

] a [

Akademie der bildenden Künste Wien

Netzwerk für Frauenförderung

Frauenbericht

2014

Verfasser:
Alexander Fleischmann

Impressum:
Akademie der bildenden Künste Wien
Netzwerk für Frauenförderung | Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung
Karl-Schweighofer-Gasse 3
1070 Wien
www.akbild.ac.at/frauen
a.fleischmann@akbild.ac.at

Wien, November 2015

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Gesamtübersicht	7
2.1	Mitarbeiter_innen.....	8
2.2	Studierende.....	9
2.3	Glasdeckenindex.....	10
2.4	Gender Pay Gap.....	11
3	Leistungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen	12
4	Institut für bildende Kunst (IBK)	14
4.1	Mitarbeiter_innen.....	14
4.2	Studierende.....	17
5	Institut für das künstlerische Lehramt (IKL)	19
5.1	Mitarbeiter_innen.....	19
5.2	Studierende.....	23
6	Institut für Kunst und Architektur (IKA)	26
6.1	Mitarbeiter_innen – Architektur und Bühnengestaltung.....	26
6.2	Fachbereich Architektur.....	26
6.3	Fachbereich Bühnengestaltung.....	33
7	Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften (IKW)	37
7.1	Mitarbeiter_innen.....	37
7.2	Studierende.....	40
8	Institut für Konservierung und Restaurierung (IKR)	45
8.1	Mitarbeiter_innen.....	45
8.2	Studierende.....	48
9	Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst (INTK)	50
10	Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal	53
10.1	Leitungsfunktionen.....	55
10.2	Mobilitäten.....	56
11	Mitarbeiter_innen – Reisekosten	57
12	Studierende – Internationale Mobilitäten	58
13	Studierende – Förderungen und Stipendien	59
13.1	Projektförderung.....	59
13.2	Förderungsstipendium.....	60
13.3	Arbeitsstipendium.....	61
13.4	Leistungsstipendium.....	62
	Abbildungsverzeichnis	63
	Tabellenverzeichnis	64

1 Einleitung

Im Anschluss an den Frauenbericht für die Jahre 2012 und 2013 mit seiner detaillierten Analyse der Beschäftigungsausmaße, Befristungen und Vertragsarten für alle Beschäftigte sowie einer genauen Analyse der Studierendenzahlen der Akademie der bildenden Künste Wien, wird im vorliegenden Bericht der Fokus auf die einzelnen Institute gelegt. Die jeweiligen Kapitel können dementsprechend als ‚Fact Sheets‘ verwendet werden, um so spezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen je Organisationseinheit zu entwickeln. Darüber hinaus gibt eine Gesamtübersicht samt Glasdeckenindex und Gender Pay Gap zu Beginn sowie eine Analyse zu Themen wie Reisekosten, Mobilitäten und Studierendenförderung am Ende einen Überblick zu jenen Aspekte, die in der Gesamtschau relevant sind.

Zusammenfassend lässt sich – wie in den Vorjahren – ein positives Resümee in Bezug auf die Geschlechterzusammensetzung an der Akademie ziehen. Der Frauenanteil liegt in nahezu allen Bereichen über 40 Prozent, in den meisten weit über der 50-Prozent-Marke. Diese wurde ja bekanntlich mit der Novelle des Universitätsgesetzes für alle sich ab 1. März 2015 konstituierenden Kollegialorgane eingeführt. Obwohl dies erst nach dem Berichtszeitraum der vorliegenden Auswertung liegt, wird dieser Wert als Referenzgröße herangezogen. Dabei bewegt sich dieser Bericht – wie auch schon in der Einleitung zur Ausgabe 2013/14 erläutert – im Spannungsfeld zwischen Frauenförderung und De-Stereotypisierung von Geschlechterrollen. Denn während ein hoher Frauenanteil etwa in Führungspositionen als erfolgreiche Frauenförderung angesehen werden kann, kann eine ‚schiefe‘ Verteilung in spezifischen Personal-, Berufs- oder Studierendengruppe auf eine geschlechtliche Konnotation bzw. Stereotypisierung von Berufsfeldern und somit etwa auf eine horizontale Segregation des Arbeitsmarktes hinweisen.

An dieser Stelle sei auch erneut auf eine weitere Ambivalenz verwiesen, die im Bericht 2012/13 ausführlich argumentiert wurde: die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken. Einerseits ermöglichen geschlechtsspezifische Statistiken die Sichtbarmachung von Ungleichheit aufgrund einer im Sozialen etablierten Kategorie – ein Ziel, das mit diesem Bericht verfolgt werden soll –, andererseits besteht immer auch das Problem der möglichen Reifizierung eines dichotomen Verständnis von Geschlecht. Die Akademie der bildenden Künste Wien bewegt sich hier im Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die Universitätsstatistiken und ersten Versuchen, eine strikte Dichotomie von Geschlecht innerhalb des Hauses zu überwinden. Momentan ist dies allerdings nur bei der Online-Registrierung für Bewerber_innen für zukünftige Mitarbeiter_innen und Studierende möglich.

Stichtage und Datenquellen

Sofern nicht anders angegeben wurden folgende Stichtage und Datenquellen herangezogen:

Mitarbeiter_innen:

Datenquelle: Datenexport der Personalabteilung

Stichtag 1. Oktober 2014 (gemäß Frauenförderungsplan)

Neueinstellungen: Dienstbeginn 2. Oktober 2013 bis 1. Oktober 2014

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.

Datenquelle externe Lehre: AkademieOnline

Studierende (inkl. Zulassungsverfahren):

Datenquelle: AkademieOnline

Da der 1. Oktober 2014 (Stichtag der Personaldaten) mit dem Beginn des Wintersemesters 2014/15 zusammenfällt, wurden in diesem Bericht für die Studierendenzahlen sowohl die Studienjahre 2013/14 als auch 2014/15 herangezogen. Durch das Datum des Datenexports aus AkademieOnline (4. August 2015) können sich insbesondere bei den Abschlüssen noch leichte Veränderungen ergeben, da diese prinzipiell bis Ende November möglich wären.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei allen Kolleg_innen der Akademie der bildenden Künste Wien bedanken, die die Verfassung dieses Berichts durch die Bereitstellung der Daten sowie hilfreiche Diskussionen ermöglicht haben, insbesondere bei Astrid Fingerlos (Qualitätsmanagement), Evelyn Barovsky (Personalabteilung), Angelika Libiseller (Vizektorat Lehre | Nachwuchsförderung), Stephanie Baumgarten und Gabriele Reinharter (Büro für Internationale Beziehungen), Martin Leupold (Rektorat | Personalentwicklung), Marianne Maljkovic (Studien- und Prüfungsabteilung) sowie Heinz Führer (Zentraler Informatikdienst).

2 Gesamtübersicht

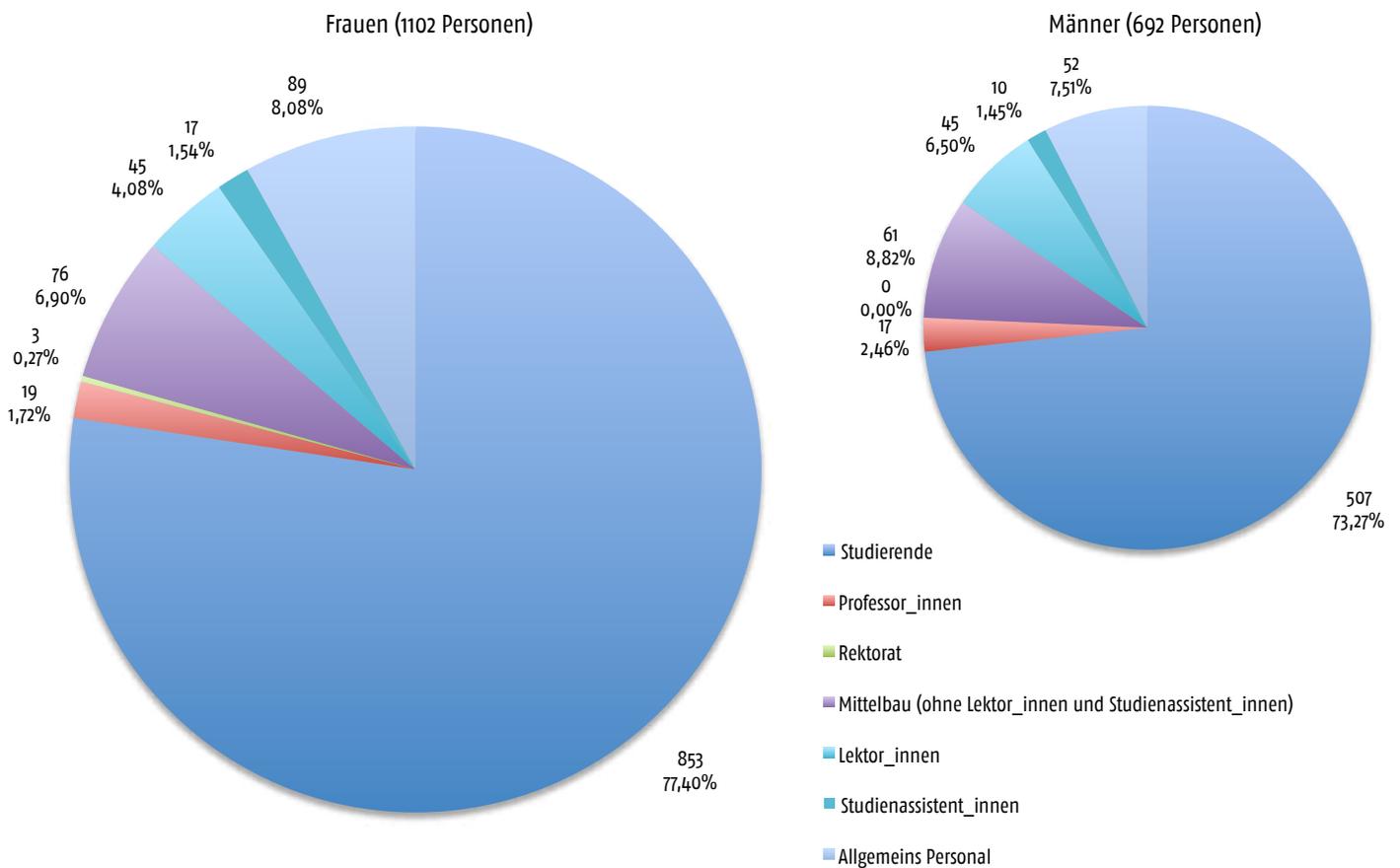


Abbildung 1: Frauen und Männer an der Akademie der bildenden Künste Wien 2014 (Kopffzahlen)

Quelle: Personalabteilung (Stichtag 1. Oktober 2014) sowie unidata für die Studierenden (Stichtag 28. 2. 2015)

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

Wie im Vorjahr steht auch am Beginn dieses Berichts eine Gesamtdarstellung aller an der Akademie der bildenden Künste Wien im Jahr 2014 tätigen Personen. Interessant ist wiederum, dass die an der Akademie tätigen Männer seltener im allgemeinen Personal beschäftigt sind, dafür stärker im so genannten akademischen Mittelbau und als Lektoren. Der Frauenanteil unter den Professor_innen von insgesamt knapp 53 Prozent zeigt in dieser Darstellungsform, dass im Verhältnis ein größerer Anteil der an der Akademie tätigen Männer Professoren ist als dies bei Frauen der Fall ist. Umgekehrt ist es im Rektorat, das an der Akademie seit Oktober 2011 drei Frauen leiten.

2.1 Mitarbeiter_innen

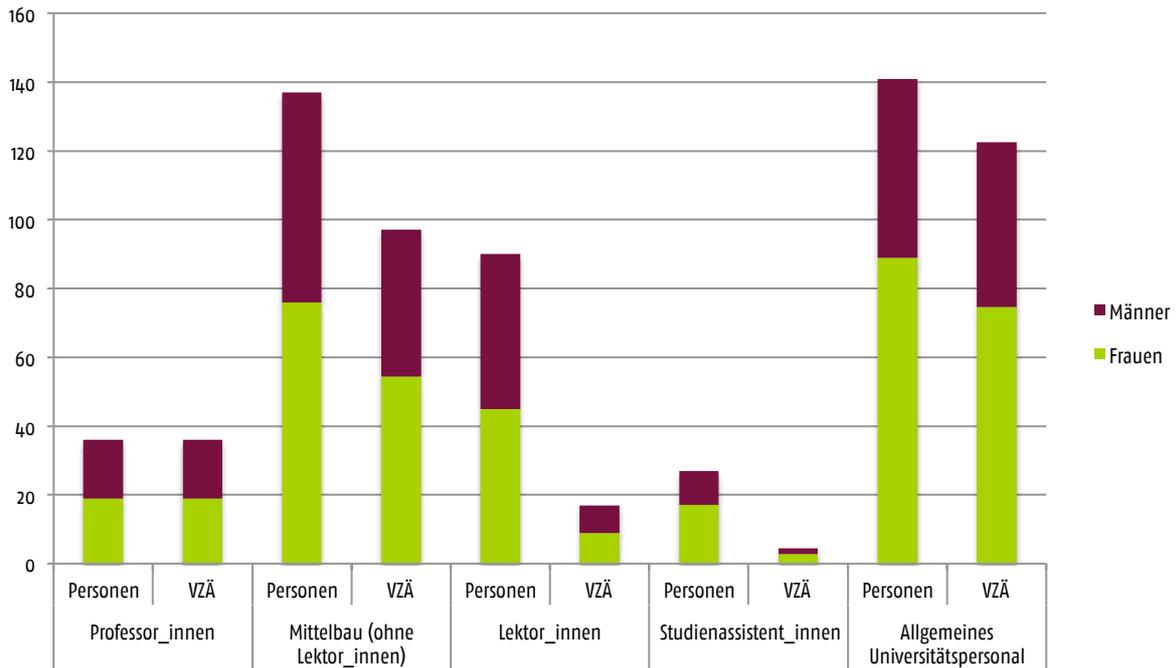


Abbildung 2 Mitarbeiter_innen nach Beschäftigtengruppen, Personen und Vollzeitäquivalente in Absolutwerten

Über alle Beschäftigungsgruppen hinweg zeigt sich bei den Mitarbeiter_innen der Akademie ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. In allen Bereichen liegt der Frauenanteil bei oder über 50 Prozent, im allgemeinen Universitätspersonal und bei den Studienassistent_innen bei über 60 Prozent.

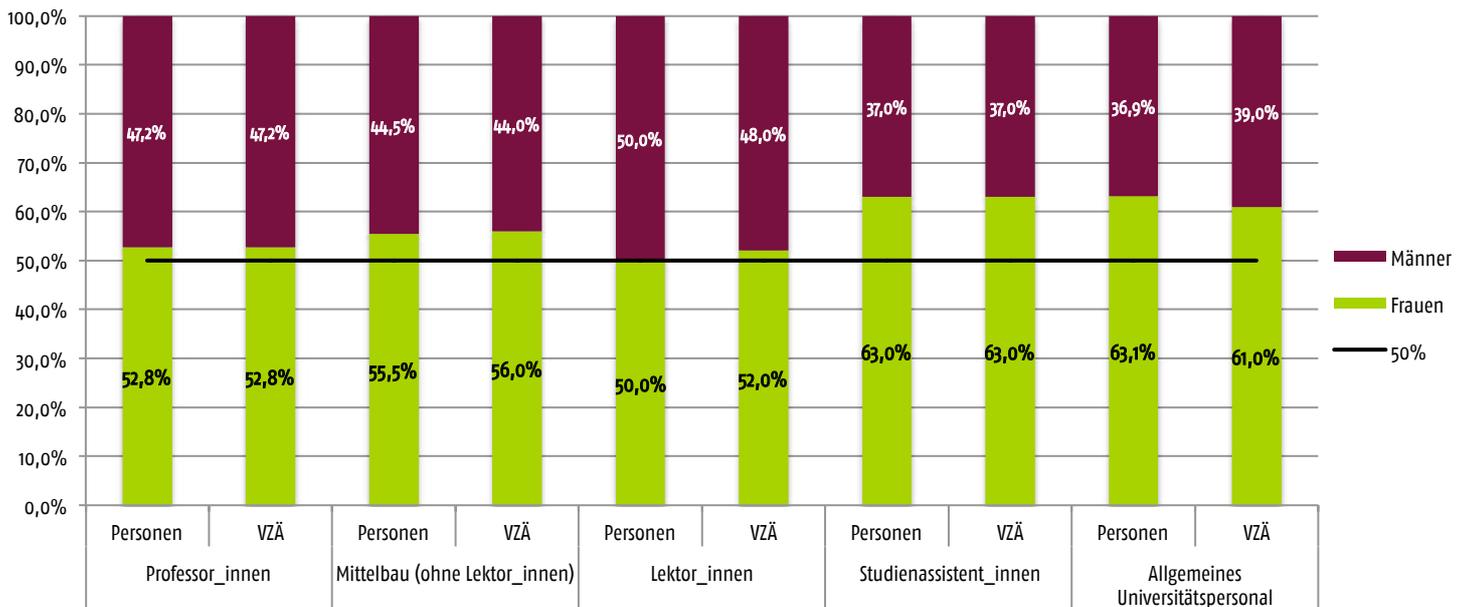


Abbildung 3 Mitarbeiter_innen nach Beschäftigtengruppen, Personen und Vollzeitäquivalente in Prozent

2.2 Studierende

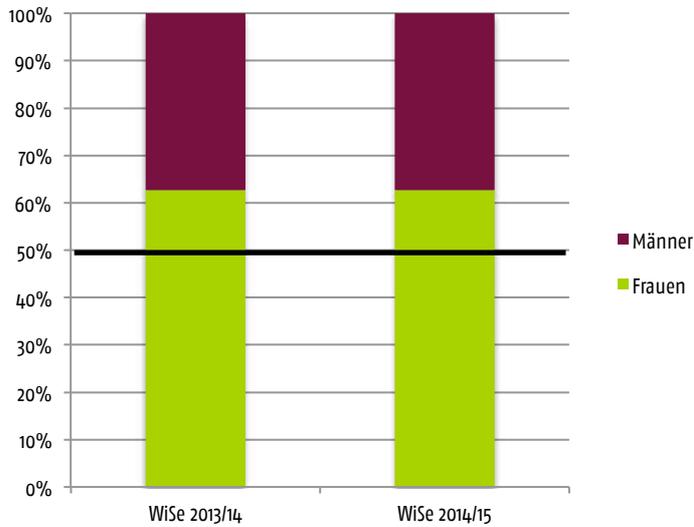


Abbildung 4: Studierende nach Geschlecht – Wintersemester 2013/14 und 2014/15
Quelle: Unidata

Auch unter den Studierenden weist die Akademie einen hohen Frauenanteil auf, sowohl im Wintersemester 2013/14 als auch 2014/15 lag dieser bei 62,7 Prozent. Auch bei den einzelnen Diplom-, Bachelor- und Master-Studien lag er – mit Ausnahme der Architektur – konstant über 50 Prozent.

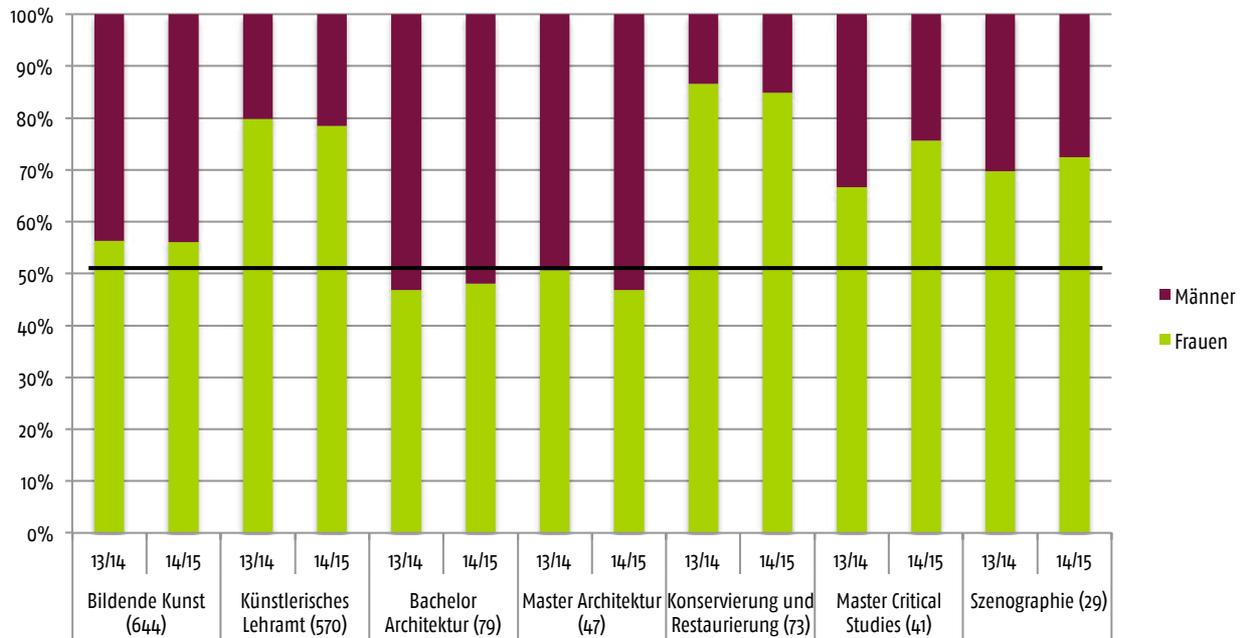


Abbildung 5: Belegte Studien (Bachelor, Master, Diplom) nach Geschlecht – Wintersemester 2013/14 und 2014/15

2.3 Glasdeckenindex

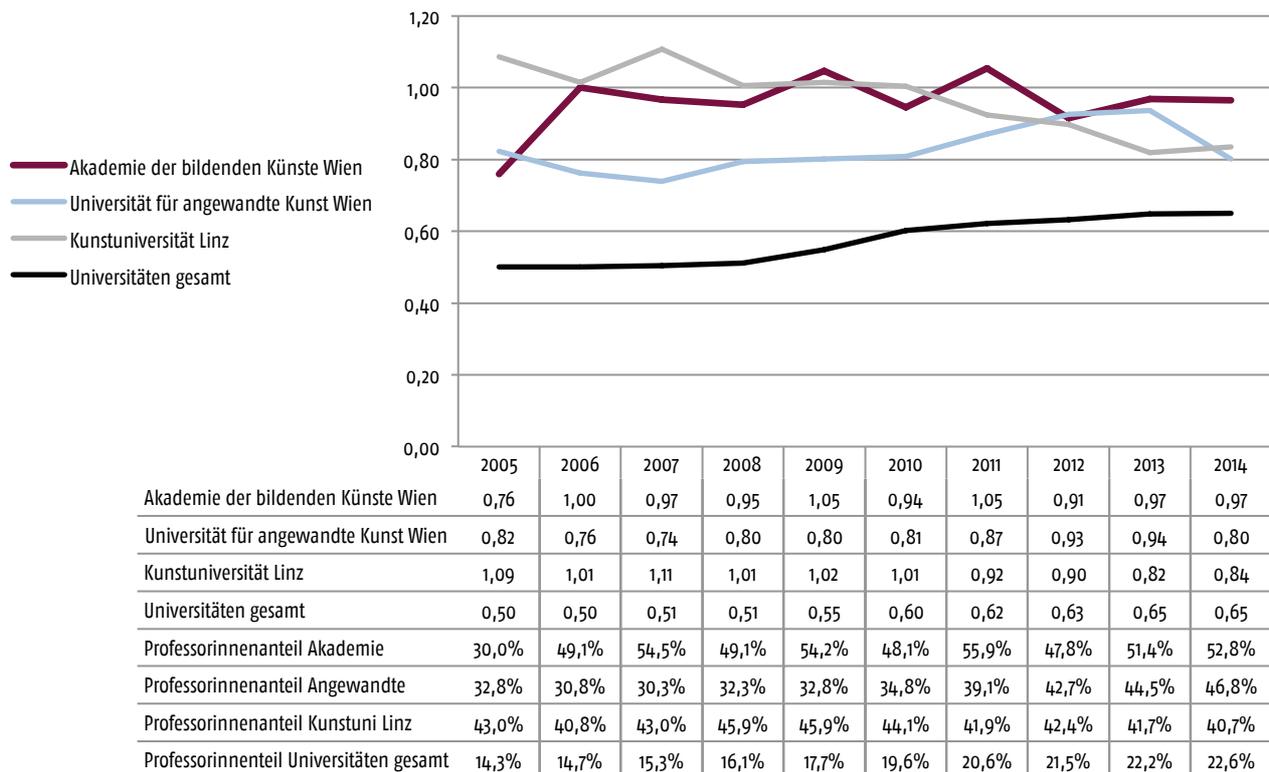


Abbildung 6: Glasdeckenindex und Professorinnenanteil – Vergleich Universitäten

Quelle: unidata

Der Glasdeckenindex setzt den Anteil der Professorinnen in Relation zum Frauenanteil im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal und gibt somit Auskunft über die Aufstiegschancen von Frauen in dieser Personalkategorie. Ein Wert von 1 bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche Chancen haben, Werte über 1 zeigen höhere, Werte unter 1 niedrigere Aufstiegschancen für Frauen – die Gläserne Decke ist bei geringerem Quotienten also „dicker“. Der Wert von 0,97 blieb für die Akademie im Vergleich zum Vorjahr konstant. Blickt man weiter zurück so zeigt sich, dass der Glasdeckenindex an der Akademie seit 2006 zwischen 0,91 (2012) und 1,05 (2009 und 2011) schwankte. Im Vergleich zu allen Universitäten liegt dieser Wert sehr hoch, es kann also argumentiert werden, dass im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal die Gläserne Decke an der Akademie bereits durchbrochen ist. Vergleicht man den Glasdeckenindex der anderen beiden Universitäten mit (bildender / angewandter) künstlerischer Ausrichtung, so zeigt sich, dass die Akademie als einzige ihren guten Wert halten konnte, während sich bei der Kunstuni Linz und insbesondere der Universität für Angewandte Kunst Wien die gläserne Decke verstärkte

Da es sich hierbei um eine Verhältniszahl handelt, beeinflusst sowohl der Anteil der Professorin als auch der Frauenanteil im künstlerisch/wissenschaftlichen Personal das Ergebnis. Dies bedeutet, dass ein Wert von 1 auch durch einen gleichen, aber niedrigen, Frauenanteil in beiden Gruppen zustande kommen kann, weshalb auch der jeweilige Anteil der Professorinnen in der Datentabelle angeführt wurde.

2.4 Gender Pay Gap

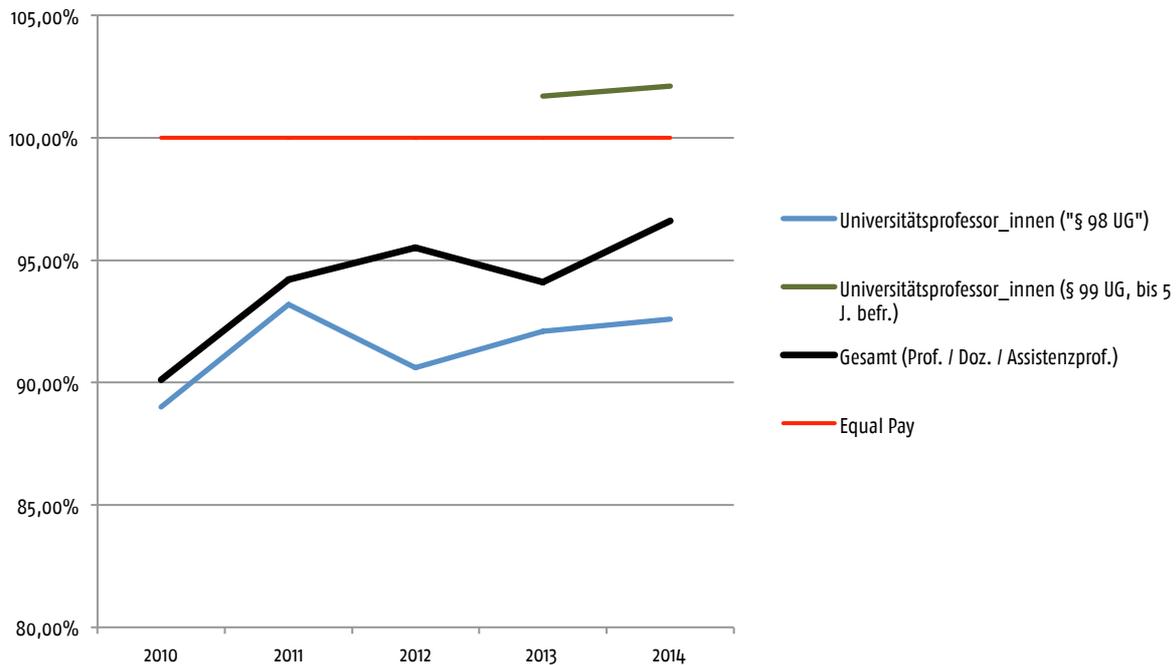


Abbildung 7: Gender Pay Gap 2010 – 2014

Quelle: Wissensbilanz

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

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

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

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

Über alle erhobenen Personalkategorien hinweg verringerte sich der Gender Pay Gap von 90,1 % im Jahr 2010 auf 96,6 % im Jahr 2014, mit einem Einbruch im Jahr 2013. Auch bei der Untergruppe der Universitätsprofessor_innen verringerte sich der Gender Pay Gap im Jahr 2014 wieder. Bei der erstmals im Jahr 2013 erhobenen Gruppe der Professor_innen gem. § 99 UG verdienen Frauen sogar etwas mehr als Männer, wenn auch das Plus von 2,1 Prozentpunkten geringer ausfällt als das Minus von Frauen bei den Professor_innen gem. § 98 oder bei der Gesamtberechnung.

3 Leitungs- und Kollegialorgane, Kommissionen und Institutsleitungen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %
Universitätsrat	2	3	5	40,0%	
Vorsitzende_r	0	1	1	0,0%	
Rektorat	3	0	3	100,0%	
Rektor_in	1	0	1	100,0%	
Vizekanzler_innen	2	0	2	100,0%	
Senat	15	11	26	57,7%	
Vorsitzende_r	0	1	1	0,0%	

Tabelle 1: Leitungsorgane (Senat nur Hauptmitglieder)
Quelle: Wissensbilanz

Alle Leitungsorgane der Akademie erfüllen die 2014 geltende Frauenquote für Kollegialorgane von 40 Prozent. Beim Senat, mit fast 60 Prozent Frauenanteil, wird auch die für ab März 2015 eingesetzte Organe geltende Quote von 50 Prozent erfüllt, nicht jedoch beim Universitätsrat. Sowohl diesem als auch dem Senat sitzt ein Mann vor. Das Rektorat ist wiederum nur mit Frauen besetzt.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	11	1	12	91,7%	
Vorsitzende_r	1	0	1	100,0%	

Tabelle 2: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (nur Hauptmitglieder)
Quelle: Wissensbilanz

Auch im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zeigt sich eine hohe Frauenquote.

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	</> 50 %
Habilitationskommissionen	11	4	15	73,3%	
Berufungskommissionen	6	3	9	66,7%	
Curriculakommissionen	44	37	81	54,3%	

Tabelle 3: Übersicht Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen (Kopfzahlen, nur Hauptmitglieder)
Quelle: Wissensbilanz

Ebenso bei der Zusammensetzung der Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen. Für die Habilitations- und Berufungskommissionen wurde 2013 der Frauenanteil von 60 % überschritten. Im Folgenden wird noch ein genauerer Blick auf die Curriculakommissionen geworfen.

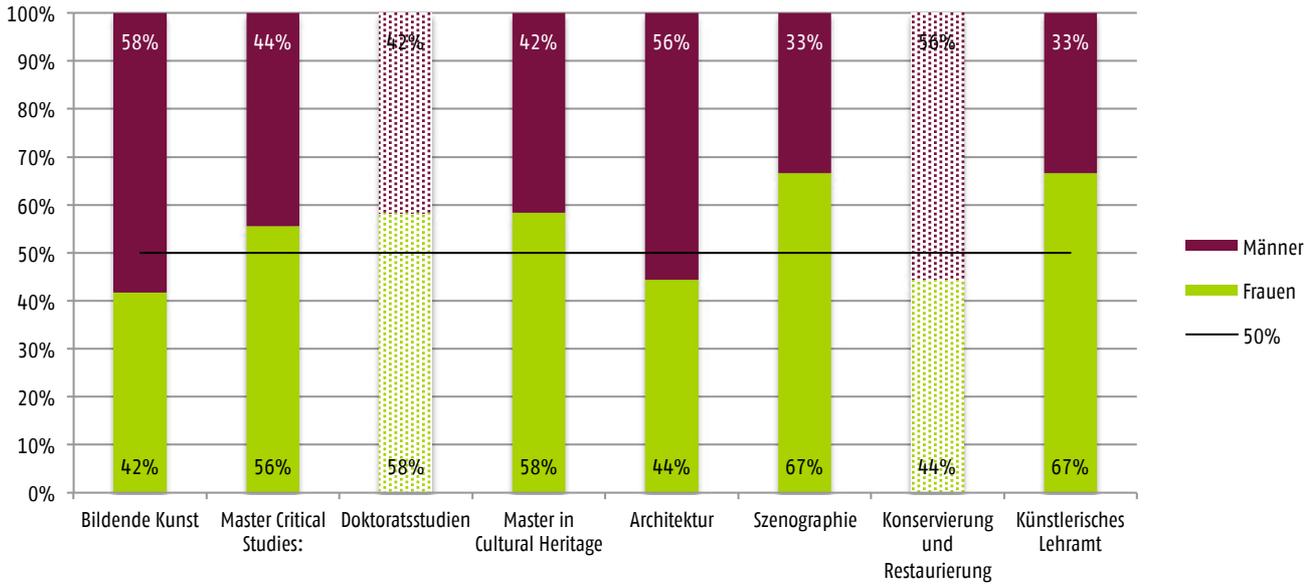


Abbildung 8: Curriculakommissionen 2014

Quelle: Qualitätsmanagement

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

Betrachtet man die einzelnen Curriculakommissionen, so zeigt sich, dass alle die 2014 gesetzlich vorgeschriebene 40%-Frauenquote erfüllen, die Kommissionen für bildende Kunst und Architektur allerdings nicht jene von 50 Prozent, die für ab März 2015 eingesetzte Organe gilt.

Institutsleitungen

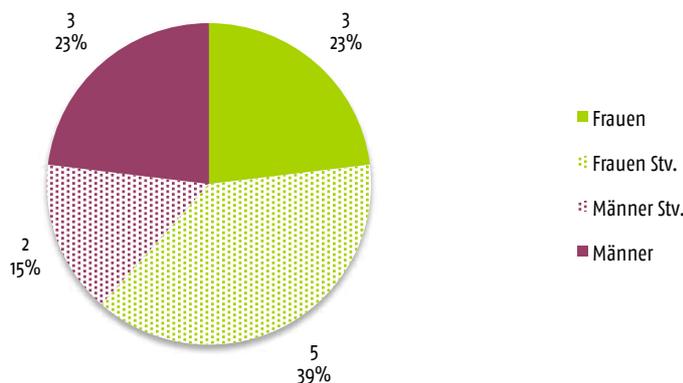


Abbildung 9: Institutsleitungen inklusive Stellvertretungen

Bei den Institutsleitungen zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, werden auch die Stellvertretungen hinzugezogen liegt der Frauenanteil knapp über 60 Prozent.

4 Institut für bildende Kunst (IBK)

4.1 Mitarbeiter_innen

	Personen			Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %	
2013	41	48	46,07%	26,92	35,26	43,30%	
2014	41	43	48,81%	28,07	32,51	46,33%	
Diff. 13-14	+/- 0	-5	+ 2,74%	-1,15	-2,75	+ 3,03%	

Tabelle 4: Mitarbeiter_innen IBK nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014

Am Institut für bildende Kunst zeigt sich über alle Mitarbeiter_innengruppen hinweg ein nach Kopffzahlen nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Bei Betrachtung der Vollzeitäquivalente ist der Frauenanteil geringer, was auf einen durchschnittlich höheren Beschäftigungsgrad der männlichen Beschäftigten schließen lässt.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen			Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil </> 50 %	
2013	40	46	46,51%	25,92	33,26	43,80%	
2014	40	41	49,38%	27,07	30,51	47,01%	
Diff. 13-14	+/- 0	-5	+ 2,87%	-1,15	-2,75	+ 3,21%	

Tabelle 5: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK, Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Okt. 2013 und 2014

Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals zeigt sich für das Jahr 2014 ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis nach Personen, die 2013 noch zu beobachtende geringe Differenz, wurde ausgeglichen. Auch der Unterschied bei den Vollzeitäquivalenten verringerte sich von unter 44 Prozent Frauenanteil auf mittlerweile 47 Prozent.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< > 50 %
KüWi Gesamt	40	41	49,4%		27,07	30,51	47,0%	
Mittelbau	33	34	49,3%		20,07	23,51	46,1%	
Angestellte KV	28	27	50,9%		15,07	16,51	47,7%	
AssProf (KV)	0	1	0,0%	█	0	1	0,0%	█
Sen. Artist	8	13	38,1%	█	6,5	11,63	35,9%	█
UniAss (KV)	8	2	80,0%	█	5,5	1,25	81,5%	█
Sen. Lecturer	0	3	0,0%	█	0	0,88	0,0%	█
Lektor_in	7	5	58,3%	█	2,26	1,27	64,0%	█
StudMitarb	5	3	62,5%	█	0,81	0,49	62,5%	█
Angestellte VBG	4	1	80,0%	█	4	1	80,0%	█
ao.Univ.Prof.	3	0	100,0%	█	3	0	100,0%	█
StaffScientist	1	1	50,0%		1	1	50,0%	
Beamt_innen	1	6	14,3%	█	1	6	14,3%	█
ao.Univ.Prof.	1	0	100,0%	█	1	0	100,0%	█
Ass.Prof.	0	6	0,0%	█	0	6	0,0%	█
Professor_innen	7	7	50,0%		7	7	50,0%	
Angestellte KV	7	6	53,8%		7	6	53,8%	
Uniprof §98UG	6	5	54,5%	█	6	5	54,5%	█
Uniprof §99UG	1	1	50,0%		1	1	50,0%	
Beamt_innen	0	1	0,0%	█	0	1	0,0%	█
o. Prof.	0	1	0,0%	█	0	1	0,0%	█

Tabelle 6: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten

Bei näherer Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengruppen - insbesondere bei den Angestellten nach Kollektivvertrag - zeigt sich ebenfalls ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, auch bei den Professor_innen. Wenn die Senior Artists und Universitätsassistent_innen zusammengefasst werden, zeigt sich auch in dieser Gruppe ein ausgeglichenes Verhältnis. Lediglich bei den Assistenzprofessor_innen und Senior Lecturers sind keine Frauen beschäftigt, bei den Studentischen Mitarbeiter_innen liegt der Frauenanteil knapp über 60 Prozent. Im Sinne der beschriebenen Angleichung des Geschlechterverhältnisses am IBK zeigen die Neueinstellungen einen leicht höheren Frauenanteil, insbesondere in Bezug auf die Vollzeitäquivalente:

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< > 50 %
Neueinstellungen KÜWi	18	12	60,0%	█	7,8184	4,6964	62,5%	█
Mittelbau	17	11	60,7%	█	6,8184	3,6964	64,8%	█
Sen. Artist	3	2	60,0%	█	2,25	1,75	56,3%	█
UniAss (KV)	2	0	100,0%	█	1,5	0	100,0%	█
Sen. Lecturer	0	1	0,0%	█	0	0,1875	0,0%	█
Lektor_in	7	5	58,3%	█	2,2559	1,2714	64,0%	█
StudMitarb	5	3	62,5%	█	0,8125	0,4875	62,5%	█
Professor_innen	1	1	50,0%		1	1	50,0%	
Uniprof §98UG	0	1	0,0%	█	0	1	0,0%	█
Uniprof §99UG	1	0	100,0%	█	1	0	100,0%	█

Tabelle 7: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten

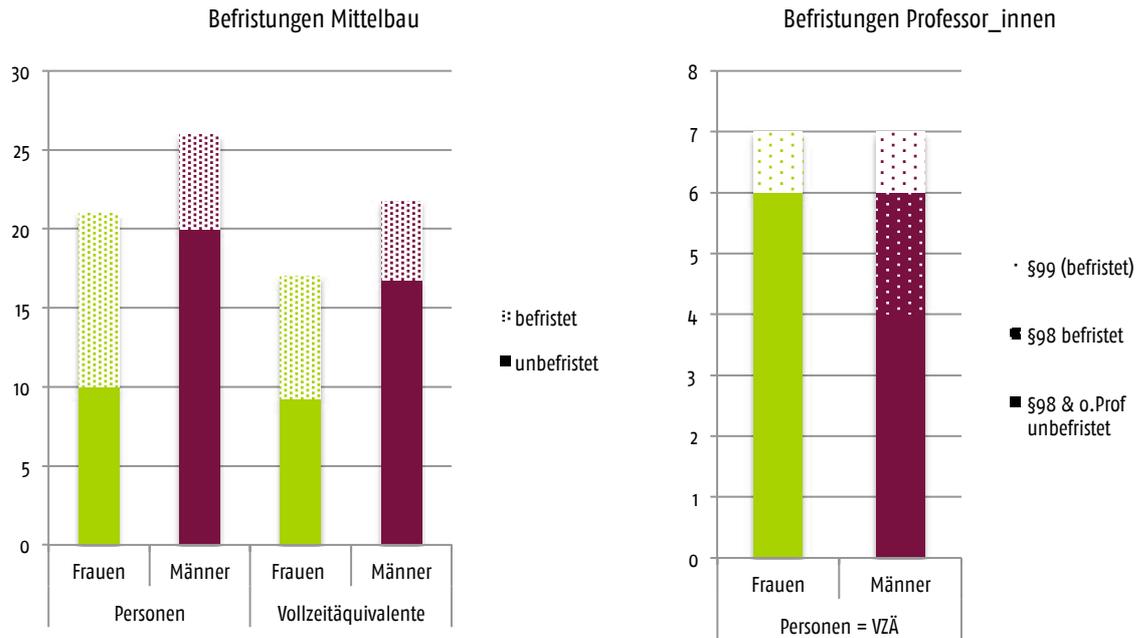


Abbildung 10: Befristungen IBK
 Anmerkung: Mittelbau hier ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Doppelt so viele Männer wie Frauen haben am IBK eine unbefristete Stelle inne, auch bei Betrachtung nach Vollzeitäquivalenten – allerdings fällt hier die Differenz geringer aus.

Bei den Professor_innen ist das Verhältnis umgekehrt, hier macht die größte Gruppe jene der unbefristeten Professorinnen aus. Zieht man allerdings die Möglichkeit einer Entfristung mit ins Kalkül, so zeigt sich ein ausgeglichenes Bild, da jeweils nur rund 15 Prozent der Männer und Frauen eine befristete Stelle nach § 99 UG innehaben.

Externe Lehre

In Bezug auf die Verteilung auf Vergütungsarten bei der externen Lehre zeigt sich am IBK, dass im Studienjahr 2014/15 in allen Kategorien ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gegeben war.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für bildende Kunst	113	126	47,3%	↓	108	82	56,8%	↑
lit.a	4	46	100,0%	↑	n/a	n/a	n/a	n/a
lit.b	24	12	34,3%	↓	40	36	52,6%	↑
lit.c	13	12	52,0%	↑	15	12	55,6%	↑
lit.d	72	68	51,4%	↑	53	34	60,9%	↑

Tabelle 8: Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

4.2 Studierende

Zulassung

	2013/14					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	525	337	9	871	60,28%		
Zulassungsprüfung	118	75	6	199	59,30%	- 0,98%	- 4,51%
Bestanden	58	42	4	104	55,77%	- 3,53%	

	2014/15					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	477	329	11	817	58,38%		
Zulassungsprüfung	99	89	4	192	51,56%	- 6,82%	- 12,75%
Bestanden	47	52	4	103	45,63%	- 5,93%	

Tabelle 9: Zulassungsprüfung IBK, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

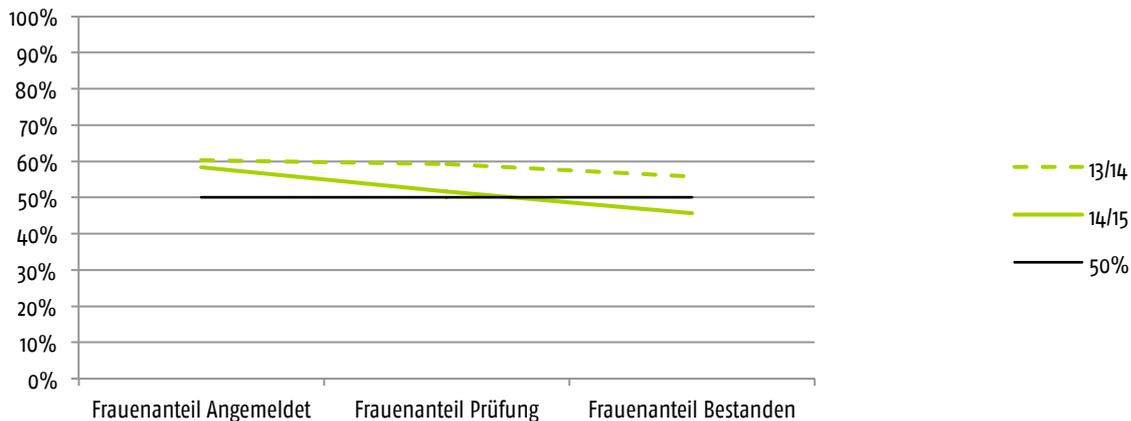


Abbildung 11 Zulassungsprüfung IBK, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Sowohl für das Studienjahr 2013/14 als auch 2014/15 sank der Frauenanteil in jedem Verfahrensschritt des Zulassungsverfahrens. 2013/14 betrug dies insgesamt weniger als 5 Prozentpunkte, im Endeffekt lag der Frauenanteil bei jenen, die die Prüfung bestanden haben bei rund 55 Prozent. Beim Bewerbungsverfahren für das Studienjahr 2014/15 sank der Frauenanteil um fast 13 Prozentpunkte und lag bei den Zugelassenen mit rund 45 Prozent unter der 50 Prozent-Marke.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

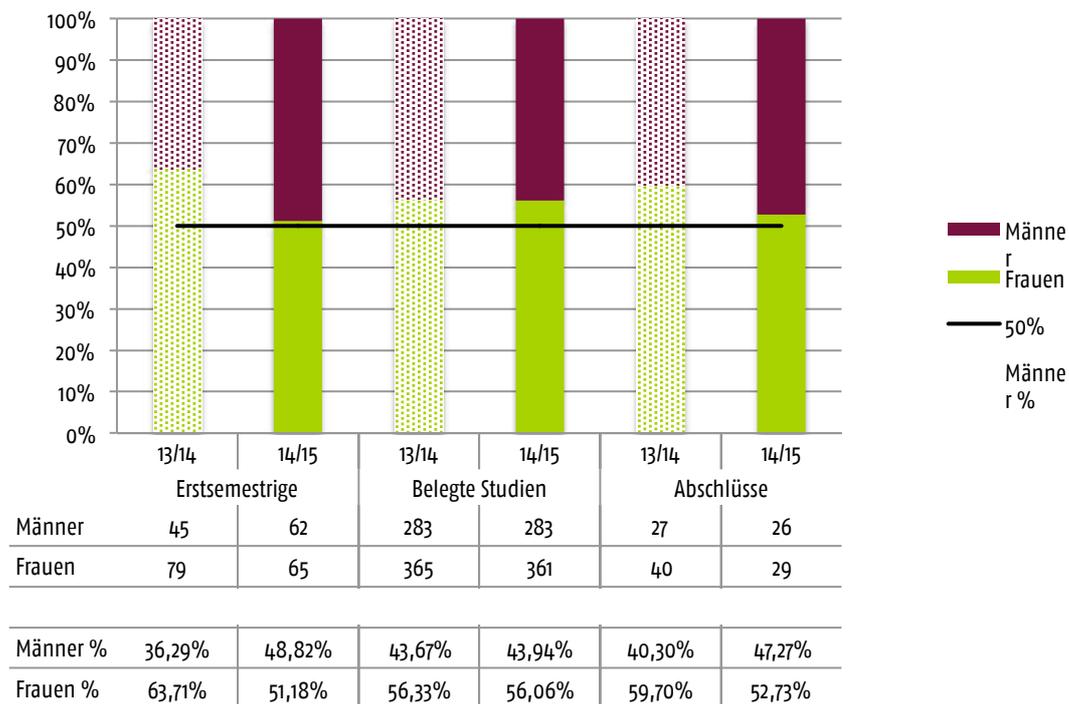


Abbildung 12: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse IBK, Studienjahre 2013/14 und 2014/15 (Daten ok = akademieonline)

Anmerkung: Beide Studienzweige (R 606 und R 607) zusammengefasst.

Analog zum sinkenden Frauenanteil bei der Zulassungsprüfung für das Studienjahr 2014/15 zeigt sich auch bei den Erstsemestrigen ein Rückgang, allerdings mit einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis, was auch auf Austauschstudierende zurückzuführen sein kann. Bei der Gesamtzahl der Studierenden (belegte Studien) zeigt sich im Jahresverlauf keine Veränderung, der Frauenanteil liegt konstant um 56 Prozent. Bei den Abschlüssen verringerte sich der Frauenanteil leicht und lag im Studienjahr 2014/14 bei über 52 Prozent.

Eine Analyse des **PhD im Practice**, das gemeinsam von IBK und IKW getragen wird, erfolgt auf Seite 42.

5 Institut für das künstlerische Lehramt (IKL)

5.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	38	20	65,52%		17,11	10,46	62,07%	
2014	42	24	63,64%		19,14	9,98	65,72%	
Diff. 13-14	4	4	- 1,88%		2,03	0,45	+ 3,65%	

Tabelle 10: Mitarbeiter_innen IKL nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014

Am Institut für das künstlerische Lehramt lag der Frauenanteil bei allen Beschäftigten im Jahr 2014 bei knapp 64 Prozent, obwohl er im Vergleich zum Vorjahr um fast zwei Prozentpunkte sank. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten im gleichen Zeitraum um 3,65 Prozentpunkte zulegen.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	36	19	65,45%		15,36	10,36	59,73%	
2014	39	23	62,90%		16,89	9,88	63,09%	
Diff. 13-14	3	4	- 2,55%		1,47	-0,48	+ 3,36%	

Tabelle 11: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Im Bereich des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals zeigt sich – erwartungsgemäß – ein ähnliches Bild. Hier ist festzustellen, dass sich durch die Erhöhung des Frauenanteils bei den Vollzeitäquivalenten bei gleichzeitiger Verringerung bei den Personen die Werte angeglichen haben: bei beiden lag der Frauenanteil im Jahr 2014 bei rund 63 Prozent.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi gesamt	39	23	62,90%		16,89	9,88	63,09%	
Mittelbau	36	22	62,07%		13,89	8,88	60,99%	
Angestellte KV	34	19	64,15%		11,89	5,88	66,90%	
Sen. Artist	2	0	100,00%		1,5	0	100,00%	
Sen. Scientist	3	3	50,00%		2,12	1,23	63,21%	
UniAss (KV)	3	0	100,00%		2,75	0	100,00%	
Sen. Lecturer	6	4	60,00%		2,5	1,88	57,14%	
Lektor_in	16	12	57,14%		2,37	2,77	46,07%	
StudMitarb	4	0	100,00%		0,65	0	100,00%	
Angestellte VBG	1	1	50,00%		1	1	50,00%	
Vertragslehrer_in	1	1	50,00%		1	1	50,00%	
Beamt_innen	1	2	33,33%		1	2	33,33%	
ao.Univ.Prof.	0	1	0,00%		0	1	0,00%	
Ass.Prof.	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Bundeslehrer_in	0	1	0,00%		0	1	0,00%	
Professor_innen (§ 98)	3	1	75,00%		3	1	75,00%	

Tabelle 12: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten

Auch bei den einzelnen Beschäftigungsgruppen spiegelt sich – mit Ausnahme der Beamt_innen – der hohe Frauenanteil wieder, bei den Professor_innen liegt er beispielsweise bei drei Viertel. Bis auf Lektor_innen (rund 45 %) liegt auch bei den Neueinstellungen 2014 der Frauenanteil meist über 60 Prozent, bei den Professor_innen wurden zwei Frauen berufen. Eines der beiden Verfahren wurde bereits im Bericht 2012/13 analysiert, das zweite nun im Folgenden.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Neueinstellungen KüWi	27	14	65,85%		8,5245	4,0869	67,59%	
Mittelbau	25	14	64,10%		6,5245	4,0869	61,49%	
Sen. Artist	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
UniAss (KV)	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Sen. Lecturer	4	2	66,67%		1,5625	1,3125	54,35%	
Lektor_in	15	12	55,56%		2,312	2,7744	45,45%	
StudMitarb	4	0	100,00%		0,65	0	100,00%	
Professor_innen (§ 98)	2	0	100,00%		2	0	100,00%	

Tabelle 13: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten

Berufung

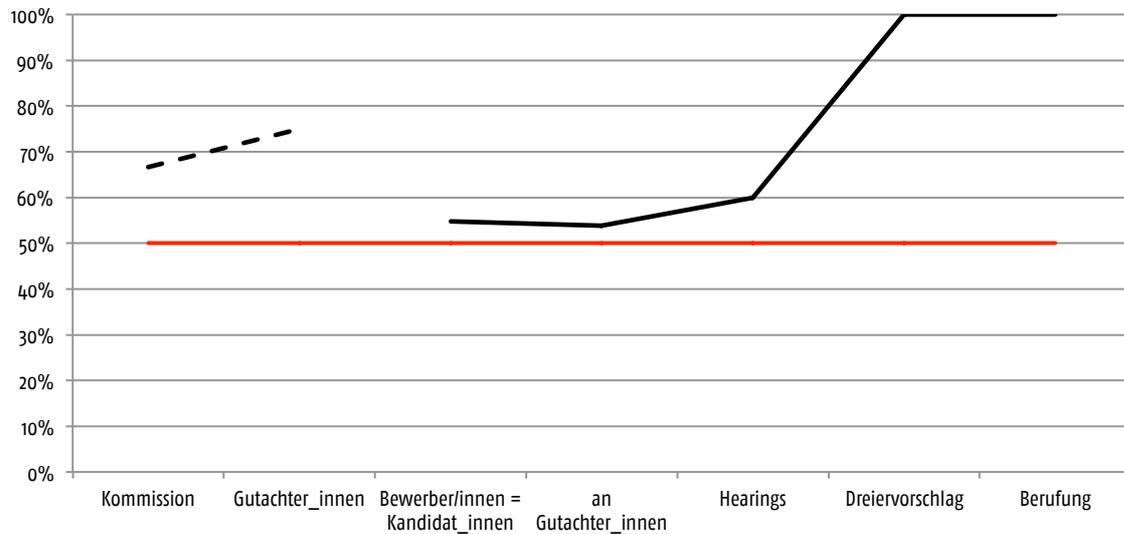


Abbildung 13: Frauenquoten im Verlauf des Berufungsverfahrens Kunst und Bildung – Datenbedarfskennzahl

Quelle: Qualitätsmanagement

Anmerkung: Die strichlierte Linie zeigt die Zusammensetzung von Kommission und Gutachter_innen, die durchgezogene den Frauenanteil unter den Bewerber_innen je Verfahrensschritt.

Im Berichtszeitraum gab es ein einziges Berufungsverfahren nach § 98 UG, das am Institut für das künstlerische Lehramt durchgeführt wurde. Der Verlauf des Frauenanteils in den einzelnen Schritten ist in obiger Grafik dargestellt. Im Vorfeld lag er bereits bei der Kommission und den Gutachter_innen über zwei Drittel. Auch bei den Bewerber_innen lag er über 50 Prozent und steigerte sich bis zu den Hearings auf 60 Prozent, von der Kommission wurden daraufhin ausschließlich Bewerberinnen vorgeschlagen und dementsprechend eine Frau berufen.

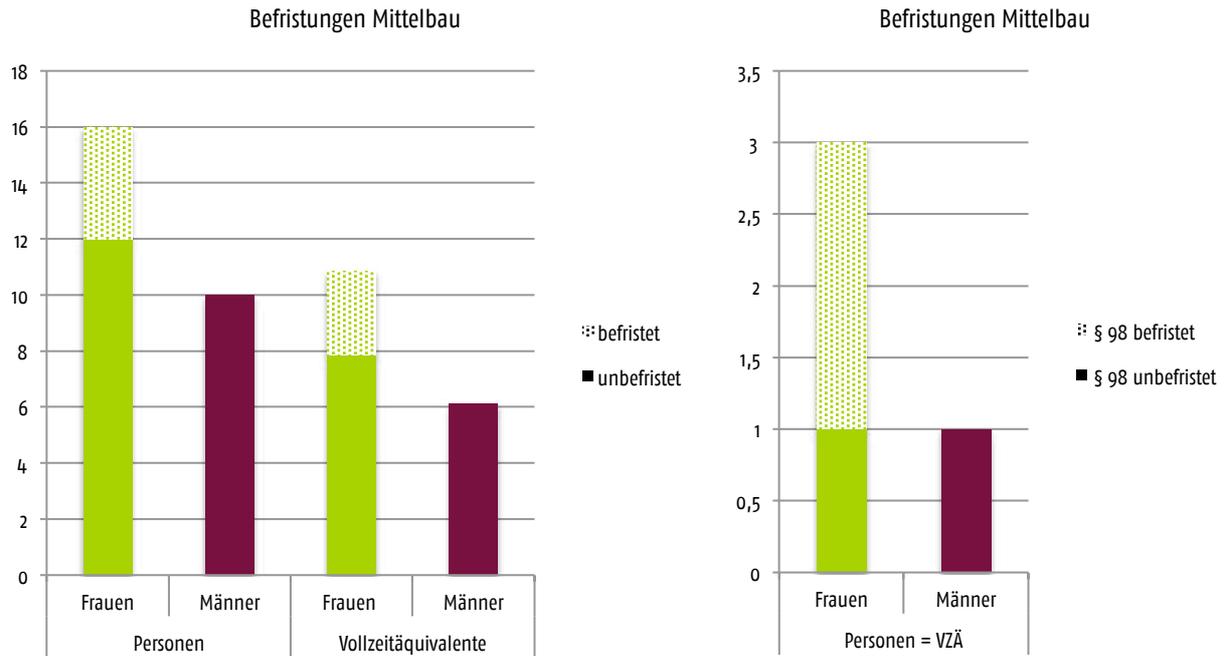


Abbildung 14: Befristungen IKL

Anmerkung: Mittelbau hier ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

In Bezug auf die Befristungen zeigt sich im Mittelbau (ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen), dass unbefristete Verträge überwiegen. Sämtliche männliche Mitarbeiter_innen sind unbefristet, bei den Frauen sind es drei Viertel.

Bei den Professor_innen sind zwei Frauen befristet, jeweils ein Mann und eine Frau haben eine unbefristete Professur inne.

Externe Lehre

Auch im Bereich der externen Lehre zeigt sich auf den ersten Blick eine nahezu gleichmäßige Geschlechterverteilung, wobei bei den am besten dotierten a-Stunden der Frauenanteil im Jahresvergleich von hohen 75 auf 100 Prozent stieg.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für das künstlerische Lehramt	119	93	56,1%	■	123	93	56,9%	■
lit.a	6	2	75,0%	■	6		100,0%	■
lit.b	113	83	57,7%	■	113	93	54,9%	■
lit.c		8	0,0%	■	4		100,0%	■

Tabelle 14: Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

5.2 Studierende

Zulassung

	2013/14					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	199	68	9	276	72,10%		
Zulassungsprüfung	146	42	9	197	74,11%	+ 2,01%	- 1,61%
Bestanden	86	31	5	122	70,49%	- 3,62%	

	2014/15					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	254	45	5	304	83,55%		
Zulassungsprüfung	151	36	5	192	78,65%	- 4,90%	- 10,67%
Bestanden	86	28	4	118	72,88%	- 5,77%	

Tabelle 15: Zulassungsprüfung IKL, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

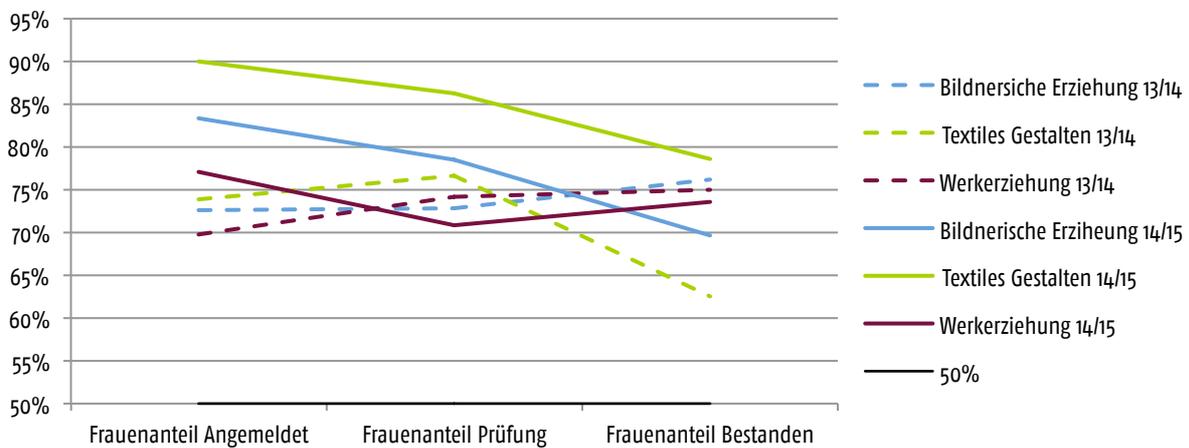


Abbildung 15: Zulassungsprüfung IKL nach Studienrichtung, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Bei der Zulassung zu den drei Studienrichtungen des Lehramts zeigt sich, wie auch in den vergangenen Jahren, ein hoher Frauenanteil. Im Vergleich der Studienjahre fällt auf, dass für alle drei Studien im Jahr 2014/15 der Frauenanteil von 83 auf 73 Prozent sank, dass also im Rahmen des Zulassungsverfahrens der hohe Frauenanteil im Sinne einer De-Stereotypisierung verringert wurde.

Erstsemestrige – belegte Studien – Studienabschlüsse

Im Bereich der Diplomstudien (siehe Abbildung 16 auf der nächsten Seiten) liegt der Frauenanteil in allen drei Studienrichtungen sowohl was die Erstsemestrigen, die belegten Studien als auch die Studienabschlüsse betrifft konstant über 60 Prozent, meist sogar um 70 Prozent und mehr.

Doktorat – Pädagogik / Lehramt

Auch im Bereich der Doktoratsstudien mit Fokus auf Pädagogik bzw. ein Lehramt liegt der Frauenanteil sehr hoch, wenn auch die Zahl der belegten Studien vergleichsweise gering ist.

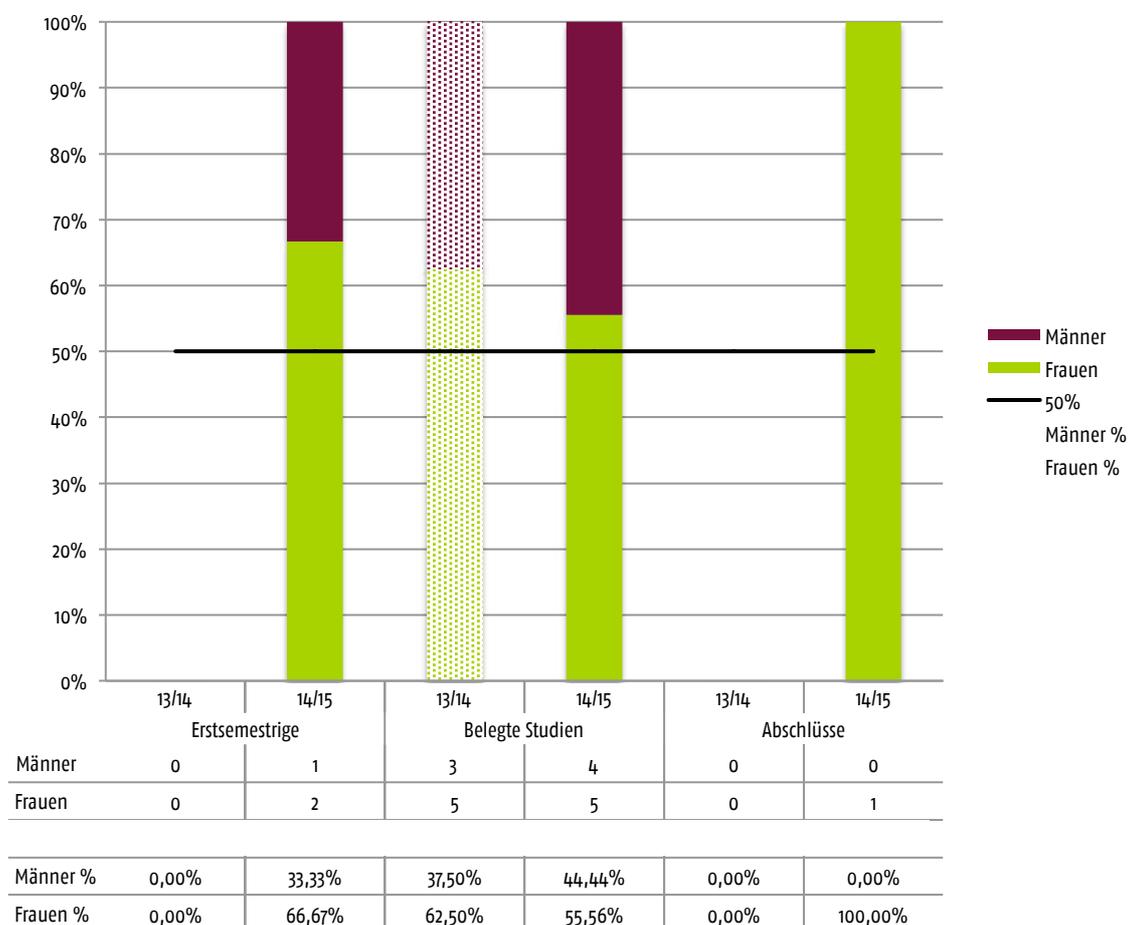


Abbildung 16: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Doktorat IKL, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Anmerkung: Beinhaltet folgende Doktoratsstudien: R 092 297 (Dr.-Studium der Philosophie; Pädagogik), R 092 590 (Dr.-Studium der Philosophie; UF Bildn. Erziehung-Kunst u. Kommunikation), R 792 297 (Dr.-Studium der Philosophie; Pädagogik), R 792 592 (Dr.-Studium der Philosophie; LA Textiles Gestalten und Werken)

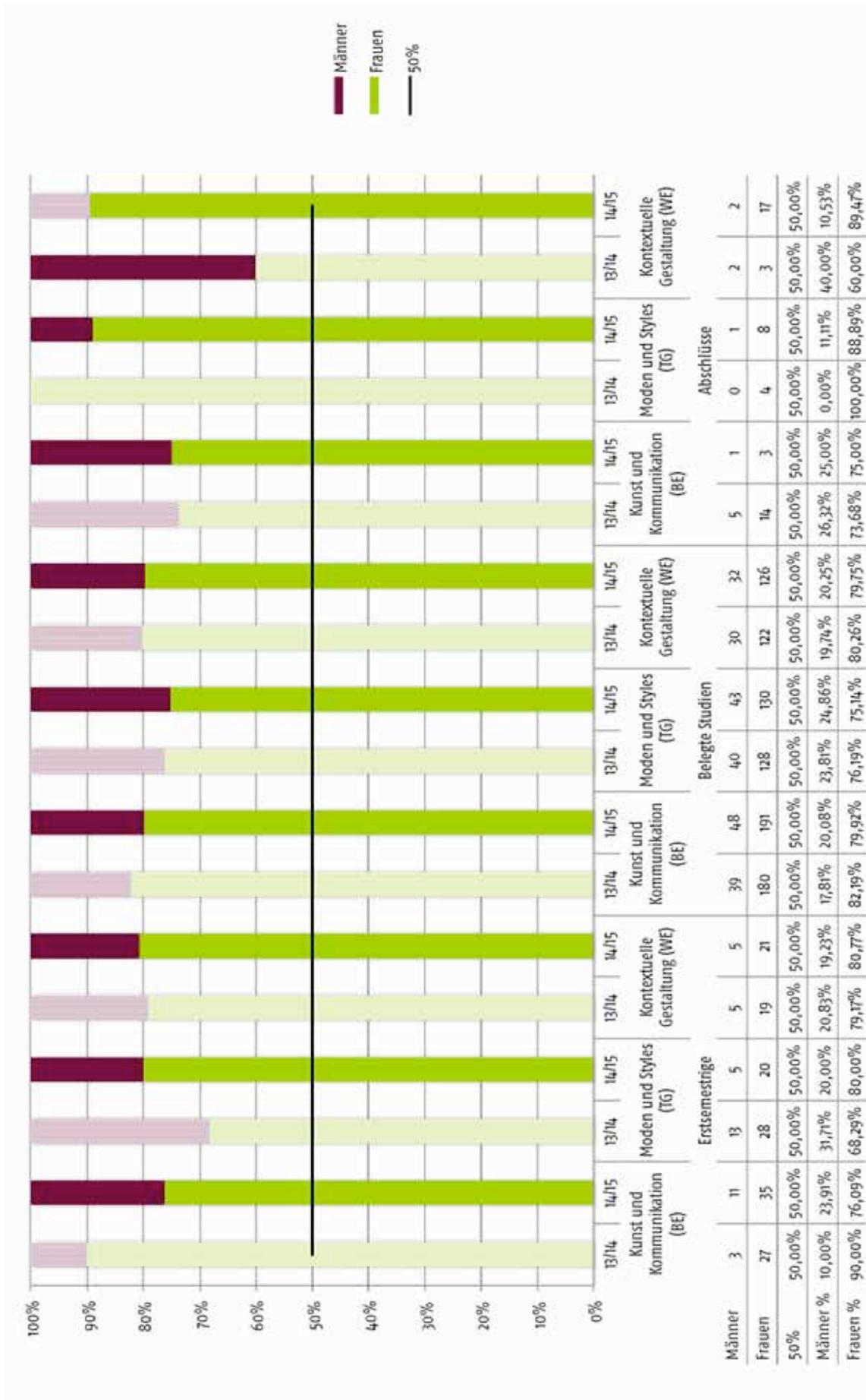


Abbildung 17: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse IKL, Studienjahre 2013/14 und 2014/15
 Anmerkung: Die Erweiterungsstudien wurden den jeweiligen Lehramtsstudien hinzugefügt.

6 Institut für Kunst und Architektur (IKA)

6.1 Mitarbeiter_innen – Architektur und Bühnengestaltung

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	28	26	51,85%		14,42	12,22	54,12%	
2014	25	34	42,37%		13,48	14,19	48,72%	
Diff. 13-14	3	8	- 9,48%		0,085	0,138	- 5,40%	

Tabelle 16: Mitarbeiter_innen IKA nach Personen und Vollzeitäquivalenten, 1. Oktober 2013 und 2014

Am Institut für Kunst und Architektur sank bei der gemeinsamen Betrachtung der beiden Fachbereiche Architektur und Bühnengestaltung der Frauenanteil im Personal im Vergleich von 2013 auf 2014 um fast zehn Prozentpunkte. Dieser Rückgang fällt mit mehr als fünf Prozentpunkten auch in Bezug auf die Vollzeitäquivalente verhältnismäßig stark aus.

Diese Veränderung ist auch auf einen starken Rückgang des (hohen) Frauenanteils im Fachbereich Szenographie zurückzuführen, weshalb im Folgenden die Daten für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal sowie die Studierenden getrennt nach Architektur und Bühnengestaltung analysiert werden.

6.2 Fachbereich Architektur

6.2.1 Mitarbeiter_innen (künstlerisch-wissenschaftlich)

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	16	23	41,03%		7,28	11,34	39,11%	
2014	15	25	37,50%		7,37	11,49	39,10%	
Diff. 13-14	-1	2	- 3,53%		0,09	0,15	- 0,01%	

Tabelle 17: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Im Bereich Architektur verringerte sich der Frauenanteil bei den Personen um rund 3,5 Prozentpunkte, in Bezug auf die Vollzeitäquivalente blieb er nahezu ident – mit 39,1 Prozent allerdings auch nach wie vor unter der 40%-Marke.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi Gesamt	15	25	37,50%		7,3693	11,4784	39,10%	
Mittelbau	13	20	39,39%		5,3693	6,4784	45,32%	
Angestellte KV	13	19	40,63%		5,3693	5,4784	49,50%	
Sen.Scientist	5	2	71,43%		4	2	66,67%	
Sen. Lecturer	1	4	20,00%		0,125	1,5	7,69%	
Projektmitarbeiter_innen	1	0	100,00%		0,55	0	100,00%	
Lektorfin	5	10	33,33%		0,5318	1,4909	26,29%	
StudMitarb	1	3	25,00%		0,1625	0,4875	25,00%	
Beamt_innen	0	1	0,00%		0	1	0,00%	
ao.Univ.Prof.	0	1	0,00%		0	1	0,00%	
Professor_innen (KV)	2	5	28,57%		2	5	28,57%	
Uniprof §98UG	2	2	50,00%		2	2	50,00%	
Uniprof §99UG	0	3	0,00%		0	3	0,00%	

Tabelle 18: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten

Beim Blick auf die einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt sich, dass beim Mittelbau, im engeren Sinne' also ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen das Geschlechterverhältnis ausgewogener ist, bei den Senior Scientists nach Vollzeitäquivalenten liegt er etwa bei zwei Drittel. Bei den Senior Lecturers, den Lektor_innen und Studentischen Mitarbeiter_innen liegt er allerdings unter 30 Prozent.

Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gibt es bei den Professuren nach § 98 UG, im Bereich der Professuren nach § 99 sind ausschließlich Männer beschäftigt – was in der Gesamtschau einen Frauenanteil von nicht einmal 30 Prozent ergibt.

Der sinkende Frauenanteil zeigt sich stark bei der Betrachtung der Neueinstellungen: Auf Personenzahlen gesehen lag er hier bei nur 25 Prozent, in Bezug auf Vollzeitäquivalente sogar unter 15 Prozent. Im Mittelbau war lediglich in Bezug auf die Anzahl der Senior Scientists das Geschlechterverhältnis ausgewogen, sonst lag der Frauenanteil immer unter einem Drittel – insbesondere bei den Professor_innen (alle § 99), wo keine einzige Frau berufen wurde.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Neueinstellungen KüWi	7	20	25,93%		1,1943	7,0409	14,50%	
Mittelbau	7	17	29,17%		1,1943	4,0409	22,81%	
Sen.Scientist	1	1	50,00%		0,5	1	33,33%	
Sen. Lecturer	0	3	0,00%		0	1,0625	0,00%	
Lektorfin	5	10	33,33%		0,5318	1,4909	26,29%	
StudMitarb	1	3	25,00%		0,1625	0,4875	25,00%	
Professor_innen	0	3	0,00%		0	3	0,00%	
Uniprof §99UG	0	3	0,00%		0	3	0,00%	

Tabelle 19: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten

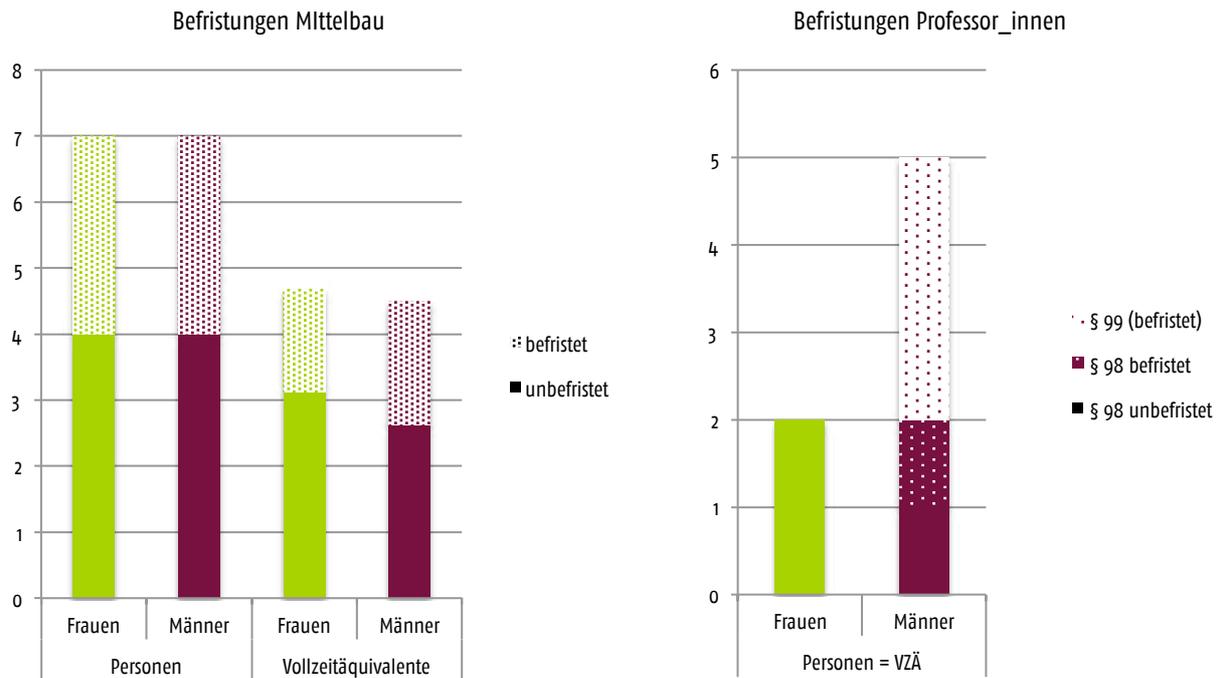


Abbildung 18 Befristungen IKA_Architektur
 Anmerkung: Mittelbau hier ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Stellen ist am IKA hingegen aus einer Geschlechterperspektive ausgeglichen, bei unbefristeten Vollzeitäquivalenten im Mittelbau liegen Frauen hier auch leicht höher als Männer.

Unter den Professor_innen nach § 98 haben alle Frauen, aber nur die Hälfte der Männer eine unbefristete Professur inne, die Professuren nach § 99 entfallen – wie erwähnt – ausschließlich auf Männer.

Externe Lehre

Der niedrige Frauenanteil unter den Lektor_innen setzt sich bei der Verteilung der externen Lehre fort. Nur rund acht Prozent der von Externen abgehaltenen Semesterwochenstunden wurde von Frauen getragen, dies ist vor allem auf die hohe Beauftragung von (ausschließlich) Männern in den Entwurfspraktika zurückzuführen, die im Jahr 2013/14 132 und im Jahr darauf 108 d-Stunden ausmachten.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
IKA_Architektur	14	151	8,5%	■	14	161	8,0%	■
lit.a	6	26	18,8%	■	2	18	10,0%	■
lit.b	6	14	30,0%	■	8	20	28,6%	■
lit.d	2	111	1,8%	■	4	123	3,1%	■

Tabelle 20: Lehre der externen Lektor_innen IKA_Architektur in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

6.2.2 Studierende

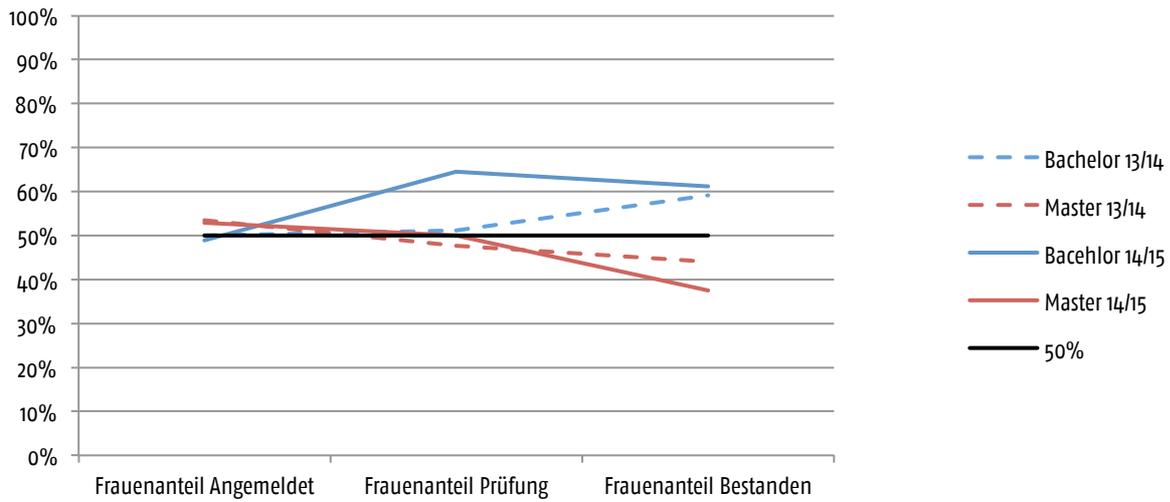


Abbildung 19: Zulassungsverfahren Bachelor und Master Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Bei den Zulassungsverfahren für das Bachelor- und Master-Studium der Architektur zeigt sich ein unterschiedliches Bild: Während im Bachelor der Frauenanteil im Laufe des Verfahrens auf rund 60 Prozent steigt, sinkt er beim Master während der einzelnen Schritte, im Verfahren für das Studienjahr 2014/15 lag er bei den Bestandenen sogar unter 40 Prozent.

Bachelor

	Zulassungsverfahren Bachelor 2013/14					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	34	34	0	68	50,00%		
Zulassungsprüfung	23	22	0	45	51,11%	+ 1,11%	+ 9,09%
Bestanden	13	9	0	22	59,09%	+ 13,33%	
	Zulassungsverfahren Bachelor 2014/15					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil		
Angemeldete	22	23	0	45	48,89%	+ 15,63%	
Zulassungsprüfung	20	11	0	31	64,52%	- 3,41%	+ 12,22%
Bestanden	11	7	0	18	61,11%		

Tabelle 21: Zulassungsprüfung Bachelor Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

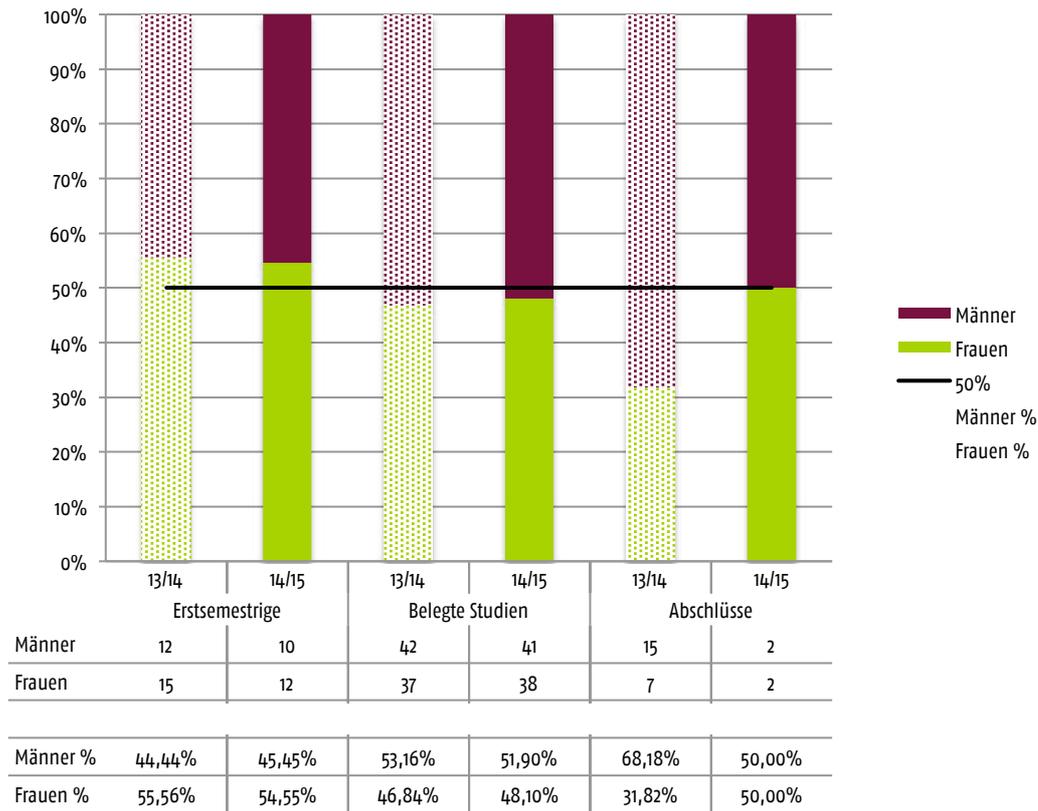


Abbildung 20: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse **Bachelor** Architektur, Studienjahre 2013/14 u. 2014/15

Die in Tabelle 21 erkennbare Erhöhung des Frauenanteils während des Zulassungsverfahrens zum Bachelor-Studium (um 9 respektive 12 Prozentpunkte) führte zu einer leichten Erhöhung des Frauenanteils bei den belegten Studien auf 48 Prozent im Studienjahr 2014/15. Auch bei der Anzahl der erhöhte sich der Frauenanteil - allerdings ist hier wiederum der Stichtag der Erhebung (4. August 2015) zu berücksichtigen.

Master

Zulassungsverfahren Master 2013/14					
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt	Frauenanteil
Angemeldete	31	27	0	58	53,45%
Zulassungsprüfung	20	22	0	42	47,62%
Bestanden	11	14	0	25	44,00%

Zulassungsverfahren Master 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%

Tabelle 22: Zulassungsverfahren Master Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Anders als beim Zulassungsverfahren zum Bachelor-Studium sank beim Master der Frauenanteil in beiden Jahren. Im Verfahren für das Studienjahr 2014/15 von 53 auf 44 Prozent und somit um 9 Prozentpunkte. Mit einem Rückgang um mehr als 15 Prozentpunkte (von knapp 53 auf lediglich 37,5 Prozent) war diese Tendenz im Verfahren für das Studienjahr 2014/15 noch gravierender. Der Anteil der Aufgenommenen lag somit unter der 40-Prozent-Grenze.

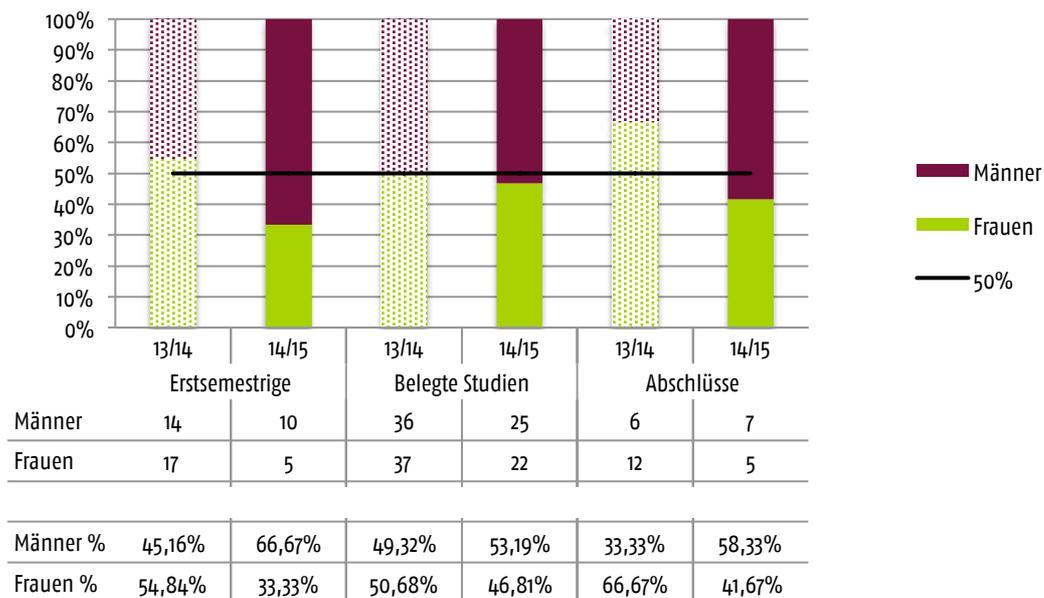


Abbildung 21: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse **Master** Architektur, Studienjahre 2013/14 u. 2014/15

Dieser Rückgang ist insofern problematisch als dadurch der Frauenanteil bei den Studierenden im Master weiter sank. Auch bei den Abschlüssen sank der Frauenanteil, allerdings könnte er sich – wie in der Einleitung erwähnt – aufgrund des Stichtages noch verändern.

Doktorat

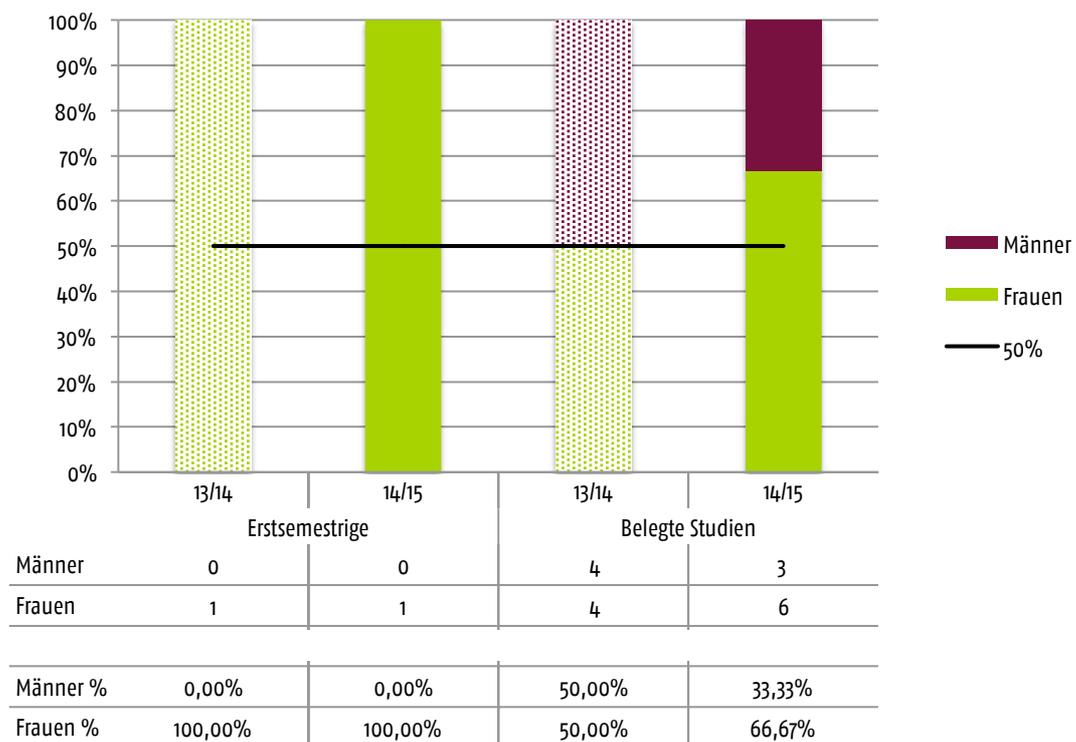


Abbildung 22: Erstsemestrige und belegte Studien Doktorat Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15
 Anmerkung: Studienkennzahlen R 086 600 sowie R 786 443 zusammen. Keine Studienabschlüsse in beiden Studienjahren.

Im Gegensatz zum Masterstudium lag der Frauenanteil im Doktorat Architektur bei zwei Drittel, wenn auch hier die Fallzahl gering sind.

6.3 Fachbereich Bühnengestaltung

6.3.1 Mitarbeiter_innen (künstlerisch-wissenschaftlich)

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	9	3	75,00%		4,63	0,88	84,02%	
2014	7	9	43,75%		3,61	2,7	57,14%	
Diff. 13-14	-2	6	- 31,25%		-1,02	1,83	- 26,89%	

Tabelle 23: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Auch im Fachbereich Bühnengestaltung sank der Frauenanteil im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal im Vergleich zwischen 2013 und 14 mit mehr als 30 bzw. 25 Prozentpunkten markant. In Bezug auf die Personenzahlen fiel er dadurch unter 50 Prozent auf knapp 44, in Bezug auf die Vollzeitäquivalente blieb er relativ hoch bei 57 Prozent.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den einzelnen Vertragstypen: Bei Vollzeitangestellten Universitätsassistent_innen ist das Geschlechterverhältnis 1:1, die Professur hat eine Frau inne. Ebenso sind die Neueinstellungen hinsichtlich der Vollzeitäquivalente, nicht jedoch der Personen ausgewogen.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
KüWi Gesamt	7	9	43,75%		3,6108	2,7088	57,14%	
Mittelbau (KV)	6	9	40,00%		2,6108	2,7088	49,08%	
UniAss (KV)	1	1	50,00%		1	1	50,00%	
Sen. Lecturer	2	1	66,67%		0,8125	0,4375	65,00%	
Lektor_in	2	7	22,22%		0,6358	1,2713	33,34%	
StudMitarb	1	0	100,00%		0,1625	0	100,00%	
Professor_innen (KV)	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Uniprof §98UG	1	0	100,00%		1	0	100,00%	

Tabelle 24: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
Neueinstellungen (Mittelbau)	5	8	38,46%		2,2983	2,2713	50,30%	
UniAss (KV)	1	1	50,00%		1	1	50,00%	
Sen. Lecturer	1	0	100,00%		0,5	0	100,00%	
Lektor_in	2	7	22,22%		0,6358	1,2713	33,34%	
StudMitarb	1	0	100,00%		0,1625	0	100,00%	

Tabelle 25: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten

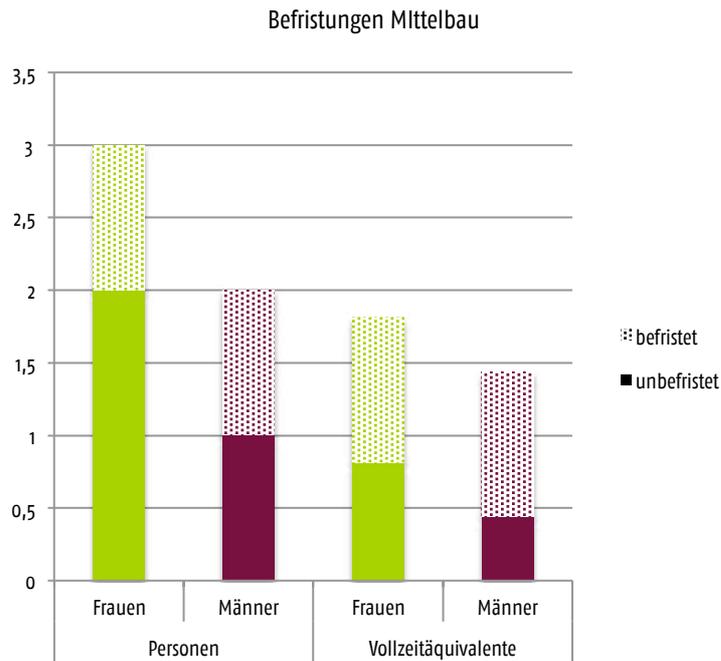


Abbildung 23 Befristungen IKA_Szenographie
 Anmerkung: Mittelbau hier ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

In Bezug auf die Befristung der Anstellungsverhältnisse zeigt sich, dass der Frauenanteil auch bei den unbefristeten Stellen vergleichsweise hoch liegt, sowohl in Bezug auf die Personenzahl als auch die Vollzeitäquivalente.

Externe Lehre

Im Bereich der externen Lehre verringerte sich der Frauenanteil um fast 10 Prozentpunkte auf nunmehr 42,3 Prozent, im Bereich der a- und d-Stunden wurden im Studienjahr 2014/15 überhaupt keine Frauen mehr mit externer Lehre betraut.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
IKA_Szenographie	39	34	53,4%	■	30	41	42,3%	■
lit.a	6	4	60,0%	■		8	0,0%	■
lit.b	24	16	60,0%	■	22	32	40,7%	■
lit.c	9	14	39,1%	■		1	0,0%	■
lit.d			n/a	n/a	8		100,0%	■

Tabelle 26: Lehre der externen Lektor_innen IKA_Szenographie in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

6.3.2 Studierende

Zulassung

	2013/14				Frauenanteil
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Angemeldete	19	2	21	90,48%	- 30,48%
Zulassungsprüfung	9	2	11	81,82%	
Bestanden	3	2	5	60,00%	
	2014/15				Frauenanteil
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	
Angemeldete	37	2	39	94,87%	- 14,87%
Zulassungsprüfung	11	1	12	91,67%	
Bestanden	4	1	5	80,00%	

Tabelle 27: Zulassungsprüfung Szenographie, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

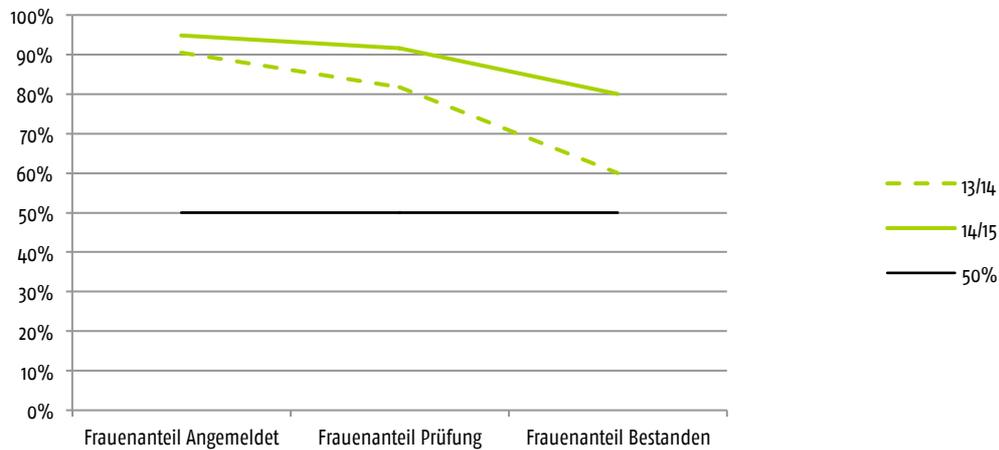


Abbildung 24: Zulassungsprüfung Szenographie, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Die Zulassung zum Studium der Bühnengestaltung ist wiederum ein Beispiel für ein Verfahren, in dem ein sehr hoher Frauenanteil bei den Bewerber_innen (zwischen 90 und 95 Prozent) im Laufe des Verfahrens sinkt, um unter den Bestandenen mit 60 bzw. 80 Prozent nach wie vor sehr hoch zu sein.

Erstsemestrige – Belegte Studien – Abschlüsse

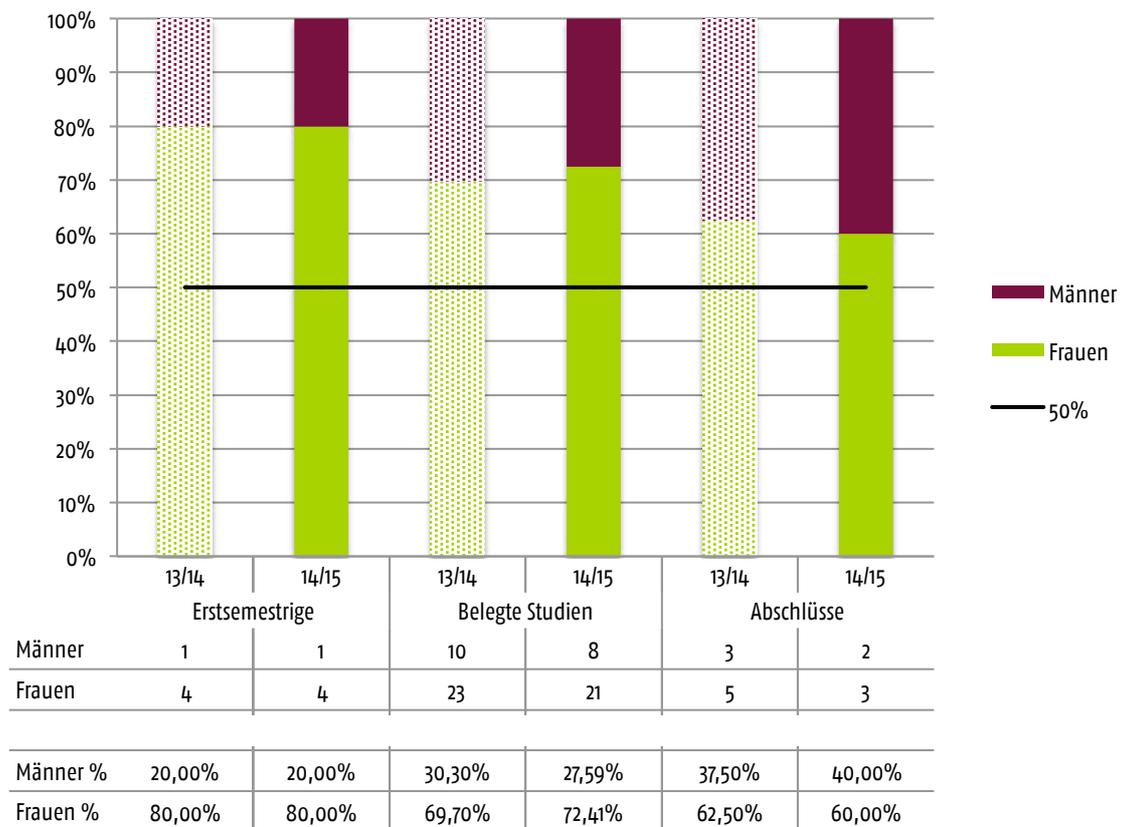


Abbildung 25: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Bühnengestaltung, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Dieses Bild setzt sich dementsprechend auch beim Blick auf die Erstsemestrigen, die belegten Studien und die Abschlüsse fort, wobei hier auffällt, dass der Frauenanteil in Richtung Studienabschluss abnimmt, auch im Jahresvergleich.

7 Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften (IKW)

7.1 Mitarbeiter_innen

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	22	10	68,75%		14,4	6,19	69,94%	
2014	29	15	65,91%		18,14	8,37	68,43%	
Diff. 13-14	7	5	- 2,84%		3,74	2,18	- 1,51%	

Tabelle 28: Mitarbeiter_innen IKW nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014

Am Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften lag der Frauenanteil im Jahr 2013 bei fast 70 Prozent, sowohl in Bezug auf die Personen als auch die Vollzeitäquivalente. Im Jahresvergleich gab es einen leichten Rückgang, der das künstlerisch-wissenschaftliche Personal betrifft, wie im Folgenden erläutert wird.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	21	9	70,00%		13,4	5,69	70,20%	
2014	27	15	64,29%		16,14	8,37	65,86%	
Diff. 13-14	6	5	- 5,71%		2,73	2,68	- 4,34%	

Tabelle 29: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Der Rückgang des Frauenanteils beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal des IKW ist, sowohl in Bezug auf Personenzahlen als auch Vollzeitäquivalente, vor allem auf eine Verdreifachung der Projektmitarbeiter_innen (von 5 auf 15) im Vergleichszeitraum zurückzuführen, wie die folgende Tabelle zeigt. Mit rund 65 Prozent lagen allerdings auch die Werte für 2014 vergleichsweise hoch.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi gesamt	27	15	64,29%		16,14	8,37	65,86%	
Mittelbau	22	13	62,86%		11,14	6,37	63,63%	
Angestellte KV	20	13	60,61%		9,14	6,37	58,94%	
Sen. Scientist	2	2	50,00%		1,75	2	46,67%	
Sen. Lecturer	0	1	0,00%		0	0,5	0,00%	
UniAss (KV)	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Projektmitarbeiter_innen	9	6	60,00%		5,3	3,23	62,17%	
Lektor/in	5	1	83,33%		0,60	0,15	79,60%	
StudMitarb	3	3	50,00%		0,49	0,49	50,00%	
Beamt_innen	2	0	100,00%		2	0	100,00%	
ao.Univ.Prof.	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Ass.Prof.	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Professor_innen	5	2	71,43%		5	2	71,43%	
Angestellte KV	4	2	66,67%		4	2	66,67%	
Uniprof §98UG	2	2	50,00%		2	2	50,00%	
Uniprof §99UG	2	0	100,00%		2	0	100,00%	
Beamt_innen	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
o. Prof	1	0	100,00%		1	0	100,00%	

Tabelle 30: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten

Dementsprechend zeigt sich nach wie vor in fast allen Personalkategorien am IKW – inklusive Professor_innen – ein sehr hoher Frauenanteil.

Auch bei den Neueinstellungen lag er – sowohl was die Personen als auch die Vollzeitäquivalente betrifft – über 50 Prozent, das Geschlechterverhältnis glich sich dennoch tendenziell einem 50:50-Verhältnis an.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Neueinstellungen KüWi	15	11	57,69%		5,0135	4,3665	53,45%	
Mittelbau	14	11	56,00%		4,0135	4,3665	47,89%	
Sen. Lecturer	0	1	0,00%		0	0,5	0,00%	
Projektmitarbeiter_innen	6	6	50,00%		2,925	3,225	47,56%	
Lektor/in	5	1	83,33%		0,601	0,154	79,60%	
StudMitarb	3	3	50,00%		0,4875	0,4875	50,00%	
Professor_innen	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Uniprof §99UG	1	0	100,00%		1	0	100,00%	

Tabelle 31: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten

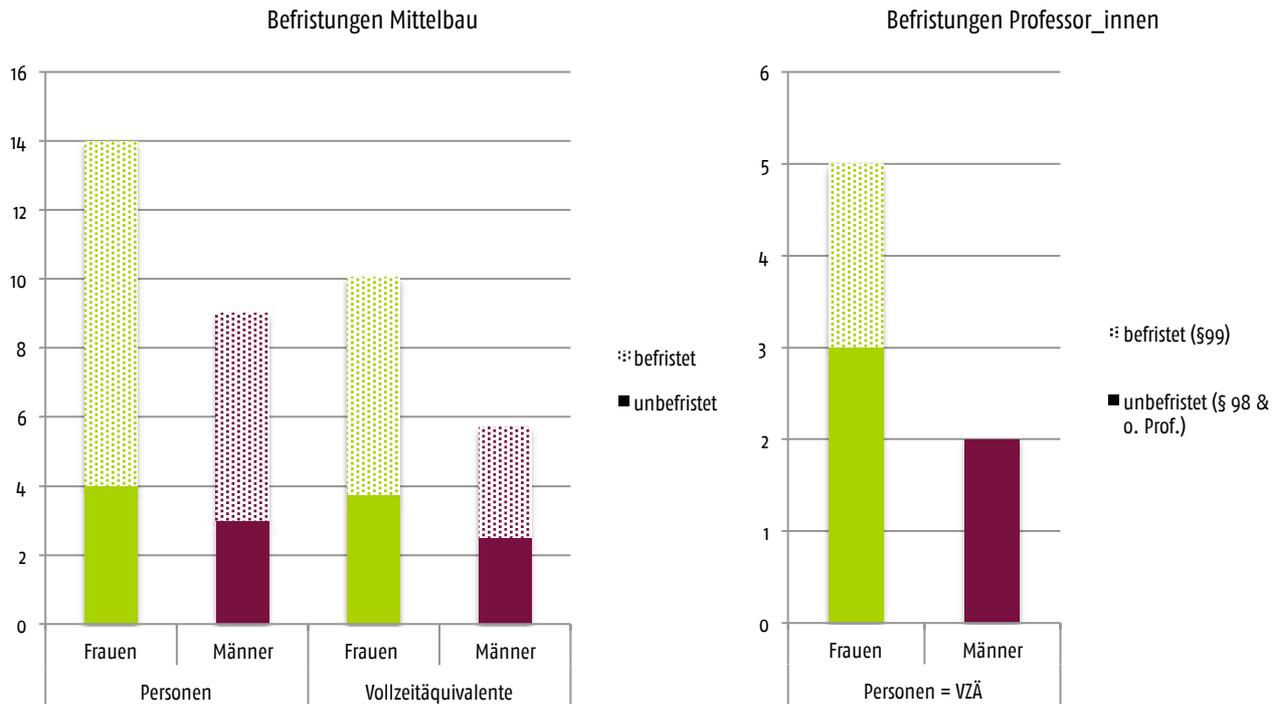


Abbildung 26: Befristungen IKW

Anmerkung: Mittelbau hier ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Unter Berücksichtigung des Frauenanteils im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal ist auch das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Verträgen ausgewogen. So liegt der Frauenanteil bei den unbefristeten Beschäftigten sowohl im Mittelbau (57 Prozent) als auch unter den Professor_innen (60 Prozent) nur geringfügig unter dem Frauenanteil in der jeweiligen Beschäftigtengruppe.

Externe Lehre

Beim Blick auf die Verteilung der externen Lehre am Institut zeigt sich, dass im Studienjahr 2013/14 noch in allen Bereichen ein relativ ausgewogenes Verhältnis bestand, im Jahr darauf der Frauenanteil auf zwei Drittel stieg, allerdings in den schlechter eingestuft Kategorien stärker.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften	16	14	53,3%	!	12	6	66,7%	■
lit.a	8	6	57,1%	■	2	2	50,0%	!
lit.b	4	4	50,0%	!	8	4	66,7%	■
lit.d	4	4	50,0%	!	2	0	100,0%	■

Tabelle 32: Lehre der externen Lektor_innen IKW in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

7.2 Studierende

Im Folgenden werden der Master Critical Studies sowie der PhD in Practice analysiert, wobei letzterer gemeinsam von IBK und IKW veranstaltet wird.

7.2.1 Master Critical Studies

Zulassung

	2013/14					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt			
Angemeldete	78	28	4	110	70,91%		
Zulassungsprüfung	21	13	2	36	58,33%	- 12,58%	+ 4,09%
Bestanden	9	3	0	12	75,00%	+ 16,67%	

	2014/15					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt			
Angemeldete	53	17	2	72	73,61%	- 5,75%	
Zulassungsprüfung	19	7	2	28	67,86%	- 1,73%	- 4,38%
Bestanden	9	2	2	13	69,23%		

Tabelle 33: Zulassungsprüfung Master Critical Studies, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

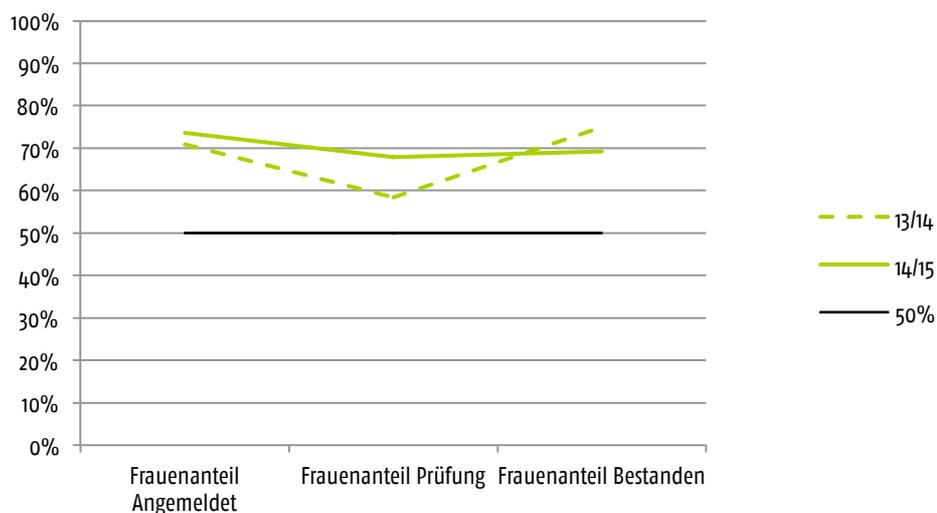


Abbildung 27: Zulassungsprüfung Master Critical Studies, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Während bei der Zulassung zum Master Critical Studies für das Studienjahr 2013/14 der Frauenanteil innerhalb des Verfahrens stark schwankte und im Endeffekt bei 75 Prozent unter den Aufgenommenen lag, sank er beim Verfahren für das Studienjahr 2014/15. Allerdings ist diese Verringerung – von 74 auf 69 Prozent – im Sinne eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu begrüßen.

Erstsemestrige – belegte Studien – Abschlüsse

Auch bei den Erstsemestrigen, belegten Studien und Abschlüssen liegt der Frauenanteil immer über 50 und meist rund um 70 Prozent. Der hohe Frauenanteil bei den Erstsemestrigen 2014/15 ist darauf zurückzuführen, dass das Studium nicht im Jahr der bestanden Prüfung begonnen werden muss.

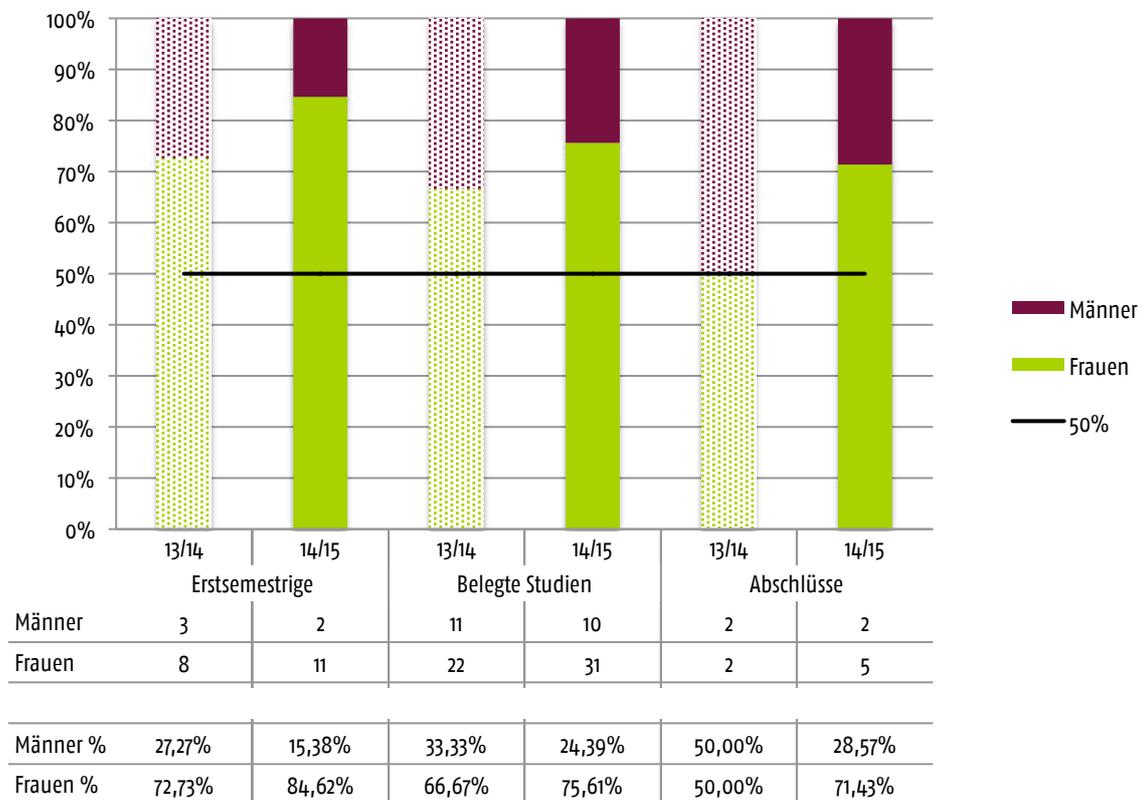


Abbildung 28: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Master Critical Studies, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

7.2.2 PhD in Practice

Zulassung

	2013/14					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt			
Angemeldete	74	55	3	132	56,06%		
Zulassungsprüfung	12	5	1	18	66,67%	+ 10,61%	+ 23,94%
Bestanden	8	2	0	10	80,00%	+ 13,33%	
	2014/15					Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere	Gesamt			
Angemeldete	72	53	1	126	57,14%	+ 15,59%	
Zulassungsprüfung	8	3	0	11	72,73%	- 32,73%	- 17,14%
Bestanden	2	3	0	5	40,00%		

Tabelle 34: Zulassungsprüfung PhD in Practice, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

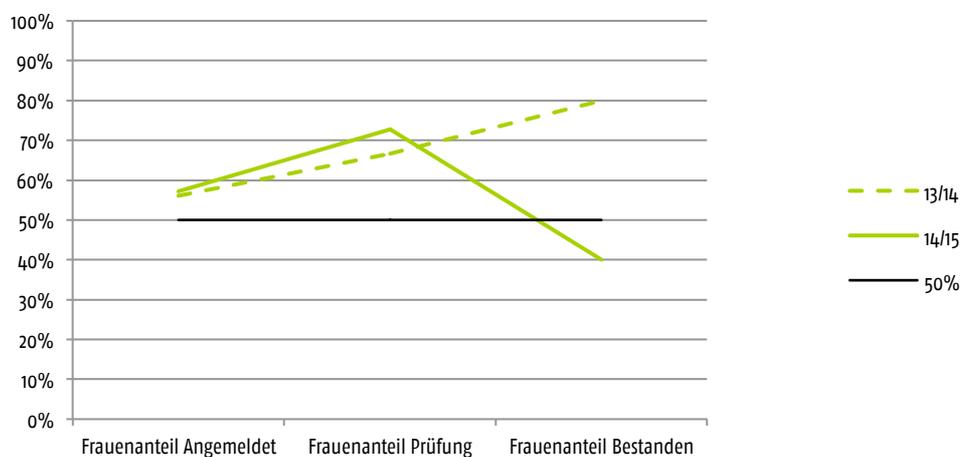


Abbildung 29: Zulassungsprüfung PhD in Practice, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Ähnlich wie beim Master in Critical Studies zeigt sich in den beiden Studienjahren ein unterschiedliches Bild, allerdings sind die Fallzahlen bei den Bestandenen hier sehr gering. Während im Verfahren für das Studienjahr 2013/14 der Frauenanteil stetig stieg und zum Schluss bei 80 Prozent lag, sank er 2014/15 und lag unter den Bestandenen bei nur mehr 40 Prozent. Allerdings ist dies wiederum im Sinne eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses positiv zu bewerten.

Erstsemestrige – belegte Studien – Abschlüsse

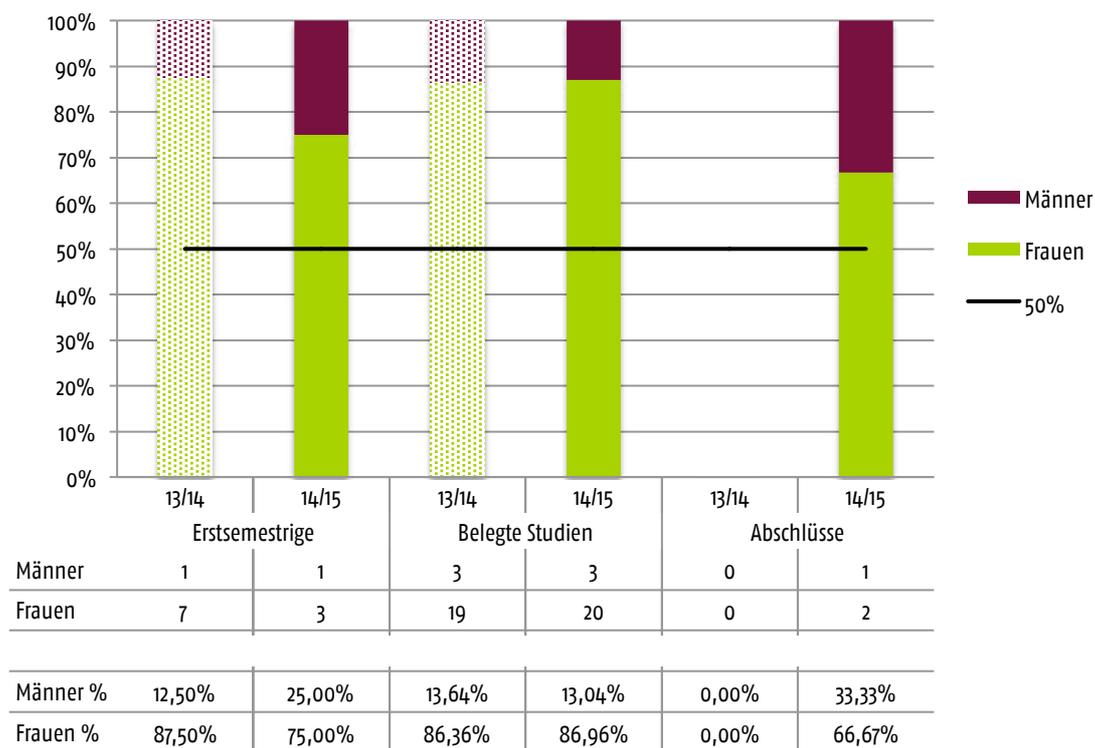


Abbildung 30: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse PhD in Practice, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Der Tendenziell hohe Frauenanteil spiegelt sich auch bei den Zahlen für die Erstsemestrigen, belegte Studien und Abschlüsse wieder, wobei er im Vergleich der Studienjahre 2013/14 und 14/15 leicht zurückging – die ersten Abschlüsse gab es im Studienjahr 2014/15, das bei der Erstellung des vorliegenden Berichts noch lief.

7.2.3 Doktorat Kunst- und Kulturwissenschaften

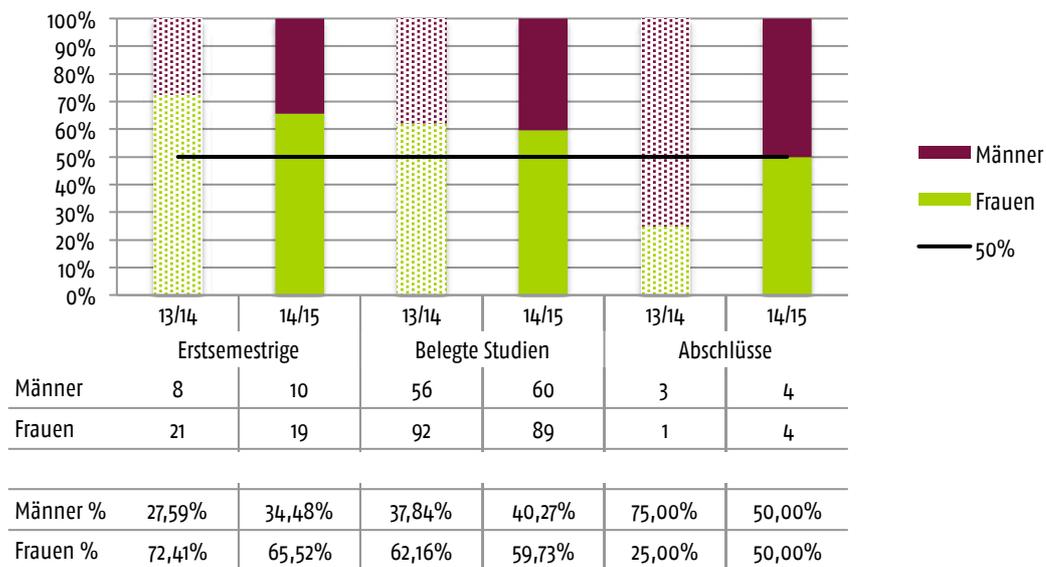


Abbildung 31: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Doktorat Kunst- und Kulturwissenschaften, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Anmerkung: Beide kunst- und kulturwissenschaftlichen Doktoratsstudien (R 092 607 und R 792 607) zusammengefasst.

Auch die kunst- und kulturwissenschaftlichen Doktoratsstudien zeigen einen durchwegs hohen Frauenanteil rund um 60 Prozent – lediglich bei den Abschlüssen sind sie geringer, hier müssen allerdings wiederum 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 %
2013	23	7	76,67%		11,24	2,01	84,83%	
2014	23	11	67,65%		11,45	2,57	81,68%	
Diff. 13-14	+/- 0	+ 4	- 9,02%		+ 0,21	+ 0,56	- 3,15%	

Tabelle 35: Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Auch am Institut für Konservierung und Restaurierung sank der Frauenanteil im Vergleich zwischen 2013 und 14, sowohl in Bezug auf die Personen als auch die Vollzeitäquivalente. Allerdings waren die Ausgangswerte vergleichsweise hoch, weshalb der Frauenanteil 2014 in Bezug auf Personen nach wie vor bei rund zwei Drittel und in Bezug auf Vollzeitäquivalente bei über 80 Prozent lag.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	21	7	75,00%		9,99	2,01	83,25%	
2014	21	11	65,63%		10,2	2,57	79,89%	
Diff. 13-14	+/- 0	+ 4	- 9,38%		+ 0,21	+ 0,77	- 3,37%	

Tabelle 36: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Ein analoges Bild zeigt sich beim Blick auf das künstlerisch-wissenschaftliche Personal. Auch hier sank der Frauenteil sowohl bei Personen als auch Vollzeitäquivalenten im Vergleich der Jahre 2013 und 14, lag allerdings im Endeffekt mit rund 66 bzw. 80 ebenfalls sehr hoch.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi Gesamt	21	11	65,63%		10,2035	2,5689	79,89%	
Mittelbau (KV)	20	10	66,67%		9,2035	1,5689	85,44%	
Sen. Artist	6	0	100,00%		5,5	0	100,00%	
Sen. Lecturer	3	2	60,00%		1,0625	0,625	62,96%	
Lektor_in	9	8	52,94%		2,316	0,9439	71,05%	
StudMitarb	2	0	100,00%		0,325	0	100,00%	
Professor_innen	1	1	50,00%		1	1	50,00%	
Uniprof §98UG (KV)	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
o. Prof (Beamter)	0	1	0,00%		0	1	0,00%	

Tabelle 37: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten

Dementsprechend liegt auch über die Vertragsarten hinweg der Frauenanteil vergleichsweise hoch, wiederum stärker in Bezug auf die Vollzeitäquivalente als die Personenanzahl.

Trotz sinkendem Frauenanteil lag er bei den Neueinstellungen konstant hoch – was auf die hohen Fallzahlen bei Lektor_innen zurückzuführen ist.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi Gesamt (Mittelbau KV)	15	7	68,18%		5,3285	0,8861	85,74%	
Sen. Artist	3	0	100,00%		2,5	0	100,00%	
Sen. Lecturer	1	0	100,00%		0,1875	0	100,00%	
Lektor/in	9	7	56,25%		2,316	0,8861	72,33%	
StudMitarb	2	0	100,00%		0,325	0	100,00%	

Tabelle 38: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und VZÄ nach Vertragsarten

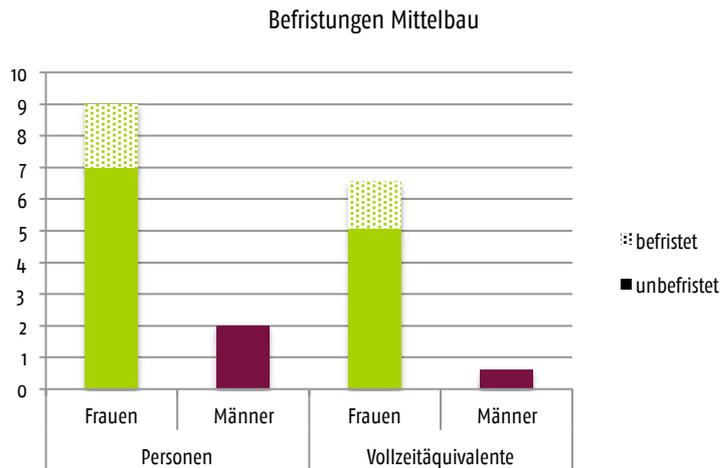


Abbildung 32: Befristungen Mittelbau IKR, Personen und Vollzeitäquivalente
 Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Bei den Befristungen setzt sich dieses Bild ebenfalls fort, zwar haben alle männlichen Mittelbau-Angestellten eine unbefristete Stelle, allerdings ist ihr Anteil insgesamt sehr gering.

Bei den **Professuren** haben je eine Frau und ein Mann eine unbefristete Professur inne.

Externe Lehre

Auch im Bereich der externen Lehre setzt sich der hohe Frauenanteil fort. In Summe wurden über 80 Prozent der externen Semesterwochenstunden von Frauen abgehalten. Allerdings ist dies maßgeblich auf die hohe Betrauung von Frauen mit d-Stunden zurückzuführen, während bei den a- und b-wertigen zumindest im Jahr 2014/15 ein eher ausgewogenes Verhältnis bestand.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für Konservierung und Restaurierung	339	58	85,4%	■	352	79	81,7%	■
lit.a	1	2	33,3%	■	3	4	42,9%	■
lit.b	10	4	71,4%	■	9	11	45,0%	■
lit.d	328	52	86,3%	■	340	64	84,2%	■

Tabelle 39: Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

8.2 Studierende

Zulassung

	2013/14				Gesamt	Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere				
Angemeldete	36	4	0	40	90,00%		
Zulassungsprüfung	17	3	0	20	85,00%	+ 1,97%	- 5,00%
Bestanden	11	1	0	12	91,97%	+ 6,97%	

	2014/15				Gesamt	Frauenanteil	
	Frauen	Männer	weitere				
Angemeldete	30	11	0	41	73,17%	+ 3,02%	
Zulassungsprüfung	16	5	0	21	76,19%	- 9,53%	- 12,55%
Bestanden	7	4	0	11	63,64%		

Tabelle 40: Zulassungsprüfung IKR, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

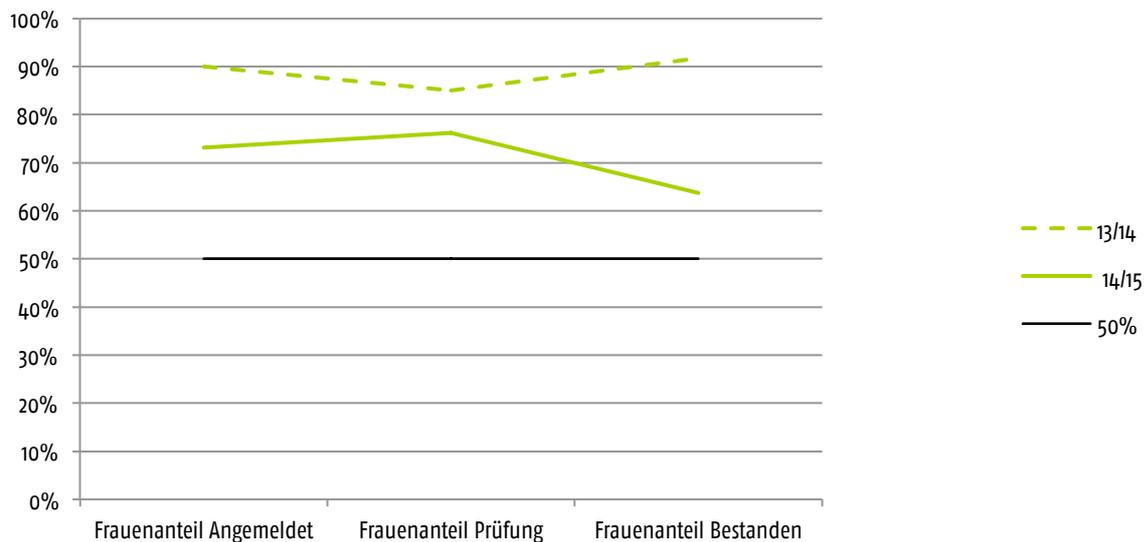


Abbildung 33: Zulassungsprüfung IKR, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Beim Zulassungsverfahren zum Diplomstudium Konservierung und Restaurierung zeigt sich in beiden Studienjahren ein konstant hoher Frauenanteil. Während er 2013/14 im Laufe des Verfahrens sogar noch leicht anstieg, sank er 2014/15, lag im Endeffekt aber mit 64 Prozent nach wie vor hoch.

Erstsemestrige – belegte Studien – Abschlüsse

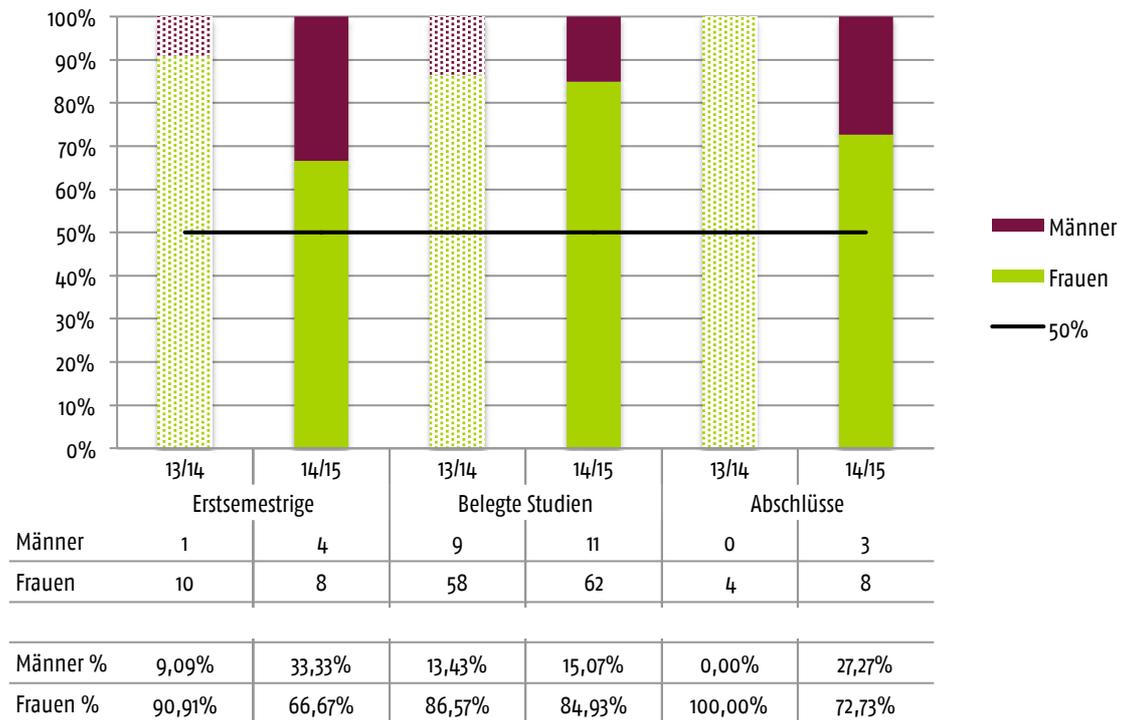


Abbildung 34: Erstsemestrige, belegte Studien und Abschlüsse Diplomstudium Konservierung und Restaurierung, Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Bei den Erstsemestrigen, den belegten Studien und Abschlüssen zieht sich der hohe Frauenanteil ebenfalls durch und lag für beide Studienjahre immer rund um oder über 70 Prozent.

Im **Doktoratsstudium der Technischen Wissenschaften** – Konservierung und Restaurierung betrug der Frauenanteil in beiden Studienjahren 100 %, es gab weder Erstsemestrige noch Studienabschlüsse. Im Studienjahr 2013/14 war ein männlicher Studierender im **Doktorat der Philosophie** – Konservierung und Restaurierung inskribiert.

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

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	11	6	64,71%		6,25	2,79	69,10%	
2014	9	7	56,25%		4,84	3,04	61,40%	
Diff. 13-14	-2	+1	- 8,46%		- 1,41	+ 0,25	- 7,70%	

Tabelle 41: Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Am Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst ist ebenfalls ein sinkender Frauenanteil bei hohen Ausgangswerten zu beobachten, sowohl in Bezug auf die Personen als auch die Vollzeitäquivalente. Mit 56 respektive 61 Prozent lagen dementsprechend auch die Werte für 2014 noch über der 50-Prozent-Marke.

Künstlerisch-wissenschaftliches Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	8	6	57,14%		4	2,79	58,86%	
2014	7	7	50,00%		3,59	3,04	54,12%	
Diff. 13-14	-1	+1	- 7,14%		- 0,41	+ 0,25	- 4,74%	

Tabelle 42: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal zeigt sich dieser Trend ebenfalls, wenn auch hier die Frauenquoten 2014 mit 50 bzw. 54 Prozent ausgeglichen waren. Eine Trennung in einzelne Vertragsarten zeigt wiederum, dass in Bezug auf Vollzeitäquivalente der Frauenanteil im Mittelbau bei über 60 Prozent liegt, während die Professur des Instituts ein Mann innehat.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
KüWi Gesamt	7	7	50,00%		3,5905	3,0435	54,12%	
Mittelbau	7	6	53,85%		3,5905	2,0435	63,73%	
Angestellte KV	6	6	50,00%		2,8405	2,0435	58,16%	
Sen. Scientist	2	2	50,00%		1,1	1,125	49,44%	
Sen. Lecturer	0	1	0,00%	█	0	0,4375	0,00%	█
Projektmitarbeiter_innen	3	1	75,00%	█	1,625	0,25	86,67%	█
Lektor_in	1	2	33,33%	█	0,1155	0,231	33,33%	█
Angestellte VBG	1	0	100,00%	█	0,75	0	100,00%	█
StaffScientist	1	0	100,00%	█	0,75	0	100,00%	█
Professor_innen (Beamte)	0	1	0,00%	█	0	1	0,00%	█

Tabelle 43: Künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten

Im Beobachtungszeitraum (2. Oktober 2013 bis 1. Oktober 2014) wurden am INTK Projektmitarbeiter_innen und Lektor_innen eingestellt, während bei erster Gruppe der Frauenanteil über drei Viertel lag, lag er bei den Lektor_innen lediglich bei einem Drittel:

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Neueinstellungen (Mittelbau KV)	4	3	57,14%	█	1,7405	0,481	78,35%	█
Projektmitarbeiter_innen	3	1	75,00%	█	1,625	0,25	86,67%	█
Lektor_in	1	2	33,33%	█	0,1155	0,231	33,33%	█

Tabelle 44: Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente

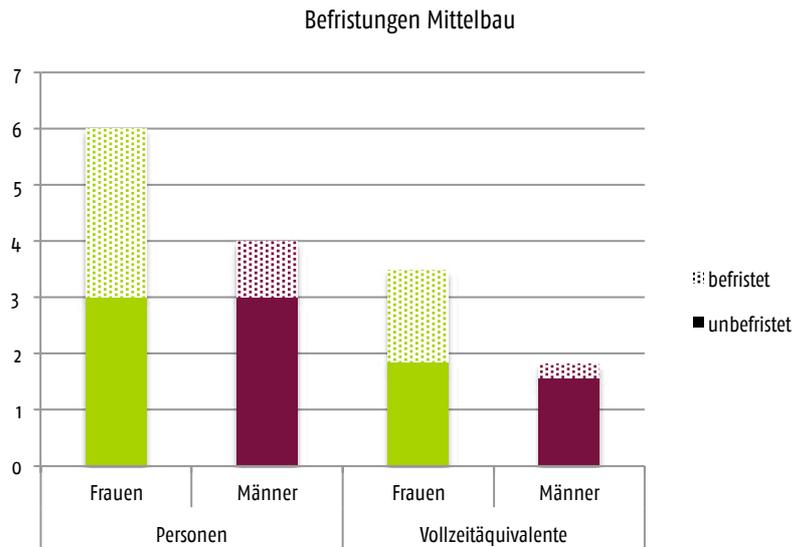


Abbildung 35: Befristungen Mittelbau INTK, Personen und Vollzeitäquivalente

Anmerkung: Mittelbau ohne Lektor_innen und Studienassistent_innen

Im Jahr 2014 hatten gleich viele Frauen wie Männer unbefristete Stellen inne, wobei darüber hinaus mehr Frauen als Männer unbefristete Stellen bekleiden. In Bezug auf Vollzeitäquivalente haben Frauen wiederum sowohl bei unbefristeten als auch befristeten Positionen höhere Werte.

Externe Lehre

Auch am Institut für Naturwissenschaften und Technik in der Kunst lag der Frauenanteil bei den Semesterwochenstunden der externen Lehrenden sehr hoch, 2013/14 bei 90 und 2014/15 immerhin noch bei 60 Prozent. Wiederum ist die hohe Beauftragung von d-Stunden im Jahr 2013/14 für den hohen Frauenanteil verantwortlich. Im Jahr 2014/15 wurde außerdem ein Mann ohne Abgeltung betraut.

	2013/14				2014/15			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	< / > 50 %
Institut für Naturwissenschaften und Technik	40	4	90,9%	■	14	9	60,9%	■
lit.a		3	0,0%	■		3	0,0%	■
lit.b	4	1	80,0%	■	3	1	75,0%	■
lit.c	3		100,0%	■	9		100,0%	■
lit.d	33		100,0%	■	2		100,0%	■
ohne Abgeltung			n/a	n/a		5	0,0%	■

Tabelle 45: Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15

10 Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
2013	89	49	64,49%		78,01	46,08	62,87%	
2014	89	52	63,12%		74,66	47,83	60,95%	
Diff. 13-14	+/- 0	+ 3	- 1,37%		- 3,35	+ 1,75	- 1,92%	

Tabelle 46: Allgemeines Personal, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014

Im allgemeinen Universitätspersonal liegt der Frauenanteil wie auch in den Vorjahren sehr hoch, wobei er im Vergleich der Jahre 2013 und 14 abnahm – in Bezug auf die Personen etwas geringer als die Vollzeitäquivalente.

Auch in den einzelnen Organisationseinheiten ist der Frauenanteil meist konstant hoch, mit Ausnahme der Abteilungen Gebäude | Technik | Beschaffung, dem Zentralen Informatikdienstes sowie dem Netzwerk für Frauenförderung.

	Personen				Vollzeitäquivalente			
	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %	Frauen	Männer	Frauenanteil	</> 50 %
Allgemeines Personal gesamt	89	52	63,12%		74,66	47,83	60,95%	
Gebäude, Technik und Beschaffung	8	22	26,67%		6,59	20,10	24,68%	
Bibliothek und Archiv	12	6	66,67%		11,25	6	65,22%	
Institute - Office Management	13	3	81,25%		10,25	2,1	83,00%	
Gemäldegalerie	10	5	66,67%		9,5	5	65,52%	
Büro Rektorat	10	2	83,33%		6,98	2	77,72%	
ZID&Kommunikation	4	8	33,33%		3,63	7,63	32,22%	
Kupferstichkabinett	3	3	50,00%		2,25	2,5	47,37%	
Öffentlichkeitsarbeit	6	0	100,00%		5,25	0	100,00%	
Rechnungswesen	5	1	83,33%		4,5	1	81,82%	
Rechts- u. Personalabteilung	5	1	83,33%		4,02	1	80,08%	
Studien- u. Prüfungsabteilung	5	0	100,00%		3,95	0	100,00%	
Büro für Internationale Beziehungen	2	0	100,00%		1,5	0	100,00%	
Büro Senat	2	0	100,00%		2	0	100,00%	
Büro Arbeitskreis	1	0	100,00%		0,5	0	100,00%	
Büro Universitätsrat	1	0	100,00%		0,5	0	100,00%	
Controlling	1	0	100,00%		1	0	100,00%	
Netzwerk f. Frauenförderung	0	1	0,00%		0	0,5	0,00%	
Qualitätsmanagement	1	0	100,00%		1	0	100,00%	

Tabelle 47: Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten

Verwaltungseinrichtungen – Allgemeines Personal

	Personen			Vollzeitäquivalente			Diff Frauenanteil 13 - 14	
	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Personen	VZÄ
Allgemeines Personal Gesamt	141	63,12%		122,4853	60,95%		-1,38%	-1,95%
Angestellte KV	78	58,97%		65,3895	56,83%		-1,63%	-2,67%
I	15	13,33%		13,502	14,81%		5,03%	6,01%
IIa	3	33,33%		2,1	47,62%		8,33%	9,12%
IIIb	8	87,50%		7,375	86,44%		7,50%	7,54%
IIIa	14	64,29%		10,3375	51,63%		0,69%	-3,97%
IIIb	9	77,78%		7,575	78,55%		-7,92%	-4,65%
IVa	19	63,16%		15,25	60,66%		-3,54%	-5,54%
IVb	4	75,00%		3,25	69,23%		0,00%	0,00%
V	5	100,00%		5	100,00%		0,00%	0,00%
§27Ang. Nichtw	1	0,00%		1	0,00%		0,00%	0,00%
Angestellte VBG	52	69,23%		46,0958	66,16%		-0,37%	-0,94%
ADV SV2	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
VB h2 1	1	0,00%		1	0,00%		0,00%	0,00%
VB h4 1	3	33,33%		3	33,33%		0,00%	0,00%
VB h5 1	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
VB I d	3	33,33%		3	33,33%		0,00%	0,00%
VB v1 1	3	100,00%		2,5	100,00%		0,00%	0,00%
VB v1 2	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
VB v1 3	3	66,67%		3	66,67%		0,00%	0,00%
VB v2 1	6	83,33%		4,925	79,70%		-4,17%	-6,90%
VB v2 2	5	100,00%		4,0708	100,00%		0,00%	0,00%
VB v2 3	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
VB v3 2	5	80,00%		4	75,00%		0,00%	0,00%
VB v3 3	7	85,71%		6,125	83,67%		0,00%	0,37%
VB v4 1	9	44,44%		7,6	39,47%		-11,16%	-13,13%
VB v4 2	3	33,33%		2,875	30,43%		8,33%	7,83%
VB v4 3	0	0,00%		0	0,00%		0,00%	0,00%
Ausbildungsverh.	4	75,00%		4	75,00%		8,30%	8,30%
Beamt_innen	7	57,14%		7	57,14%		-5,36%	-3,86%
Beamt_in VD A1 1	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
Beamt_in AV B VI	1	100,00%		1	100,00%		0,00%	0,00%
Beamt_in VD A2 3	0	0,00%		0	0,00%		-100,00%	-100,00%
Beamt_in VD A3 2	1	0,00%		1	0,00%		0,00%	0,00%
Beamt_in VD A3 3	3	66,67%		3	66,67%		0,00%	0,00%
Beamt_in VD A4 GL	1	0,00%		1	0,00%		0,00%	0,00%

Tabelle 48: Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente

Die Betrachtung nach Vertragsarten zeigt in Bezug auf die Angestellten laut Kollektivvertrag, dass der Frauenanteil in den höheren Einstufungen tendenziell steigt, was aus Perspektive der Frauenförderung zu begrüßen ist. Gleichzeitig ist ein leicht gegenläufiger Effekt im Jahresvergleich zu beobachten, was wiederum aus Perspektive eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses positiv zu betrachten wäre.

Bei den Neueinstellungen liegt der Frauenanteil jedoch in den höheren Bewertungen nach wie vor höher als in den niedrigeren.

Neueinstellungen Allg. Pers.	Personen					Vollzeitäquivalente				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	< / > 50 %
	15	8	23	65,22%		10,8375	6,252	17,0895	63,42%	
I	1	3	4	25,00%		1	2,127	3,127	31,98%	
IIb	1	0	1	100,00%		0,875	0	0,875	100,00%	
IIIa	5	1	6	83,33%		2,7125	1	3,7125	73,06%	
IIIb	1	1	2	50,00%		1	0,625	1,625	61,54%	
IVa	5	1	6	83,33%		3,5	0,5	4	87,50%	
IVb	1	0	1	100,00%		0,75	0	0,75	100,00%	
§27Ang. Nichtw	0	1	1	0,00%		0	1	1	0,00%	
Lehrling KV	1	1	2	50,00%		1	1	2	50,00%	

Tabelle 49: Neueinstellungen allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente

10.1 Leitungsfunktionen

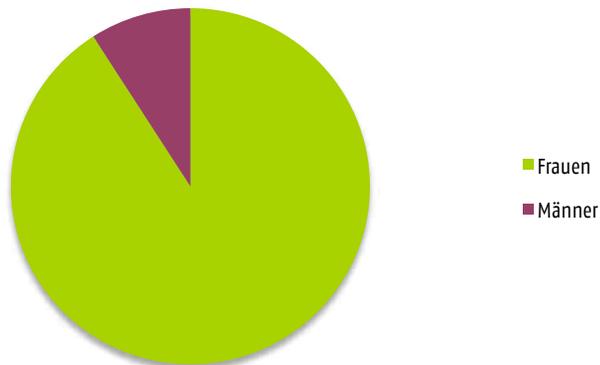


Abbildung 36: Abteilungslösungen 2014 (inklusive Gemäldegalerie und Kupferstichkabinett)

Quelle: Personalabteilung

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderungen in der Besetzung der Abteilungslösungen in den Dienstleistungseinheiten der Akademie, der Frauenanteil betrug hier 91% - was aus Frauenförderungsperspektive wiederum zu begrüßen ist.

10.2 Mobilitäten



Abbildung 37: ERASMUS – Life Long Learning Mobilitäten 2013/14 und 2014/15

Quelle: Rektorat | Personalentwicklung

Bei den Mobilitäten im allgemeinen Universitätspersonal, dem ERASMUS Life Long Learning-Programm, spiegelt sich der hohe Frauenanteil in dieser Personalkategorie ebenfalls wieder.

11 Mitarbeiter_innen – Reisekosten

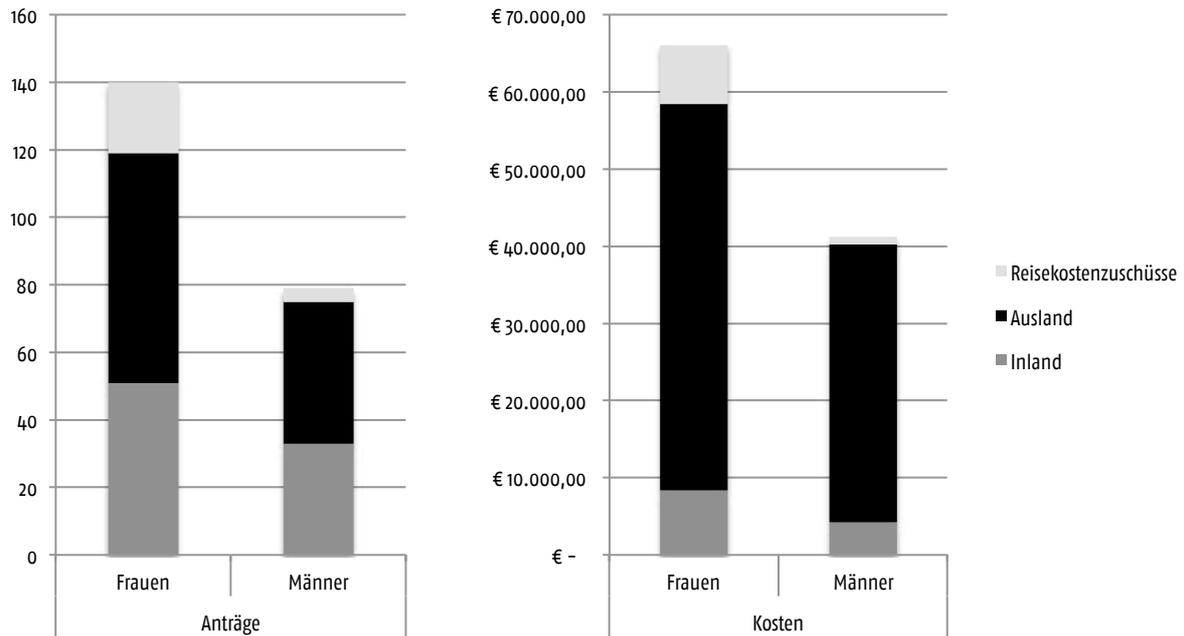


Abbildung 38: Anzahl und Kosten bei Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse
Quelle: Personalabteilung

Die Ausgaben für die Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse korrespondieren mit dem hohen Frauenanteil unter allen Beschäftigten (57,4 Prozent). Im Vergleich wurden an Frauen sogar tendenziell mehr Mittel – 62 Prozent – für Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse vergeben. Allerdings liegen die durchschnittlichen Kosten einer Reise bei Männern nach wie vor höher als bei Frauen.

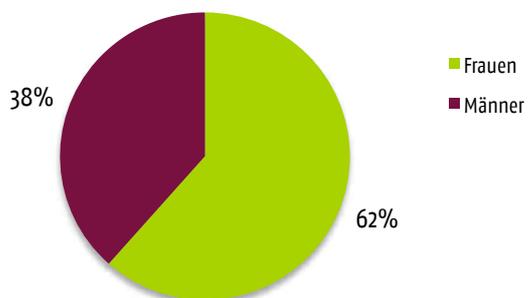


Abbildung 39: Geschlechterverhältnis Kosten der Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse
Quelle: Personalabteilung

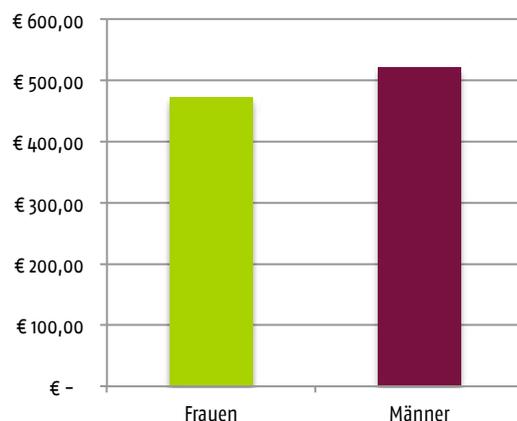


Abbildung 40: Durchschnittliche Kosten der Dienstreisen und Reisekostenzuschüsse
Quelle: Personalabteilung

12 Studierende – Internationale Mobilitäten

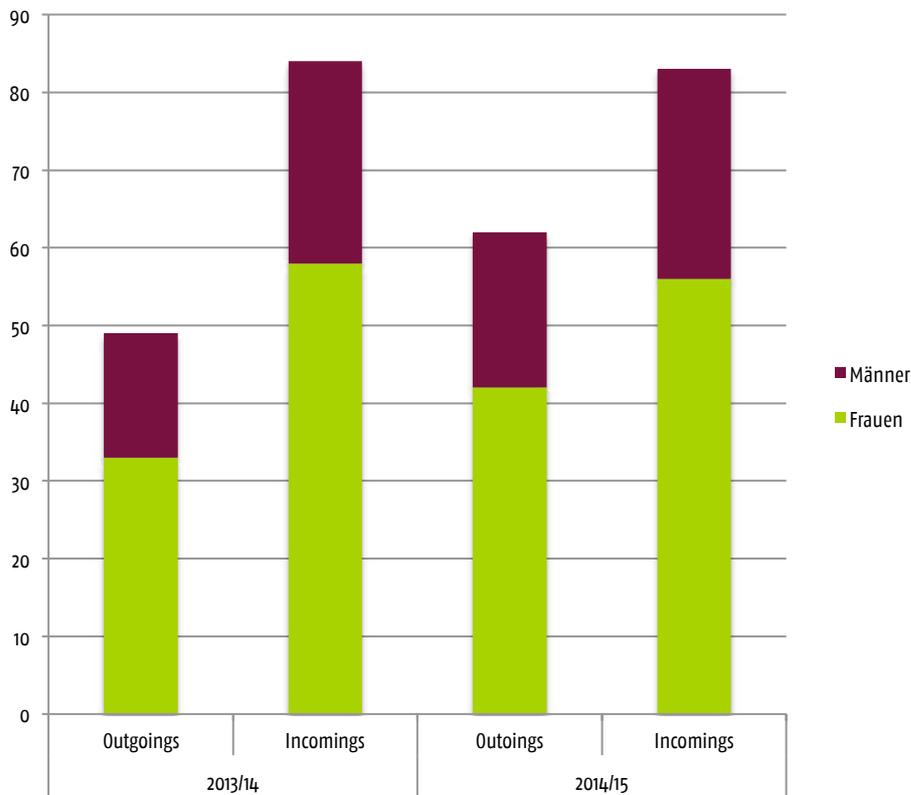


Abbildung 41: Mobilitätsprogramme für Studierende – Incomings und Outgoings 2013/14 und 2014/15

Quelle: Büro für internationale Beziehungen | AkademieOnline

Anmerkung: Anzahl der Personen, keine Doppelzählungen bei Verlängerung innerhalb des Studienjahres.

Im Bereich der Mobilitätsprogramme für Studierende zeigt sich über beide Studienjahre ein hoher Frauenanteil – sowohl bei den Incomings als auch bei den Outgoings. Bei den Outgoings lag der Frauenanteil in beiden Studienjahren rund um 67 Prozent und somit leicht über dem Frauenanteil unter allen Studierenden (62,7 Prozent).

13 Studierende – Förderungen und Stipendien

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

13.1 Projektförderung

Im Zuge der Projektförderung wurden folgende Mittel im Studienjahr 2013/14 sowie 2014/15 vergeben:

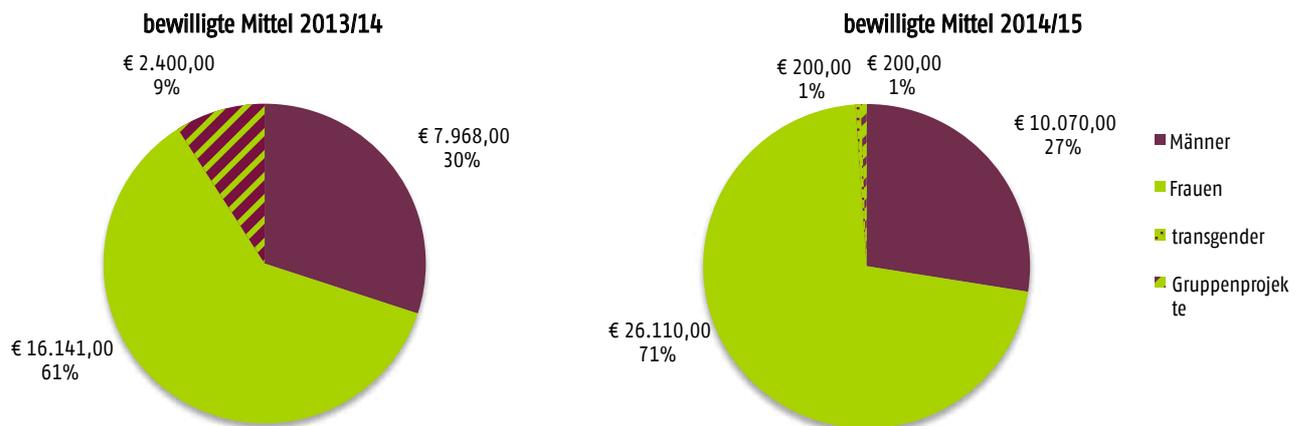


Abbildung 42: Bewilligte Mittel Projektförderung Studienjahre 2013/14 und 2014/15

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung

Anmerkung: Die bewilligten Mittel enthalten auch Förderungen der Allgemeinen Hochschulstiftung (€ 1.400 2013/14, € 1.490 2014/15) sowie der Dorazil-Stiftung (€ 1.000 jeweils 2013/14 und 2014/15).

Im Vergleich zeigt sich, dass einerseits die Summe der ausgeschütteten Mittel um fast 40 Prozent stieg und dass andererseits im gleichen Zeitraum die an Frauen ausgeschütteten Mittel um 10 Prozentpunkte stiegen. Im Jahr 2014/15 wurden die Anträge hier erstmals jenseits eines dichotomen Geschlechterverständnisses erfasst.

	Genehmigungsquoten				Diff. M/F
	Frauen	Männer	transgender	Gruppenproj.	
2013/14	87,8 %	90 %	n/a	100 %	- 2,2 %
2014/15	84,4 %	76,9 %	100 %	100 %	+ 7,5 %
	- 3,4 %	- 13,1 %	n/a	0 %	

Tabelle 50: Genehmigungsquoten Projektförderung 2013/14 und 2014/15

Quelle: Vizerektorat für Lehre | Nachwuchsförderung.

Ein Blick auf die Genehmigungsquoten (in Bezug auf die Anzahl der Anträge) zeigt, dass im Studienjahr 2013/14 Männer eine leicht höhere Genehmigungsquote als Frauen hatten, im Jahr 2014/15 drehte sich dies um, da die Genehmigungsquote bei männlichen Bewerbern um rund 13 Prozentpunkte sank.

13.2 Förderungsstipendium

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

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Differenz Frauenanteil	Genehmigungsquoten		
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil		Frauen	Männer	Diff. M/F
2013/14	32	62,5 %	20	65,0 %	+ 2,5 %	65,00 %	58,3 %	+ 6,7 %
2014/15	12	75,0 %	9	77,8 %	+ 2,8 %	77,8 %	66,7 %	+ 11,1 %
Diff. 11/12 - 12/13	- 20	+ 12,5 %	- 11	+ 12,8 %	+ 0,3%	+ 12,8 %	+ 8,3 %	+ 4,4 %

Tabelle 51: Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Differenzen bei den Quoten in Prozentpunkten.

Im Studienjahr 2013/14 lag der Frauenanteil bei den Empfänger_innen mit 65 Prozent knapp über dem der Studierenden gesamt (62,7 Prozent). Im Jahr darauf stieg er um fast 13 Prozentpunkte, was aus Perspektive der Frauenförderung zu begrüßen ist.

13.3 Arbeitsstipendium

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

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Differenz Frauenanteil	Genehmigungsquoten		
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil		Frauen	Männer	Diff. M/F
2013/14	6	66,7 %	2	100,0 %	+ 33,3 %	50,0 %	0,0 %	+ 50,0 %
2014/15	14	71,4 %	2	100,0 %	+ 28,6 %	20,0 %	0,0 %	+ 20,0 %
Diff. 11/12 - 12/13	+ 8	+ 4,8 %	+/- 0	+/- 0,0 %	n/a	- 30,0 %	+/- 0,0 %	- 30,0 %

Tabelle 52: Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15

Quelle: Studienabteilung

Anmerkung: Differenzen bei den Quoten in Prozentpunkten. Empfänger_innen für das Studienjahr 2014/15 zum Erhebungszeitpunkt (12. August 2015) nur Vorschlag der Stipendienkommission.

Arbeitsstipendien wurden in den Studienjahren 2013/14 und 2014/15 nur an Frauen vergeben, weshalb dementsprechend die Differenz beim Frauenanteil und bei den Genehmigungsquoten zwischen Männern und Frauen dementsprechend hoch ausfällt. Aus Perspektive der Frauenförderung ist dies zu begrüßen, aus einer der geschlechtergerechten Mittelvergabe allerdings kritisch zu sehen.

13.4 Leistungsstipendium

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

	Antragsteller_innen		Empfänger_innen		Differenz Frauenanteil	Genehmigungsquoten		
	Personen	Frauenanteil	Personen	Frauenanteil		Frauen	Männer	Diff. M/F
2013/14	53	64,2 %	6	100,0 %	+ 35,8 %	17,6 %	0,0 %	+ 17,6 %
2014/15	54	74,1 %	12	66,7 %	- 7,4 %	20,0 %	28,6 %	- 8,6 %
Diff. 11/12 - 12/13	+ 1	+ 9,9 %	+ 6	- 33,3 %	- 43,3 %	+ 2,4 %	+ 28,6 %	- 26,2 %

Tabelle 53: Leistungsstipendien 2013/14 und 2014/15

Quelle: Studienabteilung

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

Lag im Studienjahr die Frauenquote unter den Empfänger_innen des Leistungsstipendium im Studienjahr 2013/14 noch bei 100 Prozent, so sank sie im Jahr darauf auf zwei Drittel, was wiederum aus Perspektive einer geschlechtergerechten Mittelverteilung zu begrüßen ist.

Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Leitungsorgane (Senat nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 2:	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 3:	Übersicht Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen (Kopfzahlen, nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 4:	Mitarbeiter_innen IBK nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014	14
Tabelle 5:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK, Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Okt. 2013 und 2014	14
Tabelle 6:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten	15
Tabelle 7:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten	15
Tabelle 8:	Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	16
Tabelle 9:	Zulassungsprüfung IBK, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	17
Tabelle 10:	Mitarbeiter_innen IKL nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014	19
Tabelle 11:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	19
Tabelle 12:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten	20
Tabelle 13:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten	20
Tabelle 14:	Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	22
Tabelle 15:	Aufnahmeprüfung IKL, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	23
Tabelle 16:	Mitarbeiter_innen IKA nach Personen und Vollzeitäquivalenten, 1. Oktober 2013 und 2014	26
Tabelle 17:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur, Personen und Vollzeitäquivalente	26
Tabelle 18:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten	27
Tabelle 19:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten	27
Tabelle 20:	Lehre der externen Lektor_innen IKA_Architektur in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	28
Tabelle 21:	Zulassungsprüfung Bachelor Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	29
Tabelle 22:	Zulassungsverfahren Master Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	31
Tabelle 23:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie, Personen und Vollzeitäquivalente	33
Tabelle 24:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten	33
Tabelle 25:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten	33
Tabelle 26:	Lehre der externen Lektor_innen IKA_Szenographie in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	34
Tabelle 27:	Aufnahmeprüfung Szenographie, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	35
Tabelle 28:	Mitarbeiter_innen IKW nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014	37
Tabelle 29:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	37
Tabelle 30:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten	38
Tabelle 31:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten	38
Tabelle 32:	Lehre der externen Lektor_innen IKW in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	39
Tabelle 33:	Aufnahmeprüfung Master Critical Studies, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	40
Tabelle 34:	Aufnahmeprüfung PhD in Practice, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	42
Tabelle 35:	Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	45
Tabelle 36:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	45
Tabelle 37:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten	46
Tabelle 38:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und VZÄ nach Vertragsarten	46
Tabelle 39:	Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	47
Tabelle 40:	Aufnahmeprüfung IKR, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	48
Tabelle 41:	Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	50
Tabelle 42:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	50
Tabelle 43:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten	51
Tabelle 44:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente	51
Tabelle 45:	Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	52
Tabelle 46:	Allgemeines Personal, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	53
Tabelle 47:	Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten	53
Tabelle 48:	Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente	54
Tabelle 49:	Neueinstellungen allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente	55
Tabelle 50:	Genehmigungsquoten Projektförderung 2013/14 und 2014/15	59
Tabelle 51:	Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15	60
Tabelle 52:	Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15	61
Tabelle 53:	Leistungsstipendien 2013/14 und 2014/15	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Leitungsorgane (Senat nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 2:	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 3:	Übersicht Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen (Kopfzahlen, nur Hauptmitglieder)	12
Tabelle 4:	Mitarbeiter_innen IBK nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014.....	14
Tabelle 5:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK, Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Okt. 2013 und 2014	14
Tabelle 6:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten	15
Tabelle 7:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IBK nach Vertragsarten.....	15
Tabelle 8:	Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15.....	16
Tabelle 9:	Zulassungsprüfung IBK, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	17
Tabelle 10:	Mitarbeiter_innen IKL nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014.....	19
Tabelle 11:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	19
Tabelle 12:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten	20
Tabelle 13:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKL nach Vertragsarten.....	20
Tabelle 14:	Lehre der externen Lektor_innen IBK in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15.....	22
Tabelle 15:	Aufnahmeprüfung IKL, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	23
Tabelle 16:	Mitarbeiter_innen IKA nach Personen und Vollzeitäquivalenten, 1. Oktober 2013 und 2014.....	26
Tabelle 17:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur, Personen und Vollzeitäquivalente	26
Tabelle 18:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten	27
Tabelle 19:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Architektur nach Vertragsarten	27
Tabelle 20:	Lehre der externen Lektor_innen IKA_Architektur in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	28
Tabelle 21:	Zulassungsprüfung Bachelor Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15.....	29
Tabelle 22:	Zulassungsverfahren Master Architektur, Studienjahre 2013/14 und 2014/15.....	31
Tabelle 23:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie, Personen und Vollzeitäquivalente	33
Tabelle 24:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten	33
Tabelle 25:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKA_Szenographie nach Vertragsarten	33
Tabelle 26:	Lehre der externen Lektor_innen IKA_Szenographie in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15	34
Tabelle 27:	Aufnahmeprüfung Szenographie, Studienjahre 2013/14 und 2014/15	35
Tabelle 28:	Mitarbeiter_innen IKW nach Personen und Vollzeitäquivalenten 1. Oktober 2013 und 2014	37
Tabelle 29:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	37
Tabelle 30:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten	38
Tabelle 31:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKW nach Vertragsarten	38
Tabelle 32:	Lehre der externen Lektor_innen IKW in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15.....	39
Tabelle 33:	Aufnahmeprüfung Master Critical Studies, Studienjahre 2013/14 und 2014/15.....	40
Tabelle 34:	Aufnahmeprüfung PhD in Practice, Studienjahre 2013/14 und 2014/15.....	42
Tabelle 35:	Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014.....	45
Tabelle 36:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	45
Tabelle 37:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten	46
Tabelle 38:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und VZÄ nach Vertragsarten	46
Tabelle 39:	Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15.....	47
Tabelle 40:	Aufnahmeprüfung IKR, Studienjahre 2013/14 und 2014/15.....	48
Tabelle 41:	Mitarbeiter_innen IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014.....	50
Tabelle 42:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal IKR, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014	50
Tabelle 43:	Künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente nach Vertragsarten	51
Tabelle 44:	Neueinstellungen künstlerisch-wissenschaftliches Personal INTK, Personen und Vollzeitäquivalente.....	51
Tabelle 45:	Lehre der externen Lektor_innen IKR in Semesterwochenstunden, 2013/14 und 2014/15.....	52
Tabelle 46:	Allgemeines Personal, Personen und Vollzeitäquivalente 1. Okt. 2013 und 2014.....	53
Tabelle 47:	Allgemeines Personal nach Organisationseinheiten	53
Tabelle 48:	Allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente.....	54
Tabelle 49:	Neueinstellungen allgemeines Personal nach Vertragsarten, Personen und Vollzeitäquivalente	55
Tabelle 50:	Genehmigungsquoten Projektförderung 2013/14 und 2014/15	59
Tabelle 51:	Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15	60
Tabelle 52:	Förderungsstipendien 2013/14 und 2014/15	61
Tabelle 53:	Leistungsstipendien 2013/14 und 2014/15.....	62