen	20
5.2	Studierende	23
6	Institut für Kunst und Architektur (IKA)	25
6.1	Mitarbeiter_innen	25
6.2	Studierende	29
6.2.1	Bachelor Architektur	29
6.2.2	Master Architektur	31
6.2.3	Szenographie	32
6.2.4	Doktorat Dr.in techn.	34
7	Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften (IKW)	35
7.1	Mitarbeiter_innen	35
7.2	Studierende	38
7.2.1	Master Critical Studies	38
7.2.2	PhD in Practice	40
7.2.3	Doktorat Dr. phil	42
8	Institut für Konservierung und Restaurierung (IKR)	43
8.1	Mitarbeiter_innen	43
8.2	Studierende	46
9	Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst (INTK)	48
10	Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal	51
10.1	Leitungsfunktionen	53
10.2	Mobilitäten	53
11	Mitarbeiter_innen – Reisekosten	54
12	Studierende	55
12.1	Internationale Mobilitäten	55
12.2	Förderungen und Stipendien	55
12.2.1	Projektförderung	56
12.2.2	Förderungsstipendium	57
12.2.3	Arbeitsstipendium	58
12.2.4	Leistungsstipendium	59
12.2.5	Sozialstipendien	59
	Abbildungsverzeichnis	60
	Tabellenverzeichnis	61
	Literaturverzeichnis	63

1 Einleitung

Die Akademie der bildenden Künste Wien gilt österreichweit, aber auch in Gesamteuropa, als Vorzeiginstitution für Geschlechtergleichstellung und aktive Frauenförderung, was auch durch den vorliegenden Frauenbericht empirisch bestätigt wird. Wenngleich der vorliegende Bericht sich größtenteils quantitativ mit Geschlecht auseinandersetzt, ist es an der Akademie selbstverständlich, dass in allen Bereichen die Kategorie Geschlecht und die gesellschaftlich hergestellten und reproduzierten Geschlechtsunterscheidungen thematisiert, im besten Fall überwunden oder zumindest verringert werden. Generell muss, wie auch in den vorangegangenen Berichten, darauf hingewiesen werden, dass die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken höchst ambivalent zu sehen ist. Einerseits ermöglicht eine geschlechtsspezifische Auswertung die Sichtbarmachung von Ungleichheiten, andererseits schreibt sie die Binarität von Frau-Mann fort.

Die Akademie der bildenden Künste Wien ist sich gewahr, dass Geschlecht komplexer zu fassen ist als dies durch eine strikte Frau-und-Mann-Dichotomie möglich ist. Die Bereitstellung bestmöglicher Bedingungen zur Entwicklung und Erschließung der Künste, der Forschung und der künstlerischen Forschung beinhaltet im Verständnis der Akademie der bildenden Künste Wien auch die Anerkennung der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter_innen, so auch die Anerkennung ihres Identitätsgeschlechts. Seit dem Jahr 2014/15 werden beispielsweise die Anträge für Projektförderungen jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst, auch das Zulassungsverfahren bietet bereits bei der Registrierung die Möglichkeit, die binäre Einteilung zu überwinden, ebenso die Online-Registrierung für die Bewerbung als zukünftige Mitarbeiter_innen. Im Herbst 2016 startete das Projekt Non-Binary University an der Akademie, welches darauf abzielt, Personen innerhalb universitärer Strukturen weitgehendst, sofern dies gesetzlich möglich ist, entsprechend ihres Identitätsgeschlechts zu behandeln. Das Projekt beabsichtigt, die Rahmenbedingungen an der Akademie der bildenden Künste Wien zu verändern und soll damit zu einer Verbesserung der Situation und Sichtbarmachung von Trans*, Inter* und nicht-binären Personen führen.

Der vorliegende Frauenbericht analysiert die Geschlechterzusammensetzung der Akademie der bildenden Künste Wien für das Jahr 2015 und legt seinen Fokus auf die einzelnen Institute. So können die Institute das sie betreffende Kapitel in Relation zu den im Frauenbericht 2014 erstellten Analysen betrachten und feststellen, wie sich gleichstellungspolitische Maßnahmen in ihrer Organisationseinheit ausgewirkt haben.

Geändert wurde in diesem Bericht der Stichtag für die Daten der Mitarbeiter_innen. Der neue Stichtag ist nun der 31. Dezember (anstatt des 1. Oktober) eines jeden Jahres, um eine Angleichung in der universitären Berichtslegung zu erreichen.

Zusammenfassend lässt sich, wie auch in den Vorjahren, ein positives Resümee in Bezug auf die Geschlechterzusammensetzung an der Akademie der bildenden Künste Wien ziehen. Der Frauenanteil liegt in beinahe allen Organisationseinheiten über 50 Prozent, wenn nicht gar über 60 Prozent. Nur beim Institut für Kunst und Architektur liegt der Frauenanteil bei den Mitarbeiter_innen unter 50 Prozent, nämlich bei 43,33 Prozent (in VZÄ: 52,38 Prozent). Generell ist die Akademie der bildenden Künste Wien eine verhältnismäßig kleine Institution, an der einzelne Personalentscheidungen große Auswirkungen haben. In spezifischen Personal-, Berufs- und Studierendengruppen kann eine ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern auf eine geschlechtliche Konnotation bzw. Stereotypisierung von Berufsfeldern hinweisen. Die Akademie der bildenden Künste Wien ist aktiv bemüht, diese Geschlechterstereotypisierungen in ihrem Wirkungsbereich zu durchbrechen.

Danksagung

Die Verfasserin möchte sich an dieser Stelle auch herzlich bei allen Kolleg_innen der Akademie der bildenden Künste Wien bedanken, die ihr bei der Verfassung dieses Berichts durch die Bereitstellung der Daten sowie hilfreiche Diskussionen unterstützt haben, insbesondere bei Evelyn Barovsky (Personalabteilung), Annina Müller Strassnig (Doktoratszentrum), Astrid Fingerlos (Qualitätsmanagement), Angelika Reiter und Daniela Masilko (Vizerektorat Lehre | Nachwuchsförderung), Gabriele Reinharter-Schrammel (Büro für Internationale Beziehungen) sowie Marianne Maljkovic und Nina Musey-Holik (Studien- und Prüfungsabteilung).

Stichtage und Datenquellen

Sofern nichts anderes ausgewiesen, wurden folgende Stichtage und Datenquellen herangezogen:

Mitarbeiter_innen:

Datenquelle: Datenexport der Personalabteilung

Stichtag: 31.12.2015

Neueinstellungen: 1.1.2015 bis 31.12.2015.

Hier ist zu beachten, dass Doppelzählungen (etwa bei Lektor_innen) unter Umständen möglich sind.

Dennoch gibt die Zahl einen Eindruck, welche Arbeitsverträge in diesem Zeitraum abgeschlossen wurden.

Mobilitäten: Rektorat | Personalentwicklung, Stichtag: 31.12.2015

Studierende:

Datenquelle: AkademieOnline

Stichtag: 28.02.2016.

Dieser Stichtag wurde gewählt, da sowohl uni:data als auch AkademieOnline mit diesem Stichtag arbeiten.

Projektförderung und Sozialstipendien: Vizerektorat Lehre | Nachwuchsförderung, Studienjahr 2015/16

2 Gesamtübersicht

Die nachstehende Abbildung 1 veranschaulicht die an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2015 tätigen Personen aufgeteilt in Künstlerisch-wissenschaftliches Personal, Allgemeines Personal und Studierende. Das an der Akademie der bildenden Künste Wien tätige Personal bildet gemeinsam mit den Studierenden eine Gruppe von 2309 Personen, welche sich in 1441 Frauen und 868 Männer aufteilt. Interessant ist, dass an der Akademie angestellte Männer häufiger im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal beschäftigt sind. Insgesamt weisen die Personaldaten aus, dass 450 Personen ein Beschäftigungsverhältnis an der Akademie der bildenden Künste Wien haben, wobei dies 281,6 Vollzeitäquivalenten entspricht. Das Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien wird seit Oktober 2011 von drei Frauen geleitet.

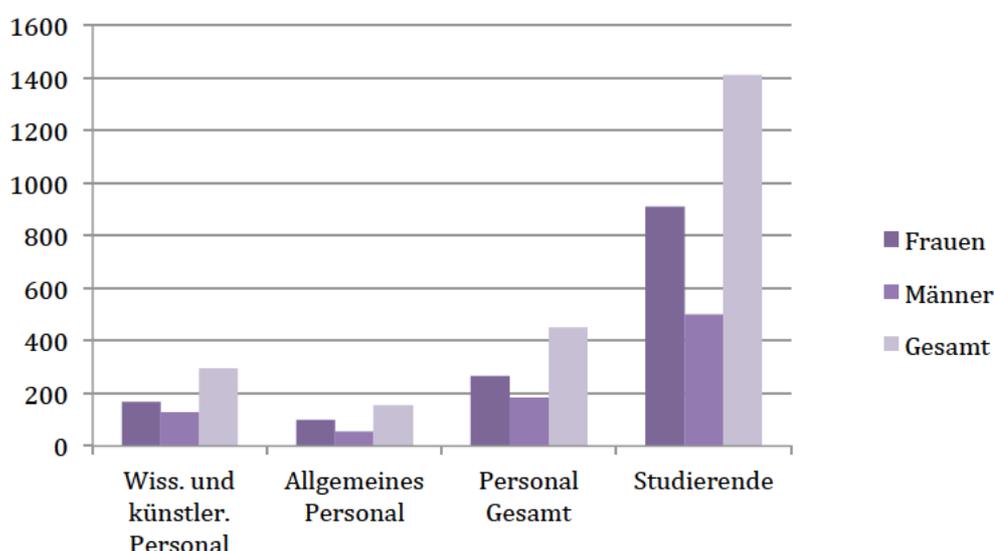


Abb. 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 (Kopfzahlen)

Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.10.2015; Stichtag Studierende: 28.02.2016.

Anmerkung: Trotz der unterschiedlichen Stichtage werden die Daten des Personals und der Studierenden in der Abbildung gemeinsam dargestellt, um die Relation deutlich zu machen.

	Köpfe			Vollzeitäquivalente		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftlich und künstlerisches Personal	166	129	295	85,0	67,0	152,0
Allgemeines Personal	100	55	155	80,0	49,6	129,6
Personal Gesamt	266	184	450	165,0	116,6	281,6
Studierende	909	500	1409			
Personal + Studierende Insgesamt	1441	868	2309			

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2015
Quelle: uni:data. Stichtag Personal: 31.10.2015; Stichtag Studierende: 28.02.2016.

Die Wissensbilanz 2015 weist aus, dass „die Daten zum Geschlechterverhältnis zeigen, dass im Vergleich zum Vorjahr der Frauenanteil unter allen Beschäftigten sowohl bei den Köpfen als auch bei den Vollzeitäquivalenten gering zugenommen hat (+ 1,3 bzw. +0.4 Prozentpunkte). Beim allgemeinen Personal sind 64,5% der Beschäftigten Frauen, in Vollzeitäquivalenten ergibt dies 61,7%. Beim künstlerischen und wissenschaftlichen Personal beträgt der Frauenanteil 56,3%, die entsprechenden Vollzeitäquivalente belaufen sich dabei mit 55,9% fast auf dem gleichen Niveau.“¹ Im Jahr 2014 waren von 453 Mitarbeiter_innen 262 Frauen (Vollzeitäquivalente: 160,4 Frauen von insgesamt 275,4 Personen).

Insgesamt besteht auf der Akademie der bildenden Künste Wien bei den Beschäftigten nach Köpfen ein Frauenanteil von 59,11 Prozent.

¹ Vgl. Wissensbilanz I Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien 2015, 20

2.1 Mitarbeiter_innen

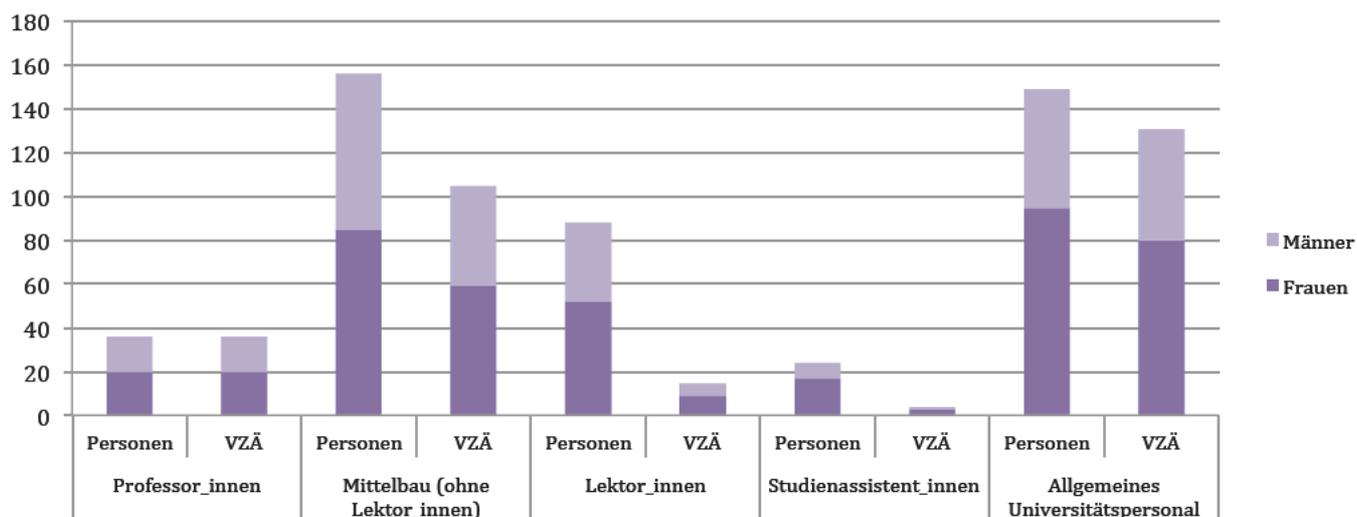


Abb. 2: Mitarbeiter_innen nach Beschäftigungsgruppen, Personen und Vollzeitäquivalenten in Absolutwerten

In allen in Abbildung 2 dargestellten Beschäftigungsgruppen liegt der Frauenanteil über 50 Prozent. Die Veränderungen im Personal sind in den folgenden Kapiteln detailliert dokumentiert. Allgemein lässt sich sagen, dass die vergleichsweise hohe Teilzeitarate in der Kategorie des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals vor allem darauf zurückzuführen, dass diese Gruppe meist parallel zu ihrer Anstellung an der Akademie der bildenden Künste Wien auch in anderen fachlich oft verwandten Beschäftigungsverhältnissen an anderen Einrichtungen steht, beispielsweise sind hier Architekturbüros sowie andere Bildungseinrichtungen und Kunst- und Kulturinstitutionen zu nennen². In der höchsten Hierarchiestufe – den Professor_innen zeigt sich mit 55,56% Frauen, die alle vollbeschäftigt sind, ein nahezu identes Geschlechterverhältnis.

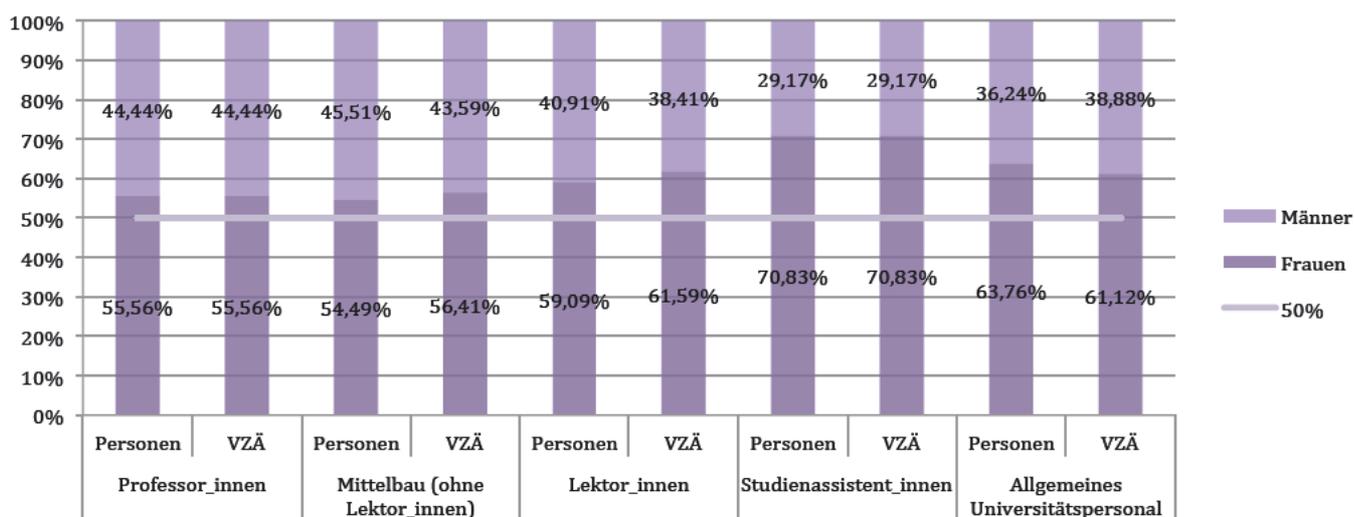


Abb. 3: Mitarbeiter_innen nach Beschäftigungsgruppen, Personen und Vollzeitäquivalenten in Prozent

² Vgl. Wissensbilanz I Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien 2015, 19f

2.2 Glasdeckenindex

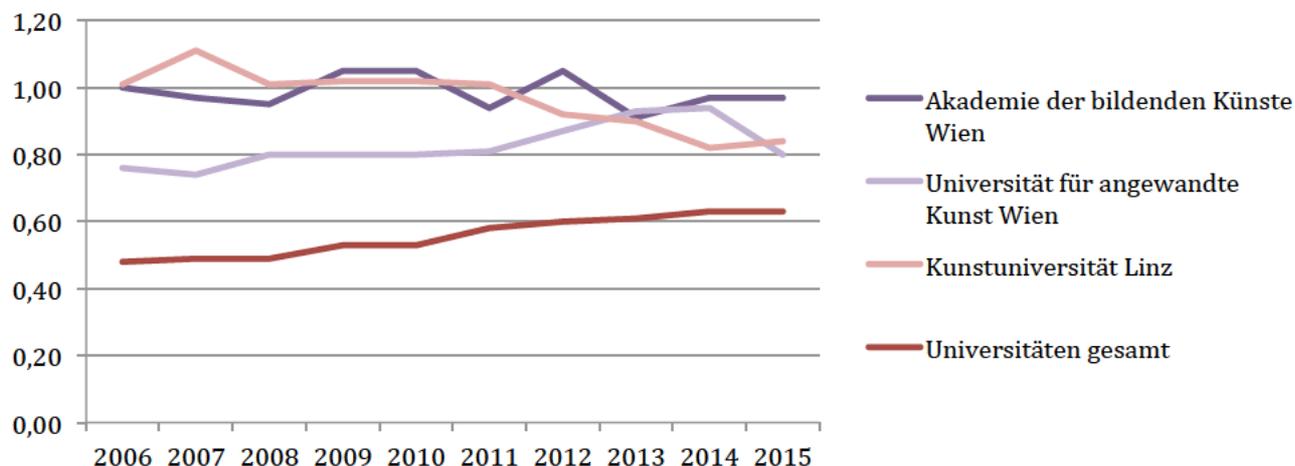


Abb. 4: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten

Quelle: uni:data

Anmerkung: Für das Jahr 2010 sind auf uni:data keine Daten zum Glasdeckenindex abrufbar. Für die graphische Aufbereitung wurden die Daten aus dem Jahr 2009 auch für das Jahr 2010 verwendet.

An der Akademie der bildenden Künste Wien verzeichnet der Glasdeckenindex mit 0,97 für das Jahr 2015 einen außergewöhnlich positiven Wert. Über alle Universitäten hinweg beläuft er sich lediglich auf 0,63. Da der Glasdeckenindex eine Verhältniszahl ist, die den Anteil der Professorinnen in Relation zum Frauenanteil des künstlerisch-wissenschaftlichen Personal setzt, werden in der kommenden Tabelle 2 auch der Professorinnenanteil der ausgewählten Universitäten angegeben. Der Wert 1, welcher die gleichen Aufstiegschancen für Frauen und Männer markiert, könnte, da es sich um eine Verhältniszahl handelt, auch durch einen gleichen, aber niedrigen Frauenanteil in beiden Gruppen zustanden kommen. Deswegen ist es unabdingbar, auch den jeweiligen Anteil der Professorinnen zu beachten.

	2006	2007	2008	2009	2010*	2011	2012	2013	2014	2015
Akademie der bildenden Künste Wien	1,00	0,97	0,95	1,05		0,94	1,05	0,91	0,97	0,97
Universität für angewandte Kunst Wien	0,76	0,74	0,80	0,80		0,81	0,87	0,93	0,94	0,80
Kunstuniversität Linz	1,01	1,11	1,01	1,02		1,01	0,92	0,90	0,82	0,84
Universitäten gesamt	0,48	0,49	0,49	0,53		0,58	0,60	0,61	0,63	0,63
Professorinnenanteil Akademie	49,1%	54,5%	49,1%	54,2%		55,9%	47,8%	51,4%	52,8%	55,6%
Professorinnenanteil Angewandte	30,8%	30,3%	32,3%	32,8%		39,1%	42,7%	44,5%	37,5%	37,9%
Professorinnenanteil Kunstuni Linz	40,8%	43,0%	45,9%	45,9%		41,9%	42,4%	41,7%	40,7%	40,7%
Professorinnenanteil Universitäten gesamt	14,7%	15,3%	16,1%	17,7%		20,6%	21,5%	22,2%	22,6%	22,7%

Tabelle 2: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil an ausgewählten Universitäten

Quelle: uni:data

*Anmerkung: Für das Jahr 2010 sind auf uni:data keine Daten zum Glasdeckenindex abrufbar.

Der Glasdeckenindex zeigt die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen innerhalb des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals auf die hierarchisch höchste Stufe der Professur. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Männer und Frauen die gleiche Wahrscheinlichkeit haben, aufzusteigen. Werte über 1 zeigen höhere, Werte unter 1 niedrigere Aufstiegschancen. Je geringer der Wert des Quotienten ist, desto „dicker“ ist die Decke mit der Frauen in ihrem beruflichen Werdegang konfrontiert sind.

Der Wert von 0,97 Prozent blieb für die Akademie im Vergleich zum Vorjahr konstant. Im Vergleich zu den anderen Universitäten in Österreich liegt dieser Wert bereits seit Jahren sehr hoch und zeigt, dass es möglich ist, die gläserne Decke nachhaltig zu durchbrechen. Die beiden anderen Universitäten mit bildender und angewandter künstlerischer Ausrichtung haben ebenfalls im Vergleich zum Durchschnitt aller Universitäten einen hohen Wert. An der Universität für angewandte Kunst Wien ist die gläserne Decke im letzten Jahr deutlich dicker geworden.

2.3 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap ist eine Verhältniszahl, welche die durchschnittlichen Frauengehältern in Relation mit den durchschnittlichen Männergehältern in der jeweiligen Verwendungsgruppe setzt, wobei die Bezugsgröße das männliche Einkommen ist. Ein Wert von 100% würde demnach aussagen, dass die Einkommen von Frauen und Männer ausgeglichen sind. In Österreich betrug der Gender Pay Gap der Bruttojahreseinkommen unselbstständig beschäftigter Personen im Jahr 2014 38,9%³. Laut Statistik Austria haben Frauen durchschnittlich rund 20.000 Euro weniger verdient als Männer.⁴

Für die Akademie sind für den Gender Pay Gap derzeit jene Daten vorhanden, die für die Wissensbilanz erhoben werden. Wenn es in einer Personalkategorie weniger als drei Personen eines Geschlechts gibt, so wird das Verhältnis aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt. Dies ist laut Wissensbilanz an der Akademie der bildenden Künste Wien bei den Universitätsdozent_innen sowie bei den Assistenzprofessuren der Fall. Für die Berechnung des Gesamtwerts werden diese Personen aber sehr wohl berücksichtigt. In der Wissensbilanz 2015 ist angemerkt, dass in den vergangenen Jahren für die Berechnung des Gender Pay Gaps die Kollegiengehälter, die in den beiden Personalkategorien o. Universitätsprofessor_innen und ao. Universitätsprofessor_innen relevant sind, nicht berücksichtigt wurden. Der Fehler ist nun laut Wissensbilanz berichtigt und es wurden nun alle Einkommensbestandteile entsprechend der Wissensbilanz-Verordnung herangezogen. Im Jahr 2014 betrug der Gender Pay Gap an der Akademie der bildenden Künste Wien in den für die Wissensbilanz verwendeten Personalkategorien 96,6% .

³ Die Daten für das Jahr 2015 waren zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenberichts noch nicht verfügbar.

⁴ Vgl. Statistik Austria 2016

Aus der Wissensbilanz 2015: „Wie die Daten zum Gender Pay Gap zeigen, ist an der Akademie der bildenden Künste Wien das Ziel einer geschlechtergerechten Entlohnung fast erreicht. Die Frauengehälter betragen 94,8% der Männergehälter bzw. Frauen verdienen um 5,2% weniger als Männer. Der im Vergleich zum Vorjahr leichte Rückgang ist insbesondere auf eine Jubiläumsszahlung bei den männlichen Beamt_innen [...] zurückzuführen. In der Kategorie Universitätsprofessor_innen bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) sind die weiblichen Einkommenshöhen mit einem Minus von 1 Prozentpunkt ebenfalls leicht zurückgegangen. Frauen verdienen in dieser Kategorie nichtsdestotrotz weiterhin mehr als ihre männlichen Kollegen (+1,1% bzw. Gender Pay Gap: 101,1%).“⁵ Die in der Tabelle 3 dargestellten Kennzahlen müssten ergänzend nach dem jeweiligen Dienstalter der Personen differenziert sein, da diese Variable Gehaltsunterschiede wesentlich beeinflusst. Aufgrund der Anonymitätsschwelle wird diese Unterscheidung an der Akademie der bildenden Künste Wien nicht gesondert dargestellt.

Personalkategorie	Kopffzahlen			Gender Pay Gap
	Frauen	Männer	Gesamt	
Universitätsprofessor_in (§ 98 UG) ¹	16	13	29	90,3%
Universitätsprofessor_in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG) ²	5	6	11	101,1%
Universitätsprofessor_in, bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG) ³	0	0	0	-
Universitätsdozent_in ⁴	5	1	6	n.a.
Assoziierte_r Professor_in (KV) ⁵	0	0	0	-
Assistenzprofessor_in (KV) ⁶	0	1	1	n.a.
INSGESAMT ⁷	26	21	47	94,8%

Tabelle 3: Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in ausgewählten Kategorien des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals
Quelle: Wissensbilanz 2015, 77

2.4 Studierende

Bei den Studierenden weist die Akademie der bildenden Künste Wien ebenfalls einen hohen Frauenanteil auf. Lag dieser im Wintersemester 2014/15 noch bei 62,7%, stieg er im Wintersemester 2015/16 auf 64,5%. Dementsprechend sank der Männeranteil unter den Studierenden von 37,3% auf 35,5%.

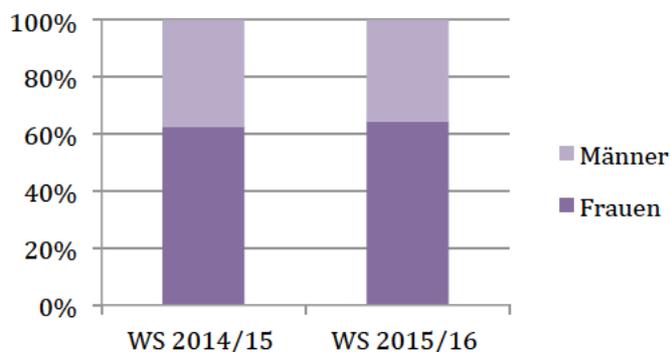


Abb. 5: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2014/15 und Wintersemester 2015/16
Quelle: uni:data, Stichtage 28.02.2015 und 28.02.2016

⁵ Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2015, 77

Wie in Abbildung 6 dargestellt, lag bei den einzelnen Diplom-, Bachelor- und Masterstudien der Frauenanteil, mit Ausnahme der Architektur, konstant über 50 Prozent, wenn nicht sogar weit darüber. Im Bachelorstudium Architektur studierten zum Stichtag 28.02.2016 33 Frauen und 34 Männer, im Master Architektur hingegen 33 Frauen und 32 Männer.

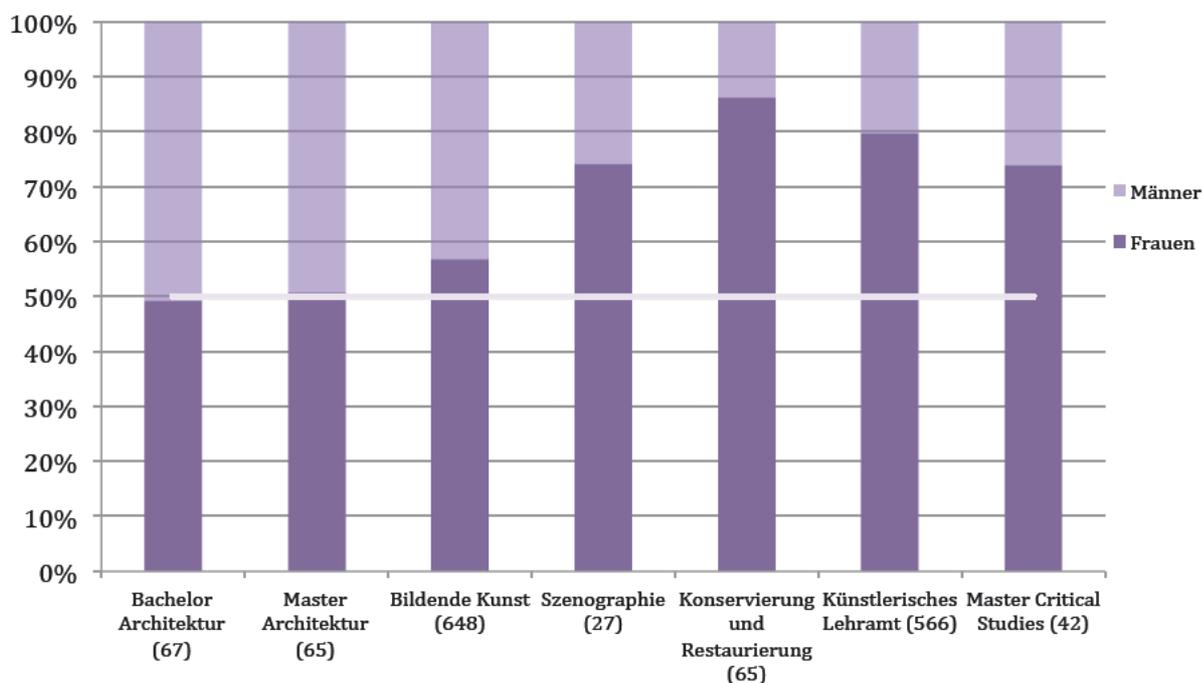


Abb. 6: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester Wintersemester 2015/16

Quelle: uni: data, Stichtag 28.02.2016

Anmerkung: Das Künstlerische Lehramt hat ebenfalls bereits ein Bachelorstudium, wurde aber in dieser Darstellung gemeinsam mit dem Diplomstudium dargestellt.

3 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen

Sämtliche Leitungsorgane der Akademie der bildenden Künste Wien (Universitätsrat, Rektorat, Senat) verzeichnen eine Frauenquote von mindestens 40 Prozent. Diese gilt für vor März 2015 eingesetzte Organe. Seit März 2015 gilt nun die Frauenquote von 50 Prozent. Das Universitätsgesetz 2002 setzt in Paragraf 20a fest, dass jedem Kollegialorgan mindestens 50 Prozent Frauen angehören müssen. Bei Kollegialorganen mit ungerader Anzahl an Mitglieder erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist. Diesem Modus bedient sich der Universitätsrat, der aufgrund seiner Mitgliederzahl von 5 Personen bei 2 Frauen auf einen 40-prozentigen Frauenanteil kommt. Im Universitätsrat ist ebenso wie im Senat der Vorsitzende männlich. Das Rektorat ist wiederum ausschließlich mit Frauen besetzt.

Monitoring-Kategorie	Kopfzahlen			Anteile in %		Frauenquoten-Erfüllungsgrad Organe mit erfüllter Quote/Organe gesamt
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	
UNIVERSITÄTSRAT	2	3	5	40%	60%	1/1
Vorsitzende_r des Universitätsrates	0	1	1	0%	100%	
Mitglieder des Universitätsrates	2	2	4	50%	50%	
REKTORAT	3	0	3	100%	0%	1/1
Rektor_in	1	0	1	100%	0%	
Vizerektor_innen	2	0	2	100%	0%	
SENAT	13	13	26	50%	50%	1/1
Vorsitzende_r des Senats	0	1	1	0%	100%	
Mitglieder des Senats	13	12	25	52%	48%	
HABILITATIONSKOMMISSIONEN	5	0	5	100%	0%	1/1
BERUFUNGSKOMMISSIONEN	8	5	13	62%	38%	2/2
CURRICULARKOMMISSIONEN	48	33	81	59%	41%	8/8
ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	11	1	12	92%	8%	1/1
Vorsitzende_r des AfG	1	0	1	100%	0%	
Mitglieder des AfG	10	1	11	91%	9%	

Tabelle 4: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen

Quelle: Wissensbilanz der Akademie der bildenden Künste Wien 2015, 79; Quelle zu Berufungskommissionen: Büro des Senats

Anmerkung: Darstellung ohne Karenzierungen. Ein Frauenquotenerfüllungsgrad von beispielsweise 2/4 bedeutet, dass 2 von insgesamt 4 eingerichteten Kommissionen/Organen eine Frauenquote von mindestens 40% aufweisen.

Vielfach liegt der Frauenanteil an der Akademie der bildenden Künste Wien über 50 Prozent, wie beispielsweise im Senat, im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch bei sechs von acht Curriculakommissionen. Die Curriculakommission für die Architektur und jene für das Studium der Konservierung und Restaurierung erreichen zwar die 40 Prozent Frauenanteilsquote, allerdings nicht die für neu eingesetzte Organe seit März 2015 geltende Quote von 50 Prozent. Ebenso wie im Rektorat liegt bei der im Berichtsjahr eingesetzten Habilitationskommission der Frauenanteil bei 100 Prozent. Zwei Berufungskommission wurden im Jahr 2015 eingesetzt, allerdings nicht mehr im selben Jahr abgeschlossen: Sowohl jene für die Objekt Bildhauerei als auch jene für die Gegenständliche Malerei wiesen eine Frauenquote von über 50 Prozent auf.

Institutsleitungen

Zum Stichtag 31.12.2015 werden vier Institute an der Akademie der bildenden Künste Wien von Männern und zwei von Frauen geleitet. Insgesamt gibt es fünf weibliche und drei männliche Stellvertreter_innen der Institutsleitungen an der Akademie der bildenden Künste Wien. Werden die Leitungen und die Stellvertretungen addiert, ergibt sich eine 50-prozentige Aufteilung zwischen den Geschlechtern. Allerdings muss beachtet werden, dass nur knapp 33 Prozent der Institutsleitungen (2 von 6) von Frauen gestellt werden.

4 Institut für bildende Kunst (IBK)

4.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	41	43	48,81%		28,07	32,51	46,33%	
2015	48	43	52,75%		31,35	32,88	48,81%	
Diff. 14-15	7	0	+ 3,94%		+ 3,28	+ 0,37	+ 2,48%	

Tabelle 5: Mitarbeiter_innen des IBK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Bei den Frauen gab es am IBK einen Zuwachs von 7 Personen, während die Anzahl der Männer stagnierten. Dies ergibt einen Frauenanteil von knapp 53%, wohingegen der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten bei knapp 49% liegt. Dies lässt auf einen durchschnittlich höheren Beschäftigungsgrad bei Männern schließen. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis fast ausgeglichen.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	40	41	49,38%		27,07	30,51	47,01%	
2015	46	41	52,87%		29,60	30,88	48,94%	
Diff. 14-15	+ 6	0	+ 3,49%		+ 2,53	+ 0,37	+ 1,93%	

Tabelle 6: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IBK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals verzeichnet das IBK für das Jahr 2015 einen Anstieg um 6 Personen bei den weiblichen Beschäftigten. Dieser schlägt sich allerdings prozentuell geringer bei den Vollzeitäquivalenten nieder. Das bedeutet, dass weibliche Beschäftigte durchschnittlich einen geringeren Beschäftigungsgrad haben.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
KüWi Gesamt	46	41	87	52,9%		29,60	30,88	60,48	48,9%	
Mittelbau	39	34	73	53,4%		22,60	23,88	46,48	48,6%	
Angestellte KV	34	27	61	55,7%		17,60	16,88	34,48	51,0%	
§26Ang.Wissen	3	0	3	100,0%		2,50	0,00	2,50	100,0%	
AssProf (KV)	0	1	1	0,0%		0	1	1,00	0,0%	
Lektor_in	8	4	12	66,7%		1,66	0,81	2,47	67,2%	
Sen. Artist	8	13	21	38,1%		6,25	11,13	17,38	36,0%	
Sen. Lecturer	1	3	4	25,0%		0,375	0,88	1,25	30,0%	
StudMitarb	5	2	7	71,4%		0,81	0,33	1,14	71,4%	
UniAss (KV)	9	4	13	69,2%		6	2,75	8,75	68,6%	
Angestellte VBG	4	1	5	80,0%		4	1	5	80,0%	
ao.Univ.Prof.	3	0	3	100,0%		3	0	3	100,0%	
StaffScientist	1	1	2	50,0%		1	1	2	50,0%	
Beamt_innen	1	6	7	14,3%		1	6	7	14,3%	
ao.Univ.Prof.	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Ass.Prof.	0	6	6	0,0%		0	6	6	0,0%	
Professor_innen	7	7	14	50,0%		7	7	14	50,0%	
Angestellte KV	7	6	13	53,8%		7	6	13	53,8%	
Uniprof §98UG	6	5	11	54,5%		6	5	11	54,5%	
Uniprof §99UG	1	1	2	50,0%		1	1	2	50,0%	
Beamt_innen	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
o. Prof.	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	

Tabelle 7: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IBK nach Vertragsarten

Insbesondere bei den Angestellten nach Kollektivvertrag zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, wobei natürlich auch hier wieder deutlich wird, dass Männer durchschnittlich in einem höheren Beschäftigungsausmaß angestellt sind. Die Gruppe der Professor_innen zeigt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Am IBK sind keine weiblichen Assistenzprofessor_innen beschäftigt. Waren die Senior Lecturer im Jahr 2014 rein mit Männern besetzt, kam im Jahr 2015 eine Frau in diese Gruppe hinzu (vgl. Tabelle 7). Bei den studentischen Mitarbeiter_innen liegt der Frauenanteil sowohl in Köpfen als auch in Vollzeitäquivalenten knapp über 70 Prozent. Bei den Neueinstellungen, welche in Tabelle 7 dargestellt werden, wird die angestrebte Angleichung des Geschlechterverhältnisses in den unterschiedlichen Vertragsgruppen deutlich.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KÖWI	22	9	31	71,0%		8,85	3,63	12,49	70,9%	
Mittelbau	21	9	30	70,0%		7,85	3,63	11,49	68,4%	
§26Ang.Wissen	3	0	3	100,0%		2,50	0,00	2,50	100,0%	
Lektor_in	8	4	12	66,7%		1,66	0,81	2,47	67,3%	
Sen. Artist	1	1	2	50,0%		0,50	1,00	1,50	33,3%	
Sen. Lecturer	1	0	1	100,0%		0,38	0,00	0,38	100,0%	
StudMitarb	5	2	7	71,4%		0,81	0,33	1,14	71,4%	
UniAss (KV)	3	2	5	60,0%		2,00	1,50	3,50	57,1%	
Professor_innen	1	0	1	100,0%		1,00	0,00	1,00	100,0%	
Uniprof §98UG	1	0	1	100,0%		1,00	0,00	1,00	100,0%	

Tabelle 8: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IBK nach Vertragsarten

Im Jahr 2015 hatten 21 Männer und 13 Frauen eine unbefristete Stelle im Mittelbau (siehe Abb. 7). Dies weist eine leichte Verbesserung zur Situation im Jahr 2014 auf: Im besagten Jahr hatten noch doppelt so viele Männer wie Frauen am IBK im Mittelbau eine unbefristete Stelle inne.

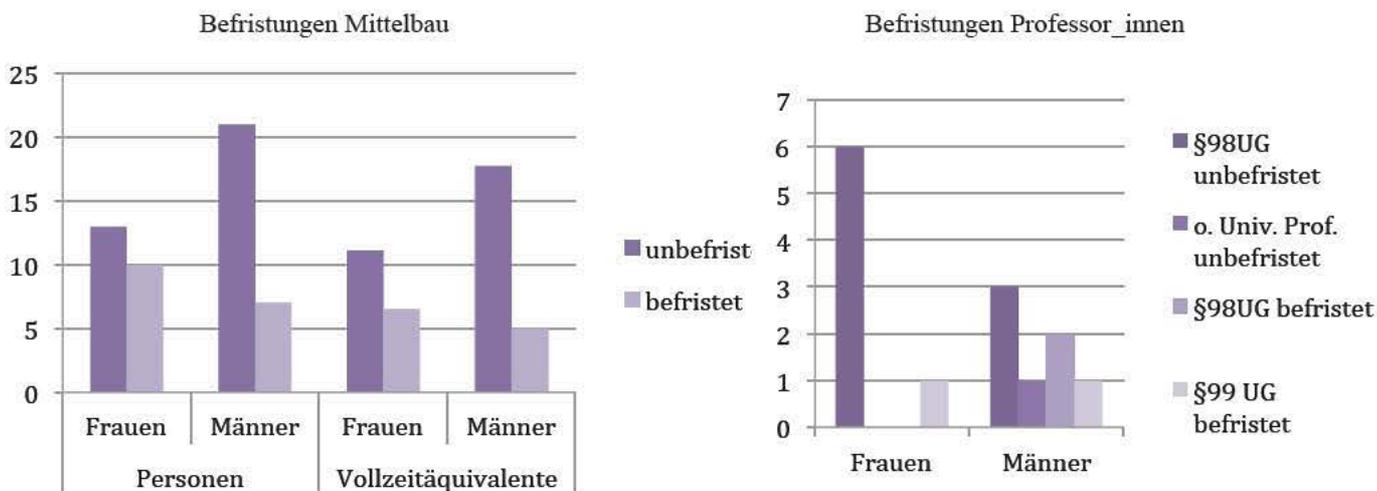


Abb. 7: Befristungen am IBK im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen
Anmerkung: Bei den Professor_innen entspricht die Personenanzahl den VZÄ.

Bei den Professor_innen ist das Verhältnis zwischen Befristung und Unbefristung umgekehrt: die meisten Frauen sind unbefristet angestellt.

Lehre durch Lektor_innen

In Bezug auf die Verteilung der Lehre durch Lektor_innen zeigt sich am IBK im Jahr 2015/16 ein Frauenanteil von 65,6 Prozent.

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an Frauen	Semesterstunden vergeben an Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an Frauen	Semesterstunden vergeben an Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für bildende Kunst	84	44	65,6%		108	82	56,8%	
lit. b	4	32	11,1%		40	36	52,6%	
lit. c	24	12	66,7%		15	12	55,6%	
lit. d	56	0	100,0%		53	34	60,9%	

Tabelle 9: Lehre durch Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

4.2 Studierende

Zulassung

	2015/16				
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	530	345	15	890	59,55%
Zulassungsprüfung	120	83	6	209	57,42%
Bestanden	52	39	3	94	55,32%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-4,23%

	2014/15				
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	477	329	11	817	58,38%
Zulassungsprüfung	99	89	4	192	51,56%
Bestanden	47	52	4	103	45,63%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-12,75%

Tabelle 10: Zulassungsverfahren IBK in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Das Interesse am Institut für bildende Kunst ist 2015/16 deutlich gestiegen, so bewarben sich 890 Personen (Frauenanteil von knapp 60 Prozent) für ein Studium. Im Vergleich zum Jahr 2014/15 hat sich der Frauenanteil unter jenen Personen, welche die Zulassungsprüfung bestanden haben, um knapp 10 Prozentpunkte verbessert. Im Jahr 2015/16 wurden 94 Personen zum Studium zugelassen, wovon 55,32 Prozent weiblich waren.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

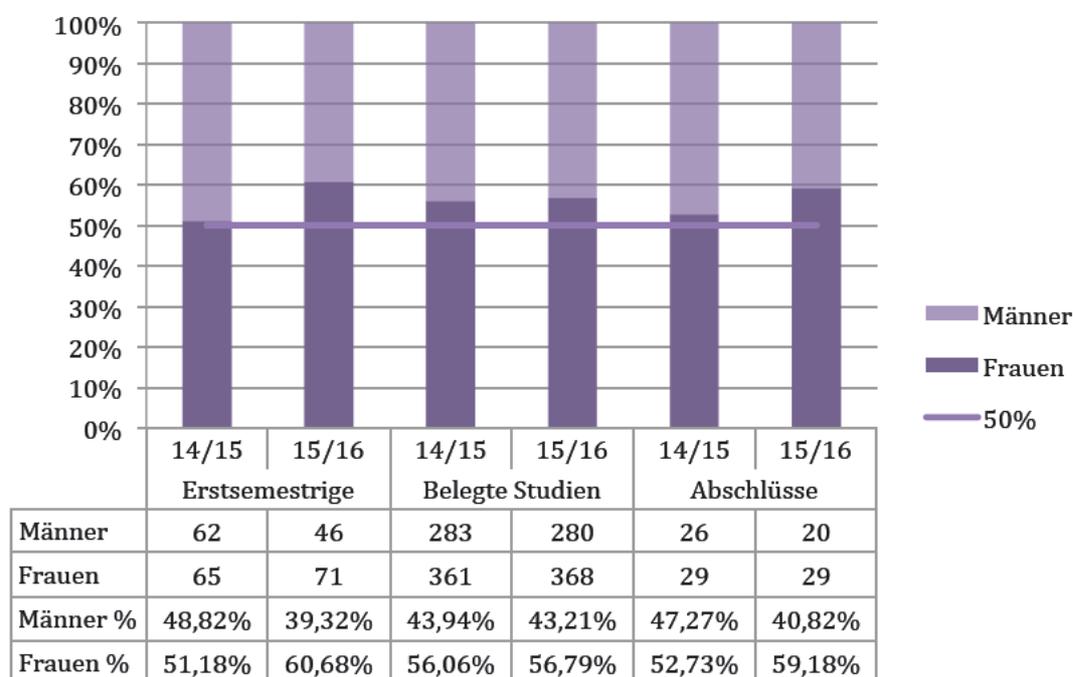


Abb. 8: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IBK, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrigen und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016. In der Darstellung wurden die drei Studienzweige am IBK (R 605, R 606 und R 607) zusammengefasst.

Der Frauenanteil unter den Erstsemestrigen liegt leicht erhöht über dem Frauenanteil der bestandenen Zulassungsprüfung. Dies könnte daher rühren, dass Männer weniger oft das Studium begonnen haben, obwohl sie dafür zugelassen wurden. Bei der Gesamtzahl der Studierenden (Belegte Studien) zeigt sich im Jahresvergleich nur eine marginale Veränderung und der Frauenanteil liegt konstant um die 56%. Bei den Abschlüssen stieg der Frauenanteil leicht an und lag bei knapp 59% im Studienjahr 2015/16.

Eine Analyse des PhD in Practice, das gemeinsam von IBK und IKW getragen wird, erfolgt auf Seite 40f.

5 Institut für das künstlerische Lehramt (IKL)

5.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	42	24	63,64%		19,14	9,98	65,73%	
2015	43	21	67,19%		19,58	9,21	68,01%	
Diff. 14-15	+ 1	- 3	+ 3,55%		+ 0,44	- 0,77	+ 2,28%	

Tabelle 11: Mitarbeiter_innen des IKL nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Am Institut für das künstlerische Lehramt lag der Frauenanteil bei allen Beschäftigten im Jahr 2015 bei knapp 67 Prozent, dies ist ein Anstieg um 3,55 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2014, der aber neben der Einstellung einer weiblichen Person vorrangig durch das Ausscheiden dreier männlicher Mitarbeiter zustande kommt. Wie bereits im Jahr 2014 ist der Frauenanteil an den VZÄ geringfügig höher als der Frauenanteil bei den Köpfen, was darauf schließt lässt, dass am IKL Frauen ein durchschnittlich leicht höheres Beschäftigungsausmaß aufweisen als Männer.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	39	23	62,90%		16,89	9,88	63,09%	
2015	40	20	66,67%		17,33	9,11	65,54%	
Diff. 14-15	+ 1	- 3	+ 3,76%		+ 0,44	- 0,77	+ 2,45%	

Tabelle 12: Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen des IKL nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal zeigt sich, dass doppelt so viele Frauen wie Männer am IKL beschäftigt sind, wobei die Männer ein leicht höheres Beschäftigungsausmaß aufweisen.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
KüWi Gesamt	40	20	60	66,7%		17,33	9,11	26,4348	65,5%	
Mittelbau	37	19	56	66,1%		14,33	8,11	22,4348	63,9%	
Angestellte KV	35	16	51	68,6%		12,33	5,11	17,43	70,7%	
Lektor_in	16	7	23	69,6%		2,44	1,50	3,94	61,8%	
Sen. Artist	2	0	2	100,0%		1,5	0,00	1,50	100,0%	
Sen. Lecturer	7	6	13	53,8%		2,875	2,38	5,25	54,8%	
Sen. Scientist	3	3	6	50,0%		2,1156	1,23	3,35	63,2%	
StudMitarb	4	0	4	100,0%		0,65	0,00	0,65	100,0%	
UniAss (KV)	3	0	3	100,0%		2,75	0	2,75	100,0%	
Angestellte VBG	1	1	2	50,0%		1	1	2	50,0%	
Vertragslehrer_in	1	1	2	50,0%		1	1	2	50,0%	
Beamt_innen	1	2	3	33,3%		1	2	3	33,3%	
ao.Univ.Prof.	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
Ass.Prof.	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Vertragslehrer_in	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
Professor_innen	3	1	4	75,0%		3	1	4	75,0%	
Angestellte KV	3	1	4	75,0%		3	1	4	75,0%	
Uniprof §98UG	3	1	4	75,0%		3	1	4	75,0%	

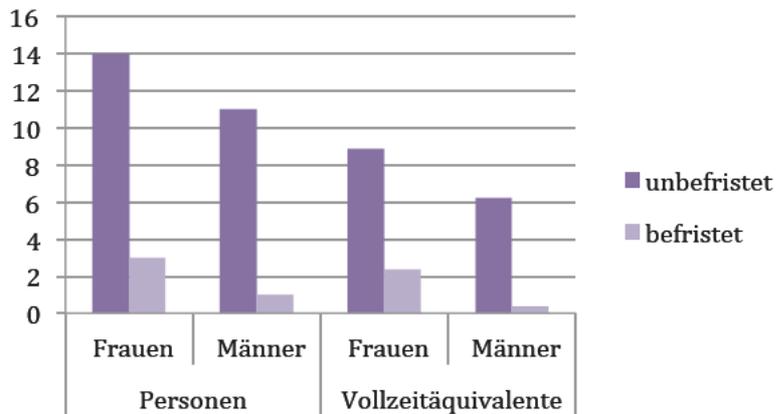
Tabelle 13: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKL nach Vertragsarten

Auch in Tabelle 12 wird der hohe Frauenanteil am IKL deutlich. In jeder Vertragsgruppe – mit Ausnahme der Beamtenschaft – ist die 50 Prozent-Marke erreicht bzw. sogar klar überschritten. Auch bei den Neueinstellung wird der hohe Frauenanteil deutlich. Allein bei den Senior Lecturer überwiegen die Männer. Während der Frauenanteil bei den Köpfen in der Gruppe der Senior Lecturer bei 40 Prozent liegt, sinkt er bei den VZÄ auf 23,5 Prozent. Das bedeutet, dass die Frauen, die am IKL in dieser Vertragsgruppe begonnen haben, ein deutlich geringes Beschäftigungsausmaß haben als ihre im selben Jahren neu begonnen Kollegen.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KüWi	21	10	31	67,7%		3,53	3,13	6,66	53,0%	
Mittelbau	21	10	31	67,7%		3,53	3,13	6,66	53,0%	
Lektor_in	15	7	22	68,2%		2,38	1,50	3,88	61,3%	
Sen. Lecturer	2	3	5	40,0%		0,50	1,63	2,13	23,5%	
StudMitarb	4	0	4	100,0%		0,65	0,00	0,65	100,0%	

Tabelle 14: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKL nach Vertragsarten

Befristungen Mittelbau



Befristungen Professor_innen

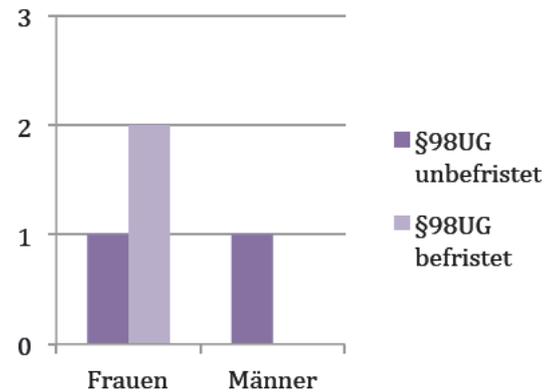


Abb. 9: Befristungen am IKL im Mittelbau (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen) und unter den Professor_innen

Anmerkung: Bei den Professor_innen entspricht die Personenanzahl den VZÄ.

In der Auswertung des Mittelbaus (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen) ist klar erkennbar, dass die unbefristeten Verträge am IKL deutlich überwiegen. Bei den Professor_innen sind zwei Frauen befristet, jeweils ein Mann und eine Frau haben eine unbefristete Professur inne.

Lehre durch Lektor_innen

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Institut für das künstlerische Lehramt	133	55	70,7%	■	123	93	56,9%	■
lit.a	4	2	66,7%	■	6	0	100,0%	■
lit.b	125	53	70,2%	■	113	93	54,9%	■
lit.c					4	0	100,0%	
lit.d	4	0	100,0%	■				

Tabelle 15: Lehre durch Lektor_innen IKL in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Im Bereich der Lehre durch Lektor_innen zeigt sich ebenfalls ein hoher Frauenanteil: Er liegt im Jahr 2015/16 bei 70,7 Prozent.

5.2 Studierende

Zulassung

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	181	43	0	224	80,80%
Zulassungsprüfung	179	39	0	218	82,11%
Bestanden	99	21	0	120	82,50%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					1,70%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	254	45	5	304	83,55%
Zulassungsprüfung	151	36	5	192	78,65%
Bestanden	86	28	4	118	72,88%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-10,67%

Tabelle 16: Zulassungsverfahren IKL in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Beim Zulassungsverfahren zu den drei Studienrichtungen des Lehramts zeigt sich, wie auch in den vergangenen Jahren, ein hoher Frauenanteil. Auffällig ist auch, dass sich im Studienjahr 2015/16 80 Personen weniger für das Zulassungsverfahren angemeldet haben.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

Im Bereich der Diplomstudien (siehe nachfolgende drei Unterkapitel) liegt der Frauenanteil in allen drei Studienrichtungen sowohl bei den Erstsemestrigen, bei den belegten Studien als auch bei den Studienabschlüssen bei mindestens 75 Prozent, meist aber deutlich höher.

Kunst und Kommunikation/ Kunst und Bildung (BE)

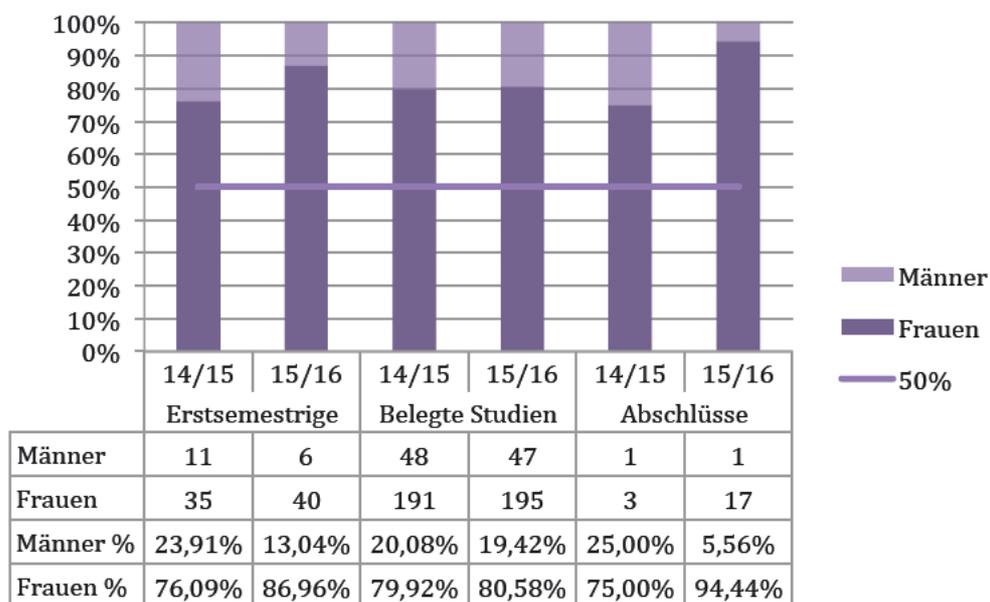


Abb. 10: Erstsemestriges, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - BE, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestriges und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Moden und Styles (TG)

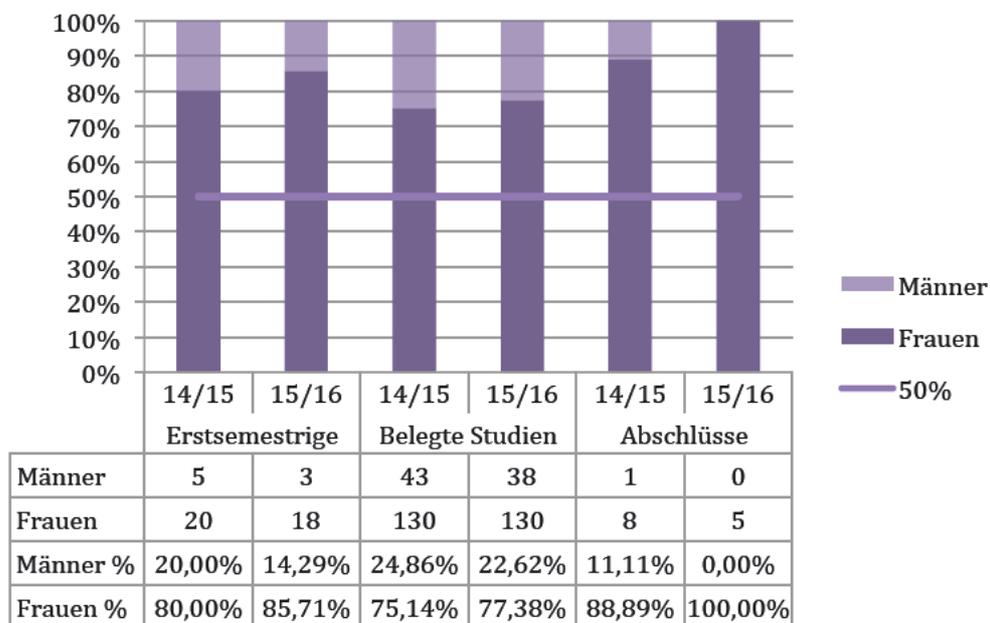


Abb. 11: Erstsemestriges, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - TG, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestriges und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Kontextuelle Gestaltung (WE)

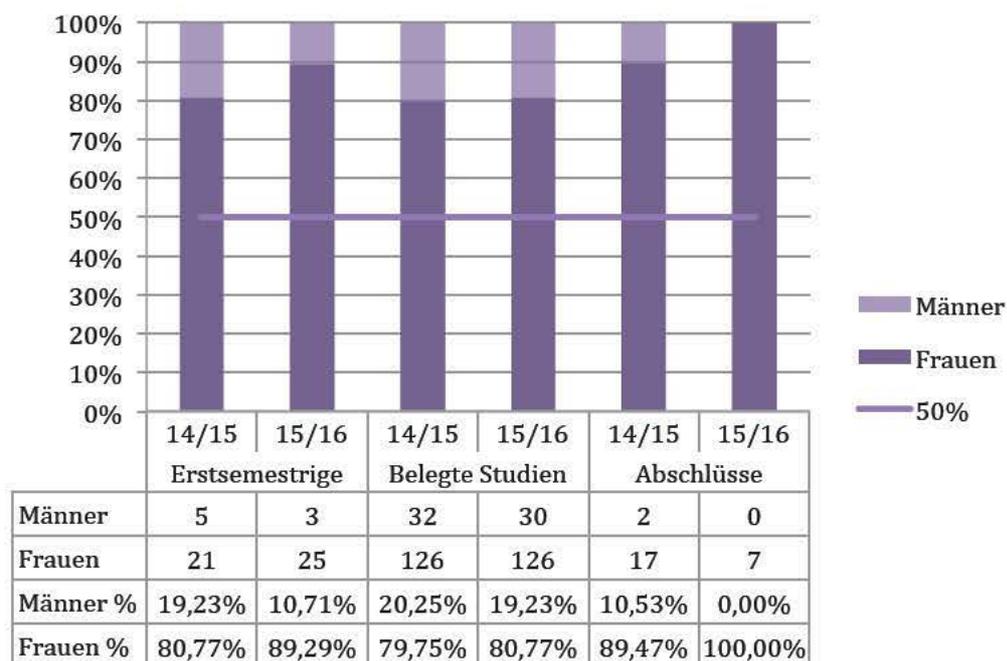


Abb. 12: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - WE, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

6 Institut für Kunst und Architektur (IKA)

6.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %		Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %	
2014	25	34	42,37%		13,48	14,19	48,72%	
2015	26	34	43,33%		14,91	13,55	52,38%	
Diff. 14-15	+ 1	+ 0	+ 0,96%		+ 1,43	- 0,64	+ 3,66%	

Tabelle 17: Mitarbeiter_innen des IKA nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Am Institut für Kunst und Architektur sank bei der Betrachtung der beiden Fachbereiche Architektur und Bühnengestaltung der Frauenanteil im Personal im Vergleich von 2013 auf 2014 um fast zehn Prozentpunkte (VZÄ: – 5,40 Prozent). Diese Veränderung ließ sich, wie im Frauenbericht 2014 detailliert dargelegt, auf einen starken Rückgang des (hohen) Frauenanteils im Fachbereich Szenographie zurückführen. Im Vergleich der Jahre 2014 und 2015 verzeichnet sich ein geringer Anstieg, welcher auf das

Hinzukommen einer weiblichen Mitarbeiterin im Fachbereich der Szenographie zurückzuführen ist. Im Folgenden werden die Mitarbeiter_innen des Fachbereichs Architektur und des Fachbereichs Szenographie nochmals getrennt dargestellt. In der weiteren Analyse werden die beiden Fachbereiche wieder als Institut für Kunst und Architektur gemeinsam analysiert.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	15	25	37,50%		7,37	11,49	39,08%	
2015	15	26	36,59%		8,68	11,77	42,46%	
Diff. 14-15	+ 0	+ 1	- 0,91%		+ 1,31	+ 0,28	+ 3,38%	

Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen des Fachbereichs Architektur nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Der Frauenanteil liegt im Fachbereich Architektur nach wie vor unter der 40 Prozent-Marke und hat sich sogar noch geringfügig (-0,91 Prozent) verschlechtert. Bei den Vollzeitäquivalenten wird deutlich, dass sich das Stundenausmaß für weibliche Mitarbeiterinnen leicht erhöht hat.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	7	9	43,75%		3,61	2,7	57,21%	
2015	8	8	50,00%		3,73	1,79	67,61%	
Diff. 14-15	+ 1	- 1	+ 6,25%		+ 0,12	- 0,91	+ 10,40%	

Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des Fachbereichs Szenographie nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Die zusätzliche Mitarbeiterin und das Ausscheiden eines Mannes wirken sich aufgrund der geringen Fallzahl prozentuell stark aus.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
KüWI Gesamt	23	34	57	40,4%		12,41	13,55	25,9594	47,8%	
Mittelbau	19	30	49	38,8%		8,41	9,55	17,9594	46,8%	
Angestellte KV	19	29	48	39,6%		8,41	8,55	16,96	49,6%	
§26Ang.Wissen	1	3	4	25,0%		0,50	1,16	1,66	30,1%	
Lektor_in	5	15	20	25,0%		0,98	2,38	3,36	29,2%	
Sen. Lecturer	3	6	9	33,3%		0,94	2,19	3,13	30,0%	
Sen. Scientist	6	3	9	66,7%		4,5	2,50	7,00	64,3%	
StudMitarb	3	2	5	60,0%		0,49	0,33	0,81	60,0%	
UniAss (KV)	1	0	1	100,0%		1	0	1,00	100,0%	
Beamt_innen	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
ao.Univ.Prof.	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
Professor_innen	4	4	8	50,0%		4	4	8	50,0%	
Angestellte KV	4	4	8	50,0%		4	4	8	50,0%	
Uniprof §98UG	3	2	5	60,0%		3	2	5	60,0%	
Uniprof §99UG	1	2	3	33,3%		1	2	3	33,3%	

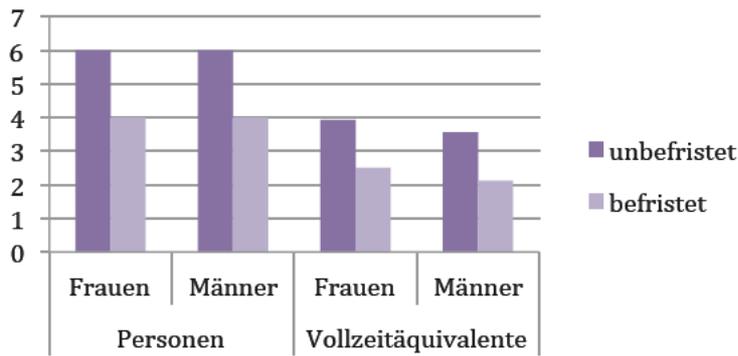
Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKA nach Vertragsarten

Beim Blick auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen zeigt sich, dass bei den Professor_innen das Geschlechtsverhältnis ausgeglichen ist. Im Mittelbau beträgt der Frauenanteil nur rund 39 Prozent, wobei zu beachten ist, dass der Frauenanteil im VZÄ bei knapp 47 Prozent liegt, d.h. dass Frauen am IKA durchschnittlich ein höheres Beschäftigungsausmaß haben als Männer. Insgesamt entspricht der Frauenanteil am IKA rund 40 Prozent. Auch bei den Neueinstellungen ist zu sehen, dass mehr Männer aufgenommen wurden als Frauen (rund 36 Prozent Frauenanteil). Bei den Projektmitarbeiter_innen (§26Ang.Wissen) und den Lektor_innen beträgt der Frauenanteil bei Neueinstellungen jeweils 25 Prozent. Im Jahr 2015 wurden beide Senior Lecturer-Stellen an Männer vergeben.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KüWI	14	25	39	35,9%		5,47	7,24	12,71	43,0%	
Mittelbau	13	23	36	36,1%		4,47	5,24	9,71	46,0%	
§26Ang.Wissen	1	3	4	25,0%		0,50	1,16	1,66	30,1%	
Lektor_in	5	15	20	25,0%		0,98	2,38	3,36	29,2%	
Sen. Lecturer	0	2	2	0,0%		0,00	0,88	0,88	0,0%	
Sen. Scientist	3	1	4	75,0%		1,50	0,50	2,00	75,0%	
StudMitarb	3	2	5	60,0%		0,49	0,33	0,81	60,0%	
UniAss (KV)	1	0	1	100,0%		1,00	0,00	1,00	100,0%	
Professor_innen	1	2	3	33,3%		1,00	2,00	3,00	33,3%	
Uniprof §98UG	1	2	3	33,3%		1,00	2,00	3,00	33,3%	

Tabelle 21: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKA nach Vertragsarten

Befristungen Mittelbau



Befristungen Professor_innen

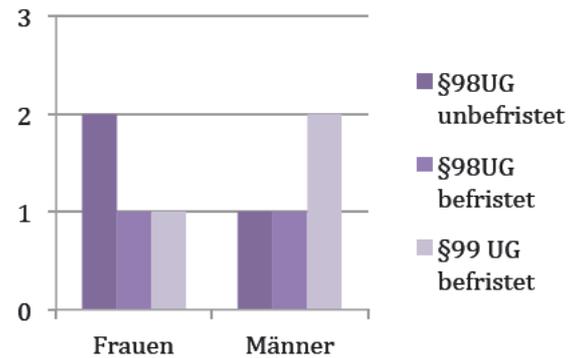


Abb. 13: Befristungen am IKA im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen
Anmerkung: Bei den Professor_innen entspricht die Personenanzahl den VZÄ.

Bei den Professor_innen ist das Verhältnis der Befristung bei den Frauen ausgeglichen, bei den Männern überwiegen befristete Verhältnisse. In der Darstellung des Mittelbaus ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen zeigt sich ein leichter Überhang bei den unbefristeten Verträgen gegenüber den befristeten, und dies sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Wobei die Verteilung zwischen den Geschlechtern in der Darstellung von Personen ausgeglichen ist, bei den Vollzeitäquivalenten haben Frauen ein leicht erhöhtes Beschäftigungsausmaß.

Lehre durch Lektor_innen

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
IKA_Architektur	12	53	18,5%	■	14	161	8,0%	■
lit.a	4	17	19,0%	■	2	18	10,0%	■
lit.b	8	16	33,3%	■	8	20	28,6%	■
lit.d	0	20	0,0%	■	4	123	3,1%	■

Tabelle 22: Lehre durch Lektor_innen IKA_Architektur in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Der niedrige Frauenanteil unter den Lektor_innen zeigt sich auch bei der Vergabe der Semesterwochenstunden an Lektor_innen. Allerdings stieg der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von acht Prozent auf 18 Prozent an. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die vergebene Anzahl an d-Stunden, welche im Jahr 2014/15 zum Großteil an Männer ging, sich stark verringerte.

IKA Szenographie	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
IKA Szenographie	27	32	45,8%		30	41	42,3%	
lit.a	0	6	0,0%			8	0,0%	
lit.b	24	26	48,0%		22	32	40,7%	
lit.c	3	0	100,0%			1	0,0%	
lit.d					8		100,0%	

Tabelle 23: Lehre durch Lektor_innen IKA_Szenographie in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Im Bereich der Szenographie ist die Vergabe von Semesterwochenstunden an Lektor_innen 2015/16 gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern verteilt als im Jahr zuvor, allerdings ist immer noch ein leichter Überhang bei den Männern zu verzeichnen.

6.2 Studierende

6.2.1 Bachelor Architektur

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	32	31	0	63	50,79%
Zulassungsprüfung	22	19	0	41	53,66%
Bestanden	12	8	0	20	60,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					9,21%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	22	23	0	45	48,89%
Zulassungsprüfung	20	11	0	31	64,52%
Bestanden	11	7	0	18	61,11%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					12,22%

Tabelle 24: Zulassungsverfahren Bachelor Architektur in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Beim Zulassungsverfahren zum Bachelorstudium Architektur bleibt der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr auch 2015/16 relativ konstant. Während bei den Anmeldungen nur rund die Hälfte der Personen weiblich sind, steigt der Frauenanteil im Verlauf des Verfahrens auf 60 Prozent.

Ein Blick auf die Daten in Abbildung 15 für die Erstsemestrigen, die belegten Studien und die Studienabschlüsse in Abbildung 13 zeigt, dass die Werte für den Bachelor Architektur im Vergleich zum Jahr 2014/15 relativ gleich geblieben sind. Nur rund 44% der Erstsemestrigen sind weiblich, im Laufe des Studiums erhöht sich der Frauenanteil auf 51%. Es lässt sich insgesamt erkennen, dass sowohl die Zahl bei den Erstsemestrigen als auch bei den belegten Studien und den Abschlüssen bei beiden Geschlechtern leicht gesunken ist.

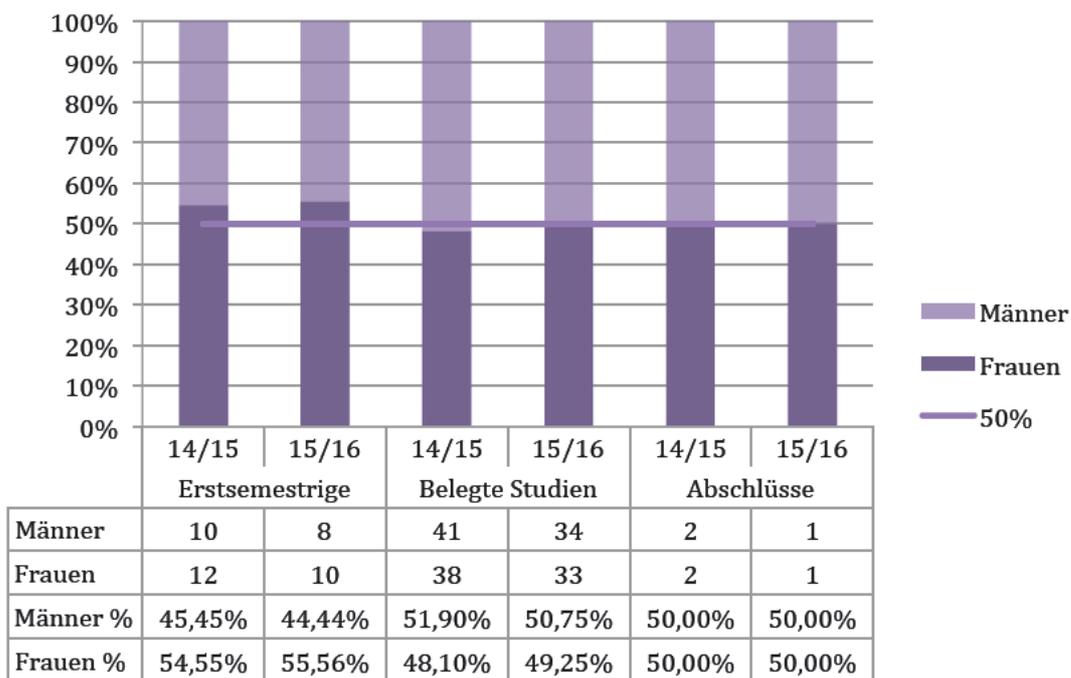


Abb. 14: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Bachelor Architektur, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrigen und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

6.2.2 Master Architektur

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	32	15	0	47	68,09%
Zulassungsprüfung	28	14	0	42	66,67%
Bestanden	18	12	0	30	60,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-8,09%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	27	24	0	51	52,94%
Zulassungsprüfung	16	16	0	32	50,00%
Bestanden	6	10	0	16	37,50%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-15,44%

Tabelle 25: Zulassungsverfahren Master Architektur in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Im Vergleich zum geringen Frauenanteil bei den zugelassenen Studierenden im Jahr 2014/15 (37,5 Prozent) stieg der Frauenanteil im Jahr 2015/16 bei den neu zum Studium zugelassenen Personen auf 60 Prozent an. Auch verringerte sich die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Anmeldungen und den Bestandenden merklich.

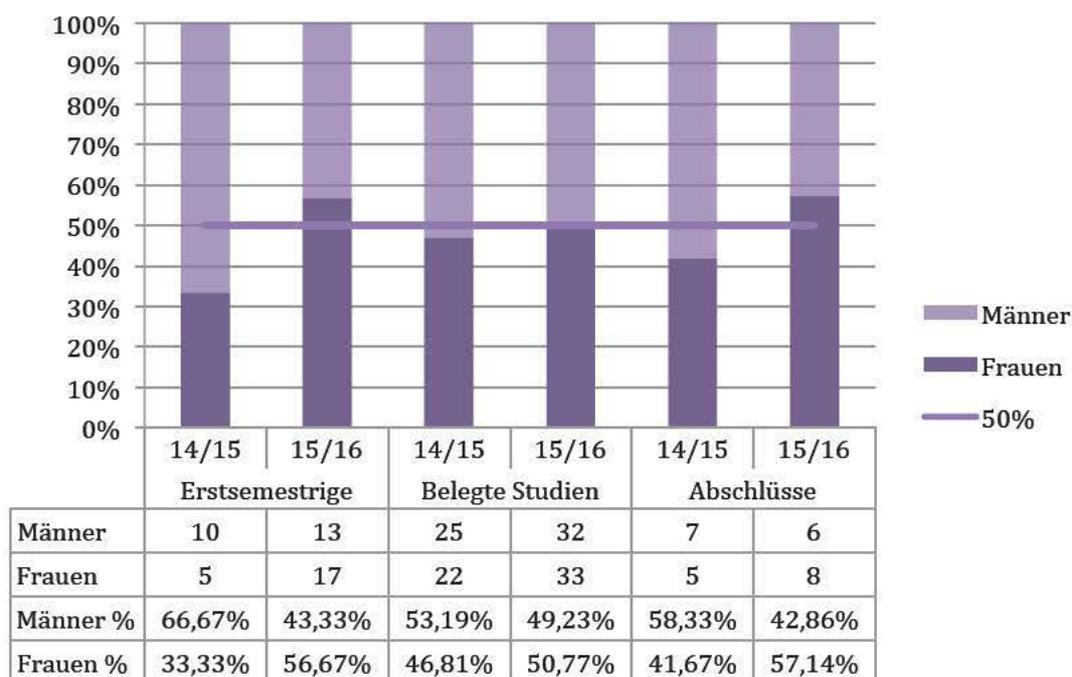


Abb. 15: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Master Architektur, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Im Sinne der Frauenförderung ist es positiv zu vermerken, dass Frauen sowohl unter den Erstsemestri- gen stärker vertreten sind und die 50 Prozent- Marke deutlich übersprungen haben (56,7%) als auch unter den Abschlüssen deutlich über der Hälfte liegen (57,1%). Während des Studiums hat sich das Ge- schlechterverhältnis angeglichen und ist nun relativ ausgewogen.

6.2.3 Szenographie

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	35	5	0	40	87,50%
Zulassungsprüfung	6	4	0	10	60,00%
Bestanden	3	1	0	4	75,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-12,50%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	37	2	0	39	94,87%
Zulassungsprüfung	11	1	0	12	91,67%
Bestanden	4	1	0	5	80,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-14,87%

Tabelle 26: Zulassungsverfahren Szenografie in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

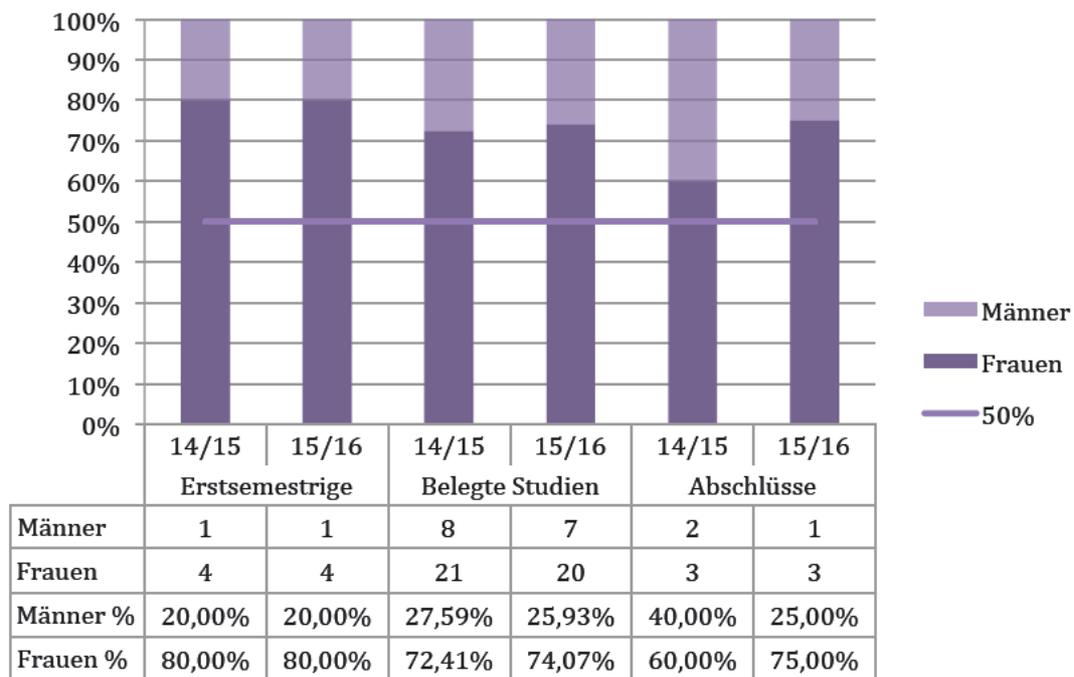


Abb. 16: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Bühnengestaltung, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Im Diplomstudium Bühnengestaltung ist der Frauenanteil durchwegs hoch, auch bei den Abschlüssen konnte sich der Frauenanteil merklich verbessern, wobei die geringen Fallzahlen zu beachten sind.

6.2.4 Doktorat | Dr._Dr.ⁱⁿ techn.

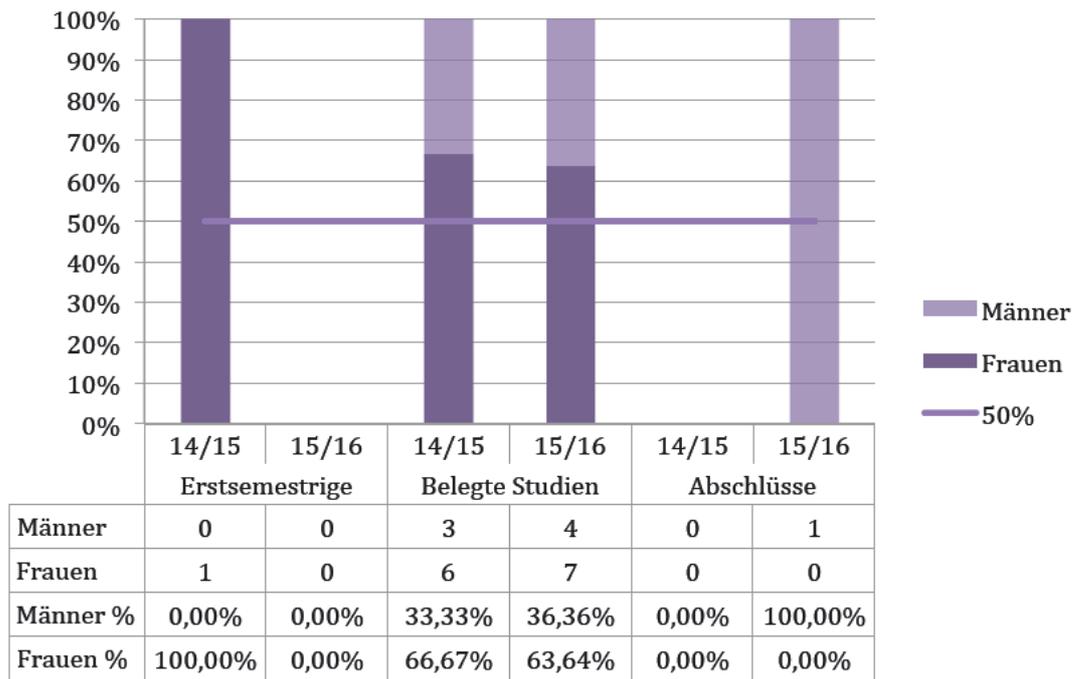


Abb. 17: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Dr._Dr.ⁱⁿ techn., Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016. In der Darstellung wurden beide Studienzweige am IBK (R606 und R607) zusammengefasst. Die beiden Studien R086 600 und R786 443 wurden in der Tabelle gemeinsam dargestellt.

Der Frauenanteil im Doktoratsstudium ist mit beinahe 64% im Vergleich zum Masterstudium hoch. Im Studienjahr 2015/16 gab es keine Person, die ein Doktoratsstudium Architektur aufgenommen hat, im Studienjahr 2014/15 hat keine Person das Studium beendet.

7 Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften (IKW)

7.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	29	15	65,91%		18,14	8,37	68,43%	
2015	31	17	64,58%		17,64	8,66	67,07%	
Diff. 14-15	+ 2	+ 2	- 1,33%		- 0,50	+ 0,29	- 1,35%	

Tabelle 27: Mitarbeiter_innen des IKW nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Am Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften lag der Frauenanteil im Jahr 2015 bei fast 65 Prozent, in VZÄ bei knapp 68%. Das Personal des Instituts stieg um vier Personen an, wobei es sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen einen Zuwachs von zwei Personen gab. Der Zuwachs von vier Personen erfolgte, wie in Tabelle 25 ersichtlich, im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	27	15	64,29%		16,14	8,37	65,85%	
2015	29	17	63,04%		15,64	8,66	64,36%	
Diff. 14-15	+ 2	+ 2	- 1,24%		- 0,50	+ 0,29	- 1,49%	

Tabelle 28: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKW nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Der Frauenanteil des Jahres 2014 blieb im Vergleich zum Jahr 2015 sowohl bei den Personen als auch bei den Vollzeitäquivalenten relativ konstant. Das Beschäftigungsausmaß der Männer hat sich im Durchschnitt leicht erhöht; das weibliche Beschäftigungsausmaß um eine halbe Stelle gesenkt.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
KÜWi Gesamt	29	17	46	63,0%		15,64	8,66	24,2933	64,4%	
Mittelbau	24	15	39	61,5%		10,64	6,66	17,2933	61,5%	
Angestellte KV	22	15	37	59,5%		8,64	6,66	15,29	56,5%	
§26Ang.Wissen	6	4	10	60,0%		3,18	1,46	4,64	68,5%	
§27Ang.Wissen	3	4	7	42,9%		1,5	2,1	3,60	41,7%	
Lektor_in	8	2	10	80,0%		0,89	0,27	1,16	76,7%	
Sen. Lecturer	0	1	1	0,0%		0	0,50	0,50	0,0%	
Sen. Scientist	2	2	4	50,0%		1,75	2,00	3,75	46,7%	
StudMitarb	2	2	4	50,0%		0,33	0,33	0,65	50,0%	
UniAss (KV)	1	0	1	100,0%		1	0	1,00	100,0%	
Beamt_innen	2	0	2	100,0%		2	0	2	100,0%	
ao.Univ.Prof.	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Ass.Prof.	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Professor_innen	5	2	7	71,4%		5	2	7	71,4%	
Angestellte KV	4	2	6	66,7%		4	2	6	66,7%	
Uniprof §98UG	2	2	4	50,0%		2	2	4	50,0%	
Uniprof §99UG	2	0	2	100,0%		2	0	2	100,0%	
Beamt_innen	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
o. Prof.	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	

Tabelle 29: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKW nach Vertragsarten

Auch bei der Aufschlüsselung nach Personalkategorien am IKW zeigt sich, inklusive der Professor_innen, ein hoher Frauenanteil. Am IKW gibt es eine hohe Anzahl an Projektmitarbeiter_innen. Bei den Professor_innen überwiegen deutlich die Frauen.

Auch bei den Neueinstellungen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal am IKW zeigt sich ebenso ein sehr hoher Frauenanteil.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KÜWi	16	6	22	72,7%		4,76	1,15	5,91	80,5%	
Mittelbau	15	6	21	71,4%		3,76	1,15	4,91	76,5%	
§26Ang.Wissen	5	2	7	71,4%		2,55	0,46	3,01	84,6%	
§27Ang.Wissen	0	1	1	0,0%		0,00	0,25	0,25	0,0%	
Lektor_in	8	1	9	88,9%		0,89	0,12	1,00	88,5%	
StudMitarb	2	2	4	50,0%		0,33	0,33	0,65	50,0%	
Professor_innen	1	0	1	100,0%		1,00	0,00	1,00	100,0%	
Angestellte KV	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Uniprof §99UG	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	

Tabelle 30: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKW nach Vertragsarten

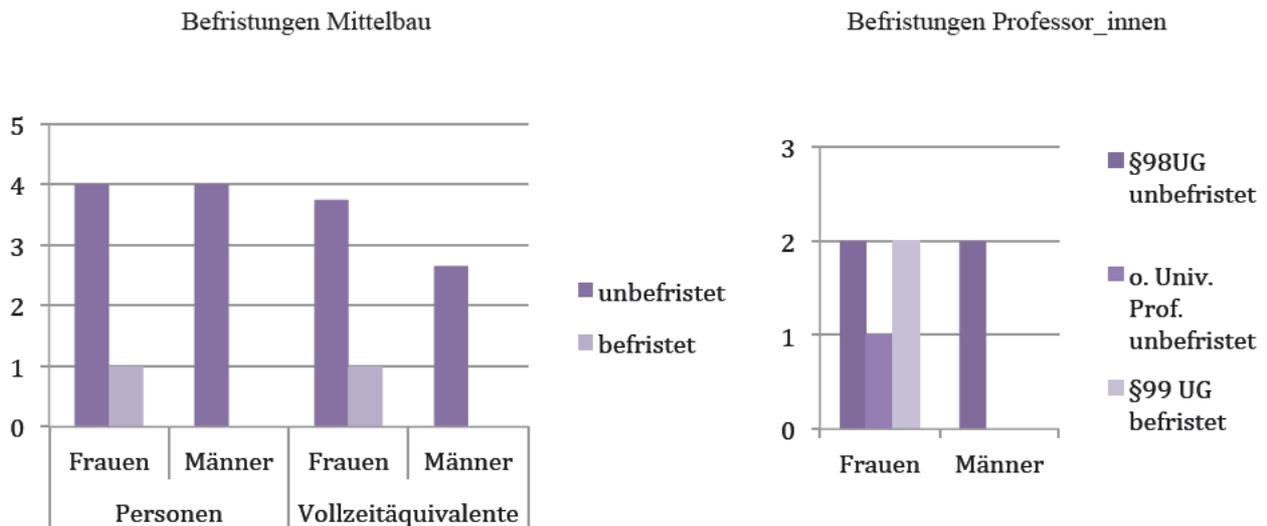


Abb. 18: Befristungen am IKW im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen
 Anmerkung: Bei den Professor_innen entspricht die Personenanzahl den VZÄ.

Bei den Professor_innen sind die beiden Männer unbefristet angestellt, während sich bei den Frauen zwei in einem befristeten Vertragsverhältnis befinden.

Lehre durch Lektor_innen

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften	28	8	77,8%	■	12	6	66,7%	■
lit. a	2	2	50,0%		2	2	50,0%	
lit. b	12	6	66,7%	■	8	4	66,7%	■
lit. d	14	0	100,0%	■	2	0	100,0%	■

Tabelle 31: Lehre durch Lektor_innen IKW in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Im Jahr 2015/16 ist der Frauenanteil an der Lehre durch Lektor_innen am Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften um 11,1 Prozentpunkte gestiegen, wobei sich die Anzahl der beauftragten Semesterwochenstunden verdoppelt hat. Der Frauenanteil der Lektor_innen beträgt im Studienjahr 2015/16 rund 78 Prozent.

7.2 Studierende

7.2.1 Master Critical Studies

Zulassung

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	52	17	2	71	73,24%
Zulassungsprüfung	21	6	2	29	72,41%
Bestanden	10	4	1	15	66,67%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-6,57%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	53	17	2	72	73,61%
Zulassungsprüfung	19	7	2	28	67,86%
Bestanden	9	2	2	13	69,23%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-4,38%

Tabelle 32: Zulassungsverfahren Master Critical Studies in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Soweit es die Bewerbungsunterlagen zuließen, wurde die Vorauswahl zur Zulassungsprüfung im Jahr 2015/16 am Institut anonym durchgeführt. Der leichte Rückgang des Frauenanteils bei den zum Studium zugelassenen Personen kann im Sinne eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses begrüßt werden.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

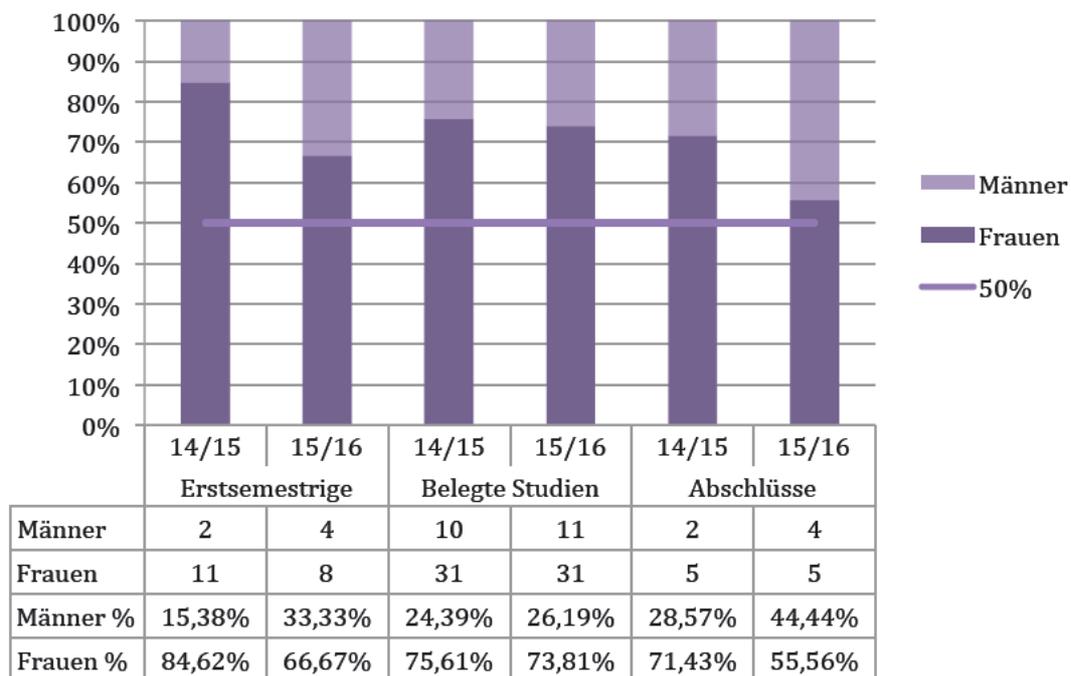


Abb. 19: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Master Critical Studies, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Auch bei den Erstsemestrigen, belegten Studien und Abschlüssen liegt der Frauenanteil im Master Critical Studies immer über 50 Prozent. Während des Studiums beträgt er sogar über 73 Prozent.

7.2.2 PhD in Practice

Zulassung

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	108	44	1	153	70,59%
Zulassungsprüfung	9	2	0	11	81,82%
Bestanden	5	1	0	6	83,33%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					12,75%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	72	53	1	126	57,14%
Zulassungsprüfung	8	3	0	11	72,73%
Bestanden	2	3	0	5	40,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-17,14%

Tabelle 33: Zulassungsverfahren PhD in Practice in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

In den beiden Studienjahren zeigt sich ein unterschiedliches Bild, allerdings sind die Fallzahlen bei den Zugelassenen zur Prüfung und jenen, die sie bestanden haben, sehr gering. Während im Jahr 2014/15 60 Prozent Männer aufgenommen wurden, obwohl noch knapp 73 Prozent Frauen zur Zulassungsprüfung antraten, steigerte sich der Frauenanteil im Jahr 2015/16 zwischen den Teilnehmer_innen der Zulassungsprüfung und den Bestandenen leicht. Im Jahr 2015/16 wurden rund 83 Prozent Frauen aufgenommen, wobei die geringen Fallzahlen zu beachten sind.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

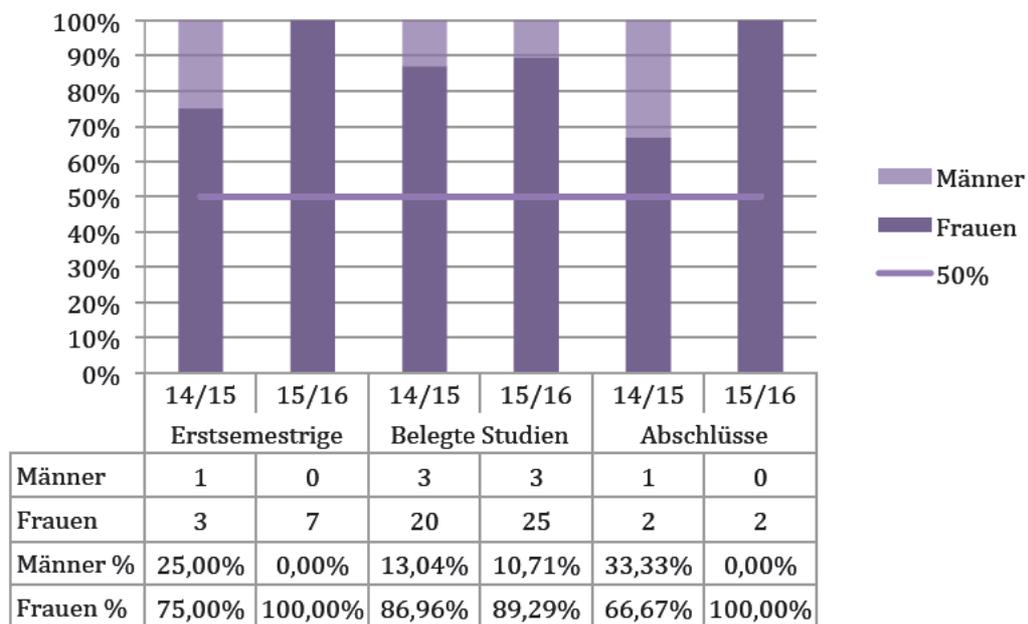


Abb. 20: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse PhD Critical Studies, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrigen und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Der hohe Frauenanteil spiegelt sich auch bei den Zahlen für die Erstsemestrigen, belegten Studien und Abschlüsse wieder, wobei festzuhalten ist, dass im Jahr 2015/16 nur Frauen mit dem PhD in Practice begonnen haben und auch nur zwei Frauen das Studium abgeschlossen haben.

7.2.3 Doktorat | Dr._Dr.ⁱⁿ phil.

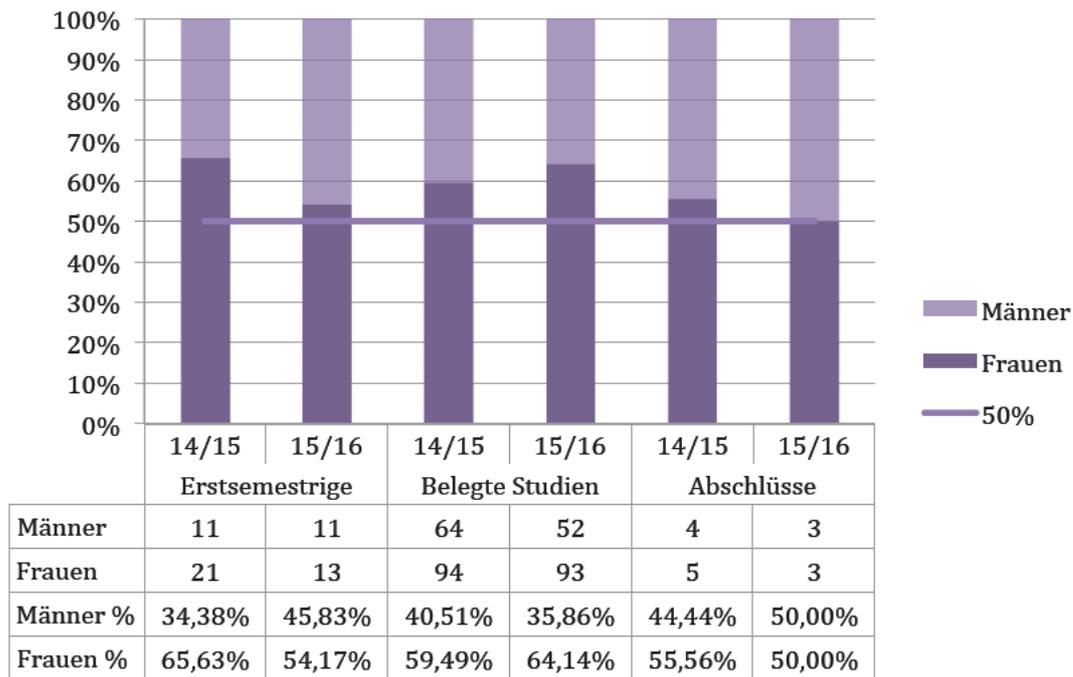


Abb. 21: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Doktorat Dr._Dr.ⁱⁿ phil., Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016. Die Abbildung beinhaltet folgende Doktoratsstudien: R 092 297 (Dr.-Studium der Philosophie; Pädagogik), R 092 590 (Dr.-Studium der Philosophie; UF Bildn. Erziehung – Kunst und Kommunikation), R 792 297 (Dr.-Studium der Philosophie; Pädagogik) sowie beide kunst- und kulturwissenschaftlichen Doktoratsstudien (R 092 607 und R 792 607).

Auch das philosophische Doktoratsstudium, welches am Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften sowie am Institut für das künstlerische Lehramt erfolgen kann, zeigt einen relativ hohen Frauenanteil. Bei den Abschlüssen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, hier müssen allerdings die geringen Fallzahlen berücksichtigt werden.

8 Institut für Konservierung und Restaurierung (IKR)

8.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	23	11	67,65%		11,24	2,01	84,83%	
2015	29	9	76,32%		13,10	2,12	86,08%	
Diff. 14-15	+ 6	- 2	+ 8,67%		+ 1,86	+ 0,11	+ 1,25%	

Tabelle 34: Mitarbeiter_innen des IKR nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Es gab einen deutlichen Anstieg (+ 6) beim weiblichen Personal am IKR, der im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal zu verzeichnen ist (vgl. Tabelle 32). Mit der Kopfanzahl von sechs weiblichen Personen ging im Vergleich bei den Vollzeitäquivalenten nur ein Anstieg von 1,86 einher. Die Anzahl der Männer ging im Vergleichszeitraum um zwei Personen zurück, trotzdem gab es einen leichten Anstieg bei den VZÄ um 0,11. Es zeigt sich, dass Frauen immer noch mit einem relativ hohen Beschäftigungsgrad am IKR beschäftigt sind, beträgt ihr Anteil bei den Vollzeitäquivalenten 86,08 Prozent, wohingegen der Frauenanteil bei den Köpfen 76,32 Prozent beträgt.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	21	11	65,63%		10,2	2,57	79,87%	
2015	27	9	75,00%		11,85	2,12	84,83%	
Diff. 14-15	+ 6	- 2	+ 9,38%		+ 1,65	- 0,45	+ 4,96%	

Tabelle 35: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKR nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Bei der Aufschlüsselung des Personals nach Vertragsarten wird nochmal deutlich, dass das IKR einen vergleichsweise hohen Frauenanteil aufweist. Die Tabelle 33 zeigt, dass Männer im Mittelbau entweder als Lektoren oder Senior Lecturer beschäftigt sind und durchschnittlich ein geringes Beschäftigungsmaß aufweisen. Bei den Professor_innen herrscht Geschlechterparität.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
KüWi Gesamt	27	9	36	75,0%		11,85	2,12	13,97	84,8%	
Mittelbau	26	8	34	76,5%		10,85	1,12	11,97	90,7%	
Angestellte KV	26	8	34	76,5%		10,85	1,12	11,97	90,7%	
Lektor_in	14	6	20	70,0%		2,96	0,49	3,45	85,7%	
Sen. Artist	7	0	7	100,0%		6,5	0,00	6,50	100,0%	
Sen. Lecturer	3	2	5	60,0%		1,0625	0,63	1,69	63,0%	
StudMitarb	2	0	2	100,0%		0,33	0,00	0,33	100,0%	
Professor_innen	1	1	2	50,0%		1	1	2	50,0%	
Angestellte KV	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Uniprof §98UG	1	0	1	100,0%		1	0	1	100,0%	
Beamt_innen	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	
o. Prof.	0	1	1	0,0%		0	1	1	0,0%	

Tabelle 36: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKR nach Vertragsarten

Bei den Neueinstellungen im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal wird die hohe Zahl von Lektor_innen am Institut deutlich, ebenso wie der hohe Frauenanteil.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer		Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KüWi	16	6	22	72,7%		3,29	0,49	3,78	87,0%	
Mittelbau	16	6	22	72,7%		3,29	0,49	3,78	87,0%	
Lektor_in	14	6	20	70,0%		2,96	0,49	3,45	85,7%	
StudMitarb	2	0	2	100,0%		0,33	0,00	0,33	100,0%	

Tabelle 37: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKR nach Vertragsarten

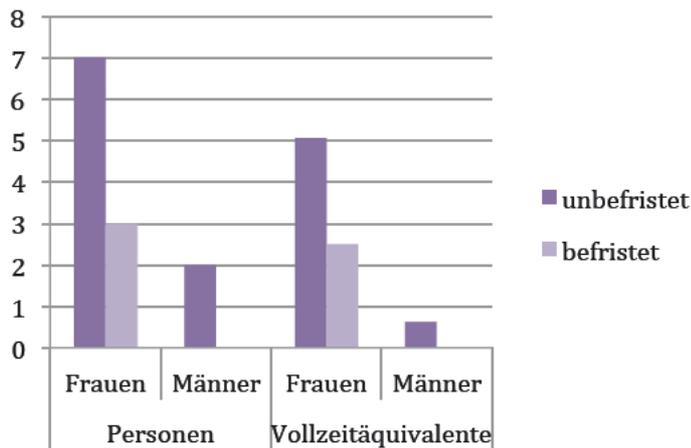


Abb. 22: Befristungen am IKR im Mittelbau (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen)

In Abbildung 22 ist ersichtlich, dass es keine Männer mit befristeten Vertrag am IKR im Mittelbau gibt, bei den Frauen überwiegen deutlich die unbefristeten Verträge. Bei den Professuren haben je eine Frau (§98 UG) und ein Mann (o. Univ. Prof.) eine unbefristete Stelle inne.

Lehre durch Lektor_innen

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	< / > 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Institut für Konservierung und Restaurierung	110	28	79,7%	■	352	79	81,7%	■
lit. a	2	6	25,0%	■	3	4	42,9%	■
lit. b	12	4	75,0%	■	9	11	45,0%	■
lit. d	96	18	84,2%	■	340	64	84,2%	■

Tabelle 38: Lehre durch Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Auch im Bereich der Lehre durch Lektor_innen setzt sich der hohe Frauenanteil fort: Insgesamt wurden rund 80 Prozent der Semesterwochenstunden von Frauen abgehalten.

8.2 Studierende

Zulassung

2015/16					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	31	11	0	42	73,81%
Zulassungsprüfung	12	2	0	14	85,71%
Bestanden	6	2	0	8	75,00%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					1,19%

2014/15					
	Frauen	Männer	Weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	30	11	0	41	73,17%
Zulassungsprüfung	16	5	0	21	76,19%
Bestanden	7	4	0	11	63,64%
Differenz Frauenanteil Anmeldung / Zulassung					-9,53%

Tabelle 39: Zulassungsverfahren IKR in Practice in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Beim Zulassungsverfahren zum Diplomstudium Konservierung und Restaurierung zeigt sich in beiden Studienjahren ein konstant hoher Frauenanteil. Während er im Studienjahr 2014/15 leicht sank, stieg er im Studienjahr 2015/16 sogar noch leicht an und lag bei den zum Studium zugelassenen Personen bei 75 Prozent.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

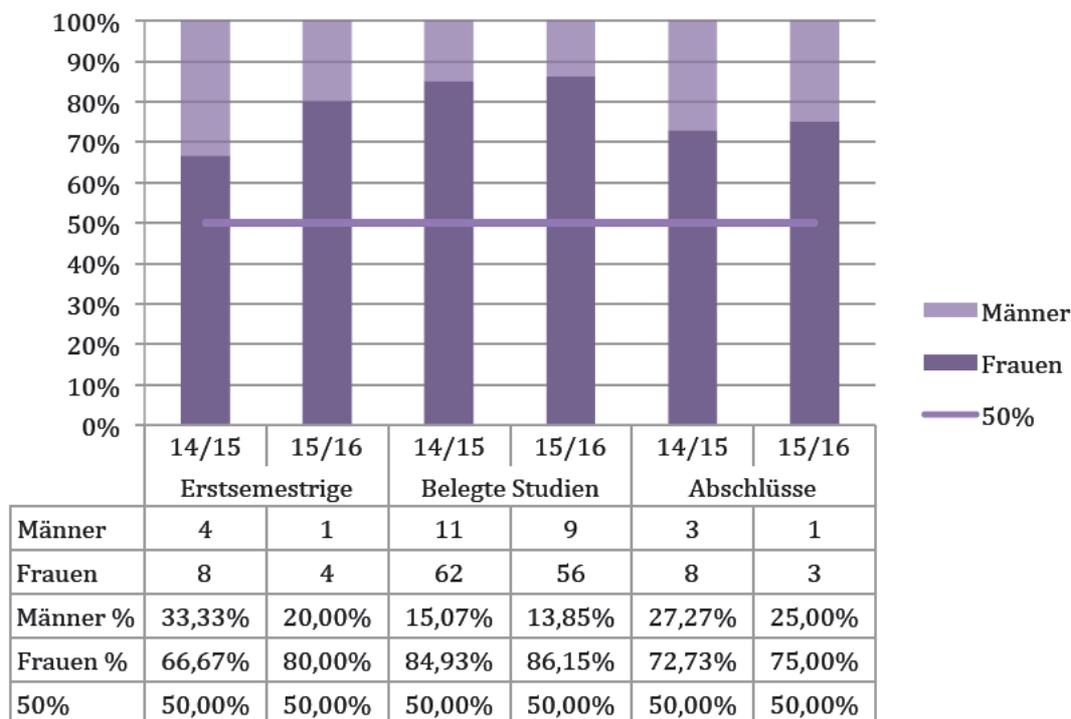


Abb. 23: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Konservierung und Restaurierung, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.

Quelle: AkademieOnline

Anmerkung: Im Jahr 2015/16 liegt bei den Erstsemestrige und den belegten Studien der Stichtag am 28.02.2016, bei den Abschlüssen am 22.08.2016.

Bei den Erstsemestrigen, den belegten Studien und den Abschlüssen zeigt sich ebenfalls der hohe Frauenanteil. Er liegt derzeit bei den Erstsemestrigen und den belegten Studien bei bzw. über 80 Prozent.

Im Studienjahr 2015/16 haben zwei Frauen das **Doktoratsstudium der Naturwissenschaften - Konservierung und Restaurierung (Dr._Dr.ⁱⁿ rer. nat.)** begonnen. Bei den belegten Studien sind es drei Frauen; Abschlüsse gab es im Studienjahr 2015/16 keine.

9 Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst (INTK)

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	9	7	56,25%		4,84	3,04	61,42%	
2015	10	7	58,82%		5,16	2,97	63,49%	
Diff. 14-15	+ 1	+ 0	+ 2,57%		+ 0,32	- 0,07	+ 2,06%	

Tabelle 40: Mitarbeiter_innen des INTK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Am Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst ist ein leichter Zuwachs beim Frauenanteil zu erkennen. Das Geschlechterverhältnis ist am INTK, v.a. im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal (vgl. Tabelle 37) relativ ausgeglichen, bei den Vollzeitäquivalenten wird deutlich, dass Frauen geringfügig höhere Beschäftigungsausmaße aufweisen.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	7	7	50,00%		3,59	3,04	54,15%	
2015	8	7	53,33%		3,91	2,97	56,85%	
Diff. 14-15	+ 1	+ 0	+ 3,33%		+ 0,32	- 0,07	+ 2,70%	

Tabelle 41: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des INTK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten

Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Eine Trennung in einzelne Vertragsarten zeigt auf, dass die einzige Professur von einem Mann eingenommen wird. Im Bezug auf die Vollzeitäquivalente liegt der Frauenanteil im Mittelbau bei über 60 Prozent.

	Personen				Vollzeitäquivalente					
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %	
KüWi Gesamt	8	7	53,3%		3,91	2,97	6,87	56,8%		
Mittelbau	8	6	57,1%		3,91	1,97	5,87	66,5%		
Angestellte KV	7	6	53,8%		3,16	1,97	5,12	61,6%		
\$zt. Ang. Wissen	2	1	66,7%		1,25	0,25	1,50	83,3%		
Lektor_in	1	2	33,3%		0,06	0,15	0,21	27,3%		
Sen. Lecturer	0	1	0,0%		0	0,44	0,44	0,0%		
Sen. Scientist	2	2	50,0%		1,1	1,13	2,23	49,4%		
UniAss	2	0	100,0%		0,75	0,00	0,75	100,0%		
Angestellte VBG	1	0	100,0%		0,75	0	0,75	100,0%		
StaffScientist	1	0	100,0%		0,75	0	0,75	100,0%		
Professor_innen	0	1	0,0%		0	1	1	0,0%		
Beamt_innen	0	1	0,0%		0	1	1	0,0%		
o. Prof.	0	1	0,0%		0	1	1	0,0%		

Tabelle 42: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des INTK nach Vertragsarten

Auch bei den Neueinstellungen zeigt sich, dass Frauen ein leicht erhöhtes Beschäftigungsausmaß gegenüber den neu eingestellten Männern aufweisen.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KÜWI	3	3	6	50,0%		0,56	0,40	0,96	58,0%	
Mittelbau	3	3	6	50,0%		0,56	0,40	0,96	58,0%	
\$27Ang.Wissen	1	1	2	50,0%		0,25	0,25	0,50	50,0%	
Lektor_in	1	2	3	33,3%	■	0,06	0,15	0,21	27,3%	■
UniAss	1	0	1	100,0%	■	0,25	0,00	0,25	100,0%	■

Tabelle 43: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am INTK nach Vertragsarten

In Abbildung 24 wird deutlich, dass es nur bei den Frauen befristete Verträge gibt, wobei die geringen Fallzahlen zu beachten sind. Der Professor am INTK hat eine unbefristete Vollzeitstelle (o. Univ. Prof.).

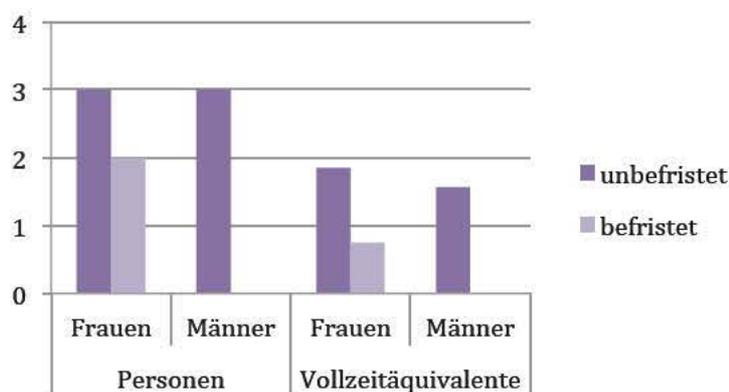


Abb. 24: Befristungen am INTK im Mittelbau (ohne Studienassistent_innen, Lektor_innen und Projektmitarbeiter_innen)

Lehre durch Lektor_innen

	2015/16				2014/15			
	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	</> 50 %	Semesterstunden vergeben an		Frauenanteil	</> 50 %
	Frauen	Männer			Frauen	Männer		
Institut für Naturwissenschaften und Technik	18	11	62,1%		14	9	60,9%	
lit.a		4	0,0%			3	0,0%	
lit.b	4	2	66,7%		3	1	75,0%	
lit.c	12		100,0%		9		100,0%	
lit.d	2		100,0%		2		100,0%	
ohne Abgeltung		5	0,0%			5	0,0%	

Tabelle 44: Lehre durch Lektor_innen INTK in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16

Am Institut für Naturwissenschaften und Technik in der Kunst lag der Frauenanteil ähnlich wie im Vorjahr knapp über der 60 Prozent-Marke. Ebenso wie im Studienjahr 2014/15 wurden auch 2015/16 5 Semesterwochenstunden ohne Abgeltung vergeben. Die Lehre ohne Abgeltung betrifft Lehrveranstaltungen im Rahmen der *venia docendi* eines Privatdozenten gemäß § 103 Abs 1 UG 2002.

10 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2014	89	52	63,12%		74,66	47,83	60,95%	
2015	95	54	63,76%		79,91	50,83	61,12%	
Diff. 14-15	+ 6	+ 2	+ 0,64%		+ 5,25	+ 3,00	+ 0,17%	

Tabelle 45: Allgemeines Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten im Vergleich des Jahre 2014 und 2015
Anmerkung: Die Daten für das Jahr 2014 wurden mit dem Stichtag 1. Oktober 2014 erhoben. Die Daten für das Jahr 2015 mit dem Stichtag 31.12.2015.

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil wie auch in den Vorjahren hoch. Das allgemeine Personal ist um sechs Frauen und zwei Männer gewachsen, in Vollzeitäquivalenten gab es einen Zuwachs bei den Frauen von 5,25 Prozent und bei den Männern um drei Prozent.

Auch in den einzelnen Organisationseinheiten ist der Frauenanteil konstant hoch, mit Ausnahme der Abteilungen Gebäude | Technik | Beschaffung, dem Netzwerk für Frauenförderung, des Kupferstichkabinetts und dem Zentralen Informatikdienst. Das Kupferstichkabinett weist im Jahr 2015 eine Abnahme des Frauenanteils auf nur mehr 40 Prozent aus, im Jahr 2014 war das Geschlechtsverhältnis in Personen ausgeglichen. Im Blick auf die Vollzeitäquivalente wird deutlich, dass Frauen durchschnittlich mit einem geringeren Beschäftigungsausmaß als Männer angestellt sind.

	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %
Allgemeines Personal gesamt	95	54	149	63,76%		79,91	50,83	130,73	61,12%	
Bibliothek und Archiv	13	6	19	68,42%		12,25	6	18,25	67,12%	
Büro Arbeitskreis	1	0	1	100,00%		0,5	0	0,5	100,00%	
Büro für Internationale Beziehungen	2	0	2	100,00%		1,5	0	1,5	100,00%	
Büro Rektorat	13	2	15	86,67%		9,06	2	11,06	81,92%	
Büro Senat	2	0	2	100,00%		2	0	2	100,00%	
Büro Universitätsrat	1	0	1	100,00%		0,5	0	0,5	100,00%	
Controlling	1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%	
Gebäude, Technik und Beschaffung	8	22	30	26,67%		7,50	20,98	28,48	26,34%	
Gemäldegalerie	12	6	18	66,67%		11	6	17	64,71%	
Institute - Office Management	14	3	17	82,35%		11	2,1	13,1	83,97%	
Kupferstichkabinett	2	3	5	40,00%		1,25	2,5	3,75	33,33%	
Netzwerk f. Frauenförderung	0	1	1	0,00%		0	0,5	0,5	0,00%	
Öffentlichkeitsarbeit	6	0	6	100,00%		5,25	0	5,25	100,00%	
Qualitätsmanagement	1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%	
Rechnungswesen	5	1	6	83,33%		4,5	1	5,5	81,82%	
Rechts- u. Personalabteilung	5	1	6	83,33%		4,02	1	5,02	80,08%	
Studien- u. Prüfungsabteilung	5	0	5	100,00%		3,95	0	3,95	100,00%	
ZID&Kommunikation	4	9	13	30,77%		3,63	8,75	12,375	29,29%	

Tabelle 46: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten im Jahr 2015

	Personen			Vollzeitäquivalente			Diff Frauenanteil 14-15	
	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Personen	VZÄ
Allgemeines Personal	149	63,76%		130,7333	61,12%		0,64%	0,17%
Angestellte KV	87	62,07%		74,3875	59,37%		3,10%	2,54%
I	18	22,22%		16,875	20,74%		8,89%	5,93%
Ila	3	33,33%		2,1	47,62%			
Ilb	9	88,89%		10	90,00%		1,39%	3,56%
IIIa	16	75,00%		12,3375	67,58%		10,71%	15,95%
IIIb	10	70,00%		8,7	68,39%		-7,78%	-10,16%
IVa	20	65,00%		15,75	61,90%		1,84%	1,24%
IVb	4	75,00%		3,25	69,23%			
V	6	100,00%		6	100,00%		0,00%	0,00%
§27Ang. Nichtw	1	0,00%		1	0,00%			
Angestellte VBG	50	70,00%		44,3458	67,08%		3,84%	0,92%
ADV SV2	1	100,00%		1	100,00%			
VB h2 1	1	0,00%		1	0,00%			
VB h4	3	33,33%		3	33,33%			
VB h5 1	1	100,00%		1	100,00%			
VB I d	3	33,33%		3	33,33%			
VB v1 1	3	100,00%		2,5	100,00%			
VB v1 2	0	n/a		0			-100,00%	-100,00%
VB v1 3	3	66,67%		3	66,67%			
VB v2 1	6	83,33%		4,925	79,70%			
VB v2 2	5	100,00%		4,3208	100,00%			
VB v2 3	1	100,00%		1	100,00%			
VB v3 2	6	66,67%		5	60,00%		-13,33%	-15,00%
VB v3 3	7	85,71%		6,125	83,67%			
VB v4 1	8	50,00%		6,6	45,45%		5,56%	5,98%
VB v4 2	2	50,00%		1,875	46,67%		16,67%	16,24%
Ausbildungsverh.	5	40,00%		5	40,00%		-35,00%	-35,00%
Beamt_innen	7	57,14%		7	57,14%			
Beamt_in VD A1 1	1	100,00%		1	100,00%			
Beamt_in AV B VI	1	100,00%		1	100,00%			
Beamt_in VD A2 3	0	0,00%		0	0,00%			
Beamt_in VD A3 2	1	0,00%		1	0,00%			
Beamt_in VD A3 3	3	66,67%		3	66,67%			
Beamt_in VD A4 GL	1	0,00%		1	0,00%			

Tabelle 47: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten

Die Auflistung nach Vertragsarten zeigt im Jahresvergleich 2014 – 2015, dass es zu einem geringen Anstieg des Frauenanteils an der gesamten Belegschaft kam. Generell wird auch hier wieder der hohe Anteil von Frauen am allgemeinen Personal deutlich (über 63 Prozent). Die Vertragsarten geben nur einen ungefähren Richtwert vor, sagen aber nur wenig über die tatsächliche Entlohnung der Personen aus. Aufgrund von Gehaltsverhandlungen können zwischen den Personen in derselben Vertragsart unterschiedliche Entlohnungen bestehen.

Neueinstellungen Allg. Pers.	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
	10	11	21	47,62%		8,25	10,5	18,75	44,00%	
I	3	4	7	42,86%		2,5	4	6,5	38,46%	
IIa	0	1	1	0,00%		0	1	1	0,00%	
IIb	1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%	
IIIa	2	0	2	100,00%		1,75	0	1,75	100,00%	
IIIb	0	1	1	0,00%		0	1	1	0,00%	
IVa	3	2	5	60,00%		2	1,5	3,5	57,14%	
V	1	0	1	100,00%		1	0	1	100,00%	
Lehrling KV	0	3	3	0,00%		0	3	3	0,00%	

Tabelle 48: Neueinstellungen allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten

Bei den Neueinstellungen liegt der Frauenanteil relativ ausgewogenen zwischen höheren und niedrigeren Bewertungen. Der hohe Männeranteil bei den Lehrlingen wirkt sich in Tabelle 43 auf den Frauenanteil unter Lehrlingen deutlich aus. Allerdings ist anzumerken, dass die geringe Fallzahl zu beachten ist sowie dass im Jahr 2014 der Frauenanteil unter den Lehrlingen 75 Prozent betrug. Aus der Perspektive eines ausgewogenen Geschlechtsverhältnisses ist unter Einbeziehung des hohen Frauenanteils im Jahr 2014 und der geringen Fallzahl allgemein der nun etwas gesenkte Frauenanteil in Ausbildungsverhältnissen 2015 in Ordnung.

10.1 Leitungsfunktionen

Im Berichtszeitraum 2015 wurden zehn Abteilungen (inkl. Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett) von Frauen geleitet und eine Abteilung von einem Mann. Dies ergibt einen Frauenanteil von rund 91 Prozent, welcher zum Vorjahr unverändert bleibt.

10.2 Mobilitäten

Bei den Mobilitäten im allgemeinen Universitätspersonal, dem ERASMUS Life Long Learning- Programm, spiegelt sich der hohe Frauenanteil wieder. Haben im Jahr 2014 vier Personen, drei Frauen und ein Mann, das Austauschprogramm genutzt, waren es im Jahr 2015 drei Frauen. Insgesamt haben sie fünfzehn Tage an anderen Universitäten zu Weiterbildungszwecken verbracht.

11 Mitarbeiter_innen – Reisekosten



Abb. 25: Anzahl der Anträge und Kosten (in Euro) bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2015/16
Quelle: Personalabteilung

Die Ausgaben für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse korrespondieren mit dem hohen Frauenanteil unter allen Beschäftigten (59,11 Prozent). Es stellten rund 63 Prozent der Frauen Anträge auf Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse, somit erhielten sie im Jahr 2015 auch tendenziell mehr Mittel als Männer. Die durchschnittlichen Kosten der Dienstreisen und Reisekostenzuschüssen zwischen Frauen und Männer sind im Jahr 2015 beinahe ausgeglichen: So lagen sie bei Frauen bei € 584,17 und bei Männern um € 3,58 erhöht bei € 587,75.

12 Studierende

Im folgenden Kapitel werden die internationalen Mobilitäten der Studierenden sowie die an Studierende vergebenen Förderungen und Stipendien analysiert.

12.1 Internationale Mobilitäten

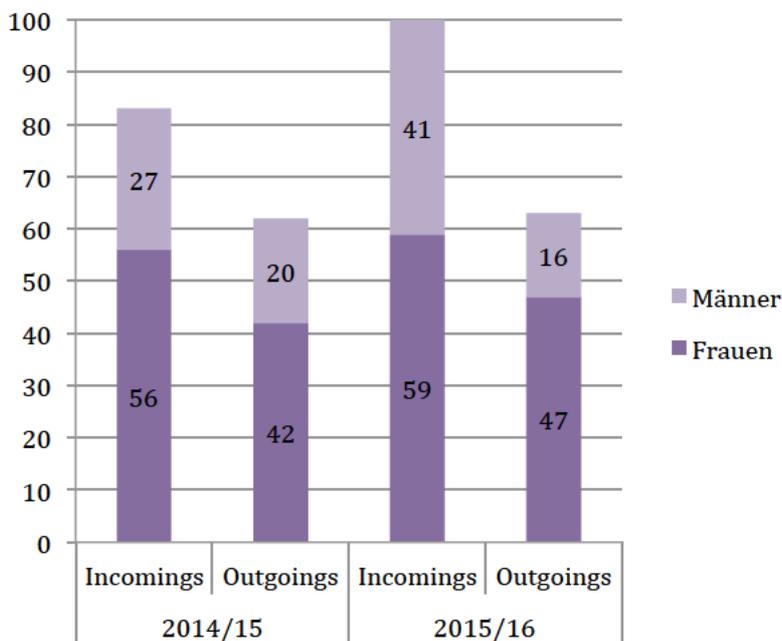


Abb. 26: Mobilitätsprogramme für Studierende – Incomings und Outgoings 2014/16 und 2015/16

Quelle: Büro für internationale Beziehungen

Anmerkung: Die angegebenen Zahlen geben die Anzahl der Personen wieder.

Es zeigt sich im Bereich der Mobilitätsprogramme für Studierende über beide Studienjahre ein hoher Frauenanteil – sowohl bei den Incomings als auch bei den Outgoings. Bei den Incomings hat sich der Frauenanteil leicht gesenkt, liegt aber immer noch bei 59 Prozent. Bei den Outgoings hat sich der Frauenanteil von 68 Prozent auf 75 Prozent erhöht, was im Sinne der Frauenförderung zu begrüßen ist. Der Frauenanteil an allen Studierenden der Akademie der bildenden Künste Wien liegt bei 64,5 Prozent.

12.2 Förderungen und Stipendien

Im folgenden Kapitel werden die an Studierenden vergebene Förderungen und Stipendien im Jahr 2015 analysiert.

12.2.1 Projektförderung

Im Zuge der Projektförderung wurden folgende Mittel von der Akademie der bildenden Künste Wien im Studienjahr 2015/16 vergeben:

Bewilligte Mittel 2015/16

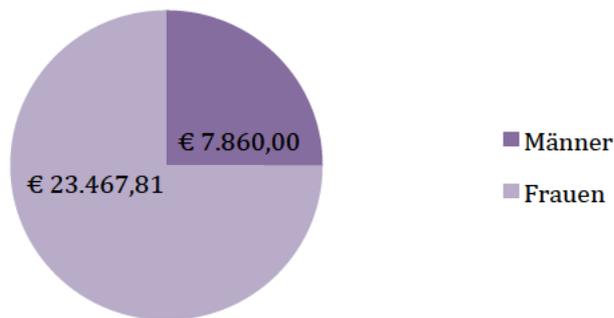


Abb. 27: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2015/16 nach Geschlecht

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

Insgesamt wurden € 31.327, 81 an Projektförderung vergeben, davon gingen 74,91 Prozent an Frauen. Frauen stellten aber auch mehr Anträge als Männer: rund 70 Prozent der Anträge wurden von Frauen im Jahr 2015/16 gestellt (der Frauenanteil unter den Studierenden liegt bei 64,5 Prozent). Seit dem Jahr 2014/15 werden die Anträge für die Projektförderung jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst. Im Studienjahr 2015/16 hat keine Person von der Geschlechtsangabe „transgender“ Gebrauch gemacht.

Genehmigungsquoten

	Frauen	Männer	transgender	Diff. F/M
2014/15	84,40%	76,90%	100%	+ 7,50%
2015/16	84,48%	79,17%	n/a	+ 5,31%
	+ 0,08%	+ 2,27%		

Tabelle 49: Genehmigungsquoten Projektförderung 2014/15 und 2015/16

Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2015/16 Frauen weiterhin eine leicht erhöhte Genehmigungsquote hatten.

12.2.2 Förderungsstipendium

Die Förderungsstipendien dienen zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeiten von ordentlichen Studierenden an der Akademie der bildenden Künste Wien und werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft (BMWF) bedient. Ein Förderungsstipendium darf für ein Studienjahr 750 Euro nicht unterschreiten und 3.600 Euro nicht überschreiten. Es kann für eine noch nicht abgeschlossene wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit, wie Diplom-, Master-, Projektarbeit sowie Dissertation eingereicht werden.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil	Frauen	Männer
2014/15	12	75,0 %	9	77,8 %	77,8 %	66,7 %
2015/16	10	80,0 %	8	85,5 %	87,5 %	50,0 %
Differenz	- 2	+ 5 %	- 1	+ 9,7 %	+ 9,7 %	- 16,7 %

Tabelle 50: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Tabelle auch die Anträge und Erteilung des Sommersemesters 2016 miteinbezieht, da es sich bei der Auswertung um die Daten des Studienjahres 2015/16 handelt.

Im Studienjahr erhöhte sich der Frauenanteil unter den Antragsteller_innen leicht, deutlicher erhöhte sich der Frauenanteil unter den Empfänger_innen. Machen Frauen an der Akademie der bildenden Künste Wien unter den Studierenden 64,5% aus, liegt ihr Anteil bei den Erhalter_innen eines Förderungsstipendiums bei 85,5% im Jahr 2015/16. Dies ist im Sinne der Frauenförderung zu begrüßen.

12.2.3 Arbeitsstipendium

Die Akademie der bildenden Künste Wien vergibt Arbeitsstipendium aus Mitteln des Bundesministeriums für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft (BMWFW) zur Förderung von Absolvent_innen eines Diplom-oder Masterstudiums mit Auszeichnung. Die Stipendien sind für maximal zwölf Monate mit einer Summe von 650 Euro pro Monat dotiert.

Die Vergabe des Arbeitsstipendiums dient Absolvent_innen künstlerischer Universitäten zur Förderung eines mit maximal zwölf Monaten begrenzten Spezialstudiums an einer anderen Ausbildungsstätte als jener, an der die Erstausbildung erfolgte oder eines ebenfalls in diesem Zeitraum abschließbaren studienbezogenen Projektes zur Vorbereitung auf eine künstlerische Laufbahn oder eine freiberufliche künstlerische Tätigkeit.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil	Frauen	Männer
2014/15	14	71,4 %	2	100 %	20 %	0 %
2015/16	13	53,8 %	2	50 %	14,3 %	16,7 %
Differenz	- 1	- 17,6 %	+/- 0	- 50 %	- 5,7 %	+16,7 %

Tabelle 51: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Tabelle auch die Anträge und Erteilung des Sommersemesters 2016 miteinbezieht, da es sich bei der Auswertung um die Daten des Studienjahres 2015/16 handelt.

Arbeitsstipendien wurden im Studienjahr 2015/16 je an eine Frau und einen Mann vergeben, was im Sinne einer geschlechtergerechten Mittelvergabe zu begrüßen ist. Ebenso wie im Studienjahr 2014/15 haben sich allerdings auch 2015/16 mehr Frauen für das Arbeitsstipendium beworben als Männer, wobei der Frauenanteil um 17,6% im Jahresvergleich abnahm.

12.2.4 Leistungsstipendium

Die Leistungsstipendien dienen der Anerkennung hervorragender Studienleistungen im jeweils vergangenen Studienjahr. Die Mittel wurden durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) bereitgestellt und vom Vizerektorat für Lehre I Nachwuchsförderung vergeben. Die Reihung der Bewerber_innen erfolgt aufgrund des Notendurchschnittes sowie aufgrund der Anzahl der absolvierten Semesterstunden.

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Genehmigungsquoten	
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil	Frauen	Männer
2014/15	40	74,1 %	12	66,7 %	20 %	28,6 %
2015/16	30	69,8 %	9	44,4 %	13,3 %	38,5 %
Differenz	- 10	- 4,3 %	- 3	- 22,2 %	- 6,7 %	+9,9 %

Tabelle 52: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16
Quelle: Studienabteilung

Im Studienjahr 2015/16 waren rund 70 Prozent der Antragsteller_innen weiblich, allerdings haben nur rund 44 Prozent Frauen auch ein Leistungsstipendium erhalten. So haben vier Frauen und fünf Männer 2015/16 ein Leistungsstipendium erhalten.

12.2.5 Sozialstipendien

Sozialstipendien können von allen Studierenden der Akademie der bildenden Künste Wien, die im vergangenen Semester Studienbeiträge bezahlt und diese nicht von anderen Stellen (z.B. Studienbeihilfenbehörde) refundiert bekommen haben, im darauf folgenden Semester rückwirkend beantragt werden.

Im Studienjahr 2015/16 bezogen 218 Personen das Sozialstipendium. Ebenso wie im Jahr davor betrug der Frauenanteil rund 68 Prozent. Insgesamt wurde die Summe von € 98.433, 73 ausgeschüttet.

Im Studienjahr 2014/15 bekamen 183 Personen das Sozialstipendium, der Frauenanteil betrug rund 68 Prozent bei einer Gesamtsumme von rund € 79.000.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2015 (Kopfzahlen).....	7
Abb. 2: Mitarbeiter_innen nach Beschäftigungsgruppen, Personen und Vollzeitäquivalenten in Absolutwerten.....	9
Abb. 3: Mitarbeiter_innen nach Beschäftigungsgruppen, Personen und Vollzeitäquivalenten in Prozent	9
Abb. 4: Glasdeckenindex – Vergleich ausgewählter Universitäten.....	10
Abb. 5: Studierende nach Geschlecht – Vergleich Wintersemester 2014/15 und Wintersemester 2015/16	12
Abb. 6: Belegte Bachelor-, Master- und Diplomstudien im Wintersemester Wintersemester 2015/16	13
Abb. 7: Befristungen am IBK im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen.....	17
Abb. 8: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IBK, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.....	19
Abb. 9: Befristungen am IKL im Mittelbau (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen) und unter den Professor_innen.....	22
Abb. 10: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - BE, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.....	24
Abb. 11: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - TG, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.	24
Abb. 12: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse am IKL - WE, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.	25
Abb. 13: Befristungen am IKA im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen.....	28
Abb. 14: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Bachelor Architektur, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.....	30
Abb. 15: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Master Architektur, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.	32
Abb. 16: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Bühnengestaltung, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.	33
Abb. 17: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Dr._Dr. ⁱⁿ techn., Studienjahr 2014/15 und 2015/16.	34
Abb. 18: Befristungen am IKW im Mittelbau (ohne Lektor_innen, Studienassistent_innen und Projektmitarbeiter_innen) und unter den Professor_innen	37
Abb. 19: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Master Critical Studies, Studienjahr 2014/15 und 2015/16...39	
Abb. 20: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse PhD Critical Studies, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.....	41
Abb. 21: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Doktorat Dr._Dr. ⁱⁿ phil., Studienjahr 2014/15 und 2015/16..	42
Abb. 22: Befristungen am IKR im Mittelbau (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen).....	45
Abb. 23: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Konservierung und Restaurierung, Studienjahr 2014/15 und 2015/16.....	47
Abb. 24: Befristungen am INTK im Mittelbau (ohne Studienassistent_innen, Lektor_innen und Projektmitarbeiter_innen)	49
Abb. 25: Anzahl der Anträge und Kosten (in Euro) bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse 2015/16	54
Abb. 26: Mobilitätsprogramme für Studierende – Incomings und Outgoings 2014/16 und 2015/16	55
Abb. 27: Bewilligte Mittel Projektförderung im Studienjahr 2015/16 nach Geschlecht.....	56

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personal und Studierende an der Akademie der bildenden Künste Wien, 2015	8
Tabelle 2: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil an ausgewählten Universitäten.....	10
Tabelle 3: Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in ausgewählten Kategorien des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals.....	12
Tabelle 4: Frauenquoten in Leitungs- und Kollegialorganen sowie Kommissionen.....	14
Tabelle 5: Mitarbeiter_innen des IBK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	15
Tabelle 6: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IBK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	15
Tabelle 7: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IBK nach Vertragsarten.....	16
Tabelle 8: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IBK nach Vertragsarten	17
Tabelle 9: Lehre durch Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16.....	18
Tabelle 10: Zulassungsverfahren IBK in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	18
Tabelle 11: Mitarbeiter_innen des IKL nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten.....	20
Tabelle 12: Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen des IKL nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten.....	20
Tabelle 13: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKL nach Vertragsarten	21
Tabelle 14: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKL nach Vertragsarten	21
Tabelle 15: Lehre durch Lektor_innen IKL in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16.....	22
Tabelle 16: Zulassungsverfahren IKL in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16	23
Tabelle 17: Mitarbeiter_innen des IKA nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	25
Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen des Fachbereichs Architektur nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten.....	26
Tabelle 19: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des Fachbereichs Szenographie nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	26
Tabelle 20: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKA nach Vertragsarten	27
Tabelle 21: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKA nach Vertragsarten.....	27
Tabelle 22: Lehre durch Lektor_innen IKA_Architektur in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16.....	28
Tabelle 23: Lehre durch Lektor_innen IKA_Szenographie in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16.....	29
Tabelle 24: Zulassungsverfahren Bachelor Architektur in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	29
Tabelle 25: Zulassungsverfahren Master Architektur in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16	31
Tabelle 26: Zulassungsverfahren Szenografie in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	32
Tabelle 27: Mitarbeiter_innen des IKW nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	35
Tabelle 28: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKW nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	35
Tabelle 29: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKW nach Vertragsarten.....	36
Tabelle 30: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKW nach Vertragsarten	36
Tabelle 31: Lehre durch Lektor_innen IKW in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16	37
Tabelle 32: Zulassungsverfahren Master Critical Studies in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	38
Tabelle 33: Zulassungsverfahren PhD in Practice in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	40
Tabelle 34: Mitarbeiter_innen des IKR nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	43
Tabelle 35: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKR nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	43
Tabelle 36: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des IKR nach Vertragsarten.....	44

Tabelle 37: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am IKR nach Vertragsarten	44
Tabelle 38: Lehre durch Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16	45
Tabelle 39: Zulassungsverfahren IKR in Practice in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16	46
Tabelle 40: Mitarbeiter_innen des INTK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	48
Tabelle 41: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des INTK nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten	48
Tabelle 42: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal des INTK nach Vertragsarten	48
Tabelle 43: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal am INTK nach Vertragsarten.....	49
Tabelle 44: Lehre durch Lektor_innen INTK in Semesterwochenstunden 2014/15 und 2015/16	50
Tabelle 45: Allgemeines Personal nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten im Vergleich des Jahre 2014 und 2015	51
Tabelle 46: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten im Jahr 2015	51
Tabelle 47: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten	52
Tabelle 48: Neueinstellungen allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalenten	53
Tabelle 49: Genehmigungsquoten Projektförderung 2014/15 und 2015/16	56
Tabelle 50: Förderungsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16.....	57
Tabelle 51: Arbeitsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16	58
Tabelle 52: Leistungsstipendien in den Studienjahren 2014/15 und 2015/16	59

Literaturverzeichnis

Statistik Austria (2016): Einkommen, Online: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html, Zugriff vom 17.08.2016

Wissensbilanz | Leistungsbericht der Akademie der bildenden Künste Wien (2015), Online: https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/ubers/dokumente/wissensbilanz_leistungsbericht/?searchterm=wissensbilanz*&set_language=de, Zugriff vom 20.07.2016