

A...kademie der
bildenden Künste Wien

Qualitätsentwicklung an der Akademie der bildenden Künste Wien

Handbuch zum konzeptionellen Ansatz und zu den
Grundlagen

Version 2.3

Akademie der bildenden Künste Wien
Qualitätsentwicklung
Schillerplatz 3, 1010 Wien
www.akbild.ac.at

Wien, Dezember 2021 (Update Oktober 2025)

Verwendete Abkürzungen

AfG	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
AG	Arbeitsgruppe
AG bAS	AG barrierefreies Arbeiten und Studieren
AgidS	Akademie geht in die Schule
BfÖ	Büro für Öffentlichkeitsarbeit
CuKo	Curriculakommission
FGD	Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität
GTB	Abteilung Gebäude Technik Beschaffung
IBK	Institut für bildende Kunst
IKA	Institut für Kunst und Architektur
IKL	Institut für das künstlerische Lehramt
IKR	Institut für Konservierung – Restaurierung
IKW	Institut für Kunst- und Kulturwissenschaften
INTK	Institut für Naturwissenschaften und Technologie in der Kunst
KFS	Kunst Forschung Support
LV	Lehrveranstaltung
ÖH	Österreichische Hochschüler_innenschaft an der Akademie
UG	Universitätsgesetz
WTZ	Wissenstransferzentrum
ZID	Zentraler Informatikdienst

Inhalt

Einleitung	5
I Qualitätsbegriff	6
II Qualitätsziele	7
III Verantwortlichkeiten – Prinzip der Subsidiarität	9
IV Leitlinien der Qualitätsentwicklung	10
V Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung	12
VI Qualitätskreislauf	15
VII Übersicht über die zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und ihre Verantwortlichkeiten	16
VIII Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate	25
Anhang 1: Glossar	29
Anhang 2: Zentrale Dokumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Akademie	30

Einleitung

Das vorliegende Handbuch dient dazu, den konzeptionellen Zugang der Qualitätsentwicklung an der Akademie der bildenden Künste Wien sowie ihre einzelnen Bestandteile und Verfahren für die Mitarbeiter_innen und Studierenden darzustellen und transparent zu machen. Es liefert einen Überblick, welche Ziele die Akademie mit ihrer Qualitätsentwicklung verfolgt, welche Instrumente sie anwendet bzw. wie sie letztendlich entsprechend ihrem Profil ihre Qualitätsentwicklung versteht und umsetzt.

Zunächst wird in Kapitel I der Qualitätsbegriff der Akademie präzisiert. Der Hauptteil fokussiert die konkrete Umsetzung der Qualitätsentwicklung an der Akademie: In Kapitel II wird erläutert, wie die Ziele, die die Akademie mit ihrer Qualitätsentwicklung verfolgt, erarbeitet werden. Welches Selbstverständnis die Akademie hinsichtlich der Frage der Verantwortlichkeiten hat, wird in Kapitel III beschrieben. Kapitel IV zeigt die Leitlinien auf, an denen sich die Qualitätsentwicklung der Akademie orientiert, Kapitel V die Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung. Daran anschließend wird unter Berücksichtigung der Kontexte der Akademie ein Modell für einen Qualitätskreislauf skizziert (Kapitel VI). Wie die Akademie die Gesamtausrichtung ihrer Qualitätsentwicklung in der konkreten Umsetzung versteht, wird in den Kapiteln VII und VIII tabellarisch veranschaulicht, wobei hier unter anderem Verantwortlichkeiten und die wichtigsten Beteiligungsformate genannt werden. Im Glossar im Anhang werden die verwendeten Fachbegriffe erläutert. Den Abschluss bildet eine Zusammenstellung der wichtigsten Dokumente der Qualitätsentwicklung an der Akademie.

Dieses Handbuch ist nicht als abgeschlossen zu betrachten. Vielmehr stellt es ein Vorhaben dar, das – nicht zuletzt vor dem Hintergrund von sich verändernden gesellschaftlichen und universitären Rahmenbedingungen – ständig reflektiert wird und offensteht für andere und neue Inhalte. Um diese Dynamik auch in der Gestaltung des Handbuchs sicherzustellen, sind die genannten Instrumente und Verfahren mit Hyperlinks verknüpft, die den einfachen Zugang zu den auf der Akademie-Website veröffentlichten aktuellen Dokumenten ermöglichen.

Das Handbuch ist somit ein Zwischendokument der Entwicklungsorientierung der Akademie; weitere Ergebnisse der kontinuierlich geführten Qualitätsdebatte werden laufend eingearbeitet.

I Qualitätsbegriff

Was die Qualität einer Universität ausmacht, ist zunächst abstrakt und unbestimmt. Was als Qualität definiert wird, ist im Grunde ein nicht abgeschlossener Prozess. Antworten destillieren sich immer erst im jeweiligen Kontext heraus. Qualität ist daher stets vielschichtig und lässt sich nicht losgelöst von spezifischen Situationen oder einer zeitlichen Perspektive betrachten. Gerade an einer Kunstuniversität, die durch vielseitige Formen des Lernens und Lehrens wie auch der Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, durch komplexe pädagogische Kontexte und durch oftmals unbestimmbare Lehr-, Forschungs- und Kunstprozesse geprägt ist, lässt sich Qualität immer nur differenziert und situativ betrachten.

An der Akademie wird Qualität daher in erster Linie als sozialer Prozess verstanden: Die unterschiedlichen Dimensionen von Qualität und die davon abgeleiteten Qualitätsziele der Akademie sind als Ergebnis eines laufenden gemeinsamen Prozesses der Verständigung, Entscheidungsfindung und Bewusstmachung sowie der gelebten Praxis zu verstehen. Dies erfordert zugleich eine Öffnung nach außen, eine Reflexion des internationalen Diskurses und einen Austausch, wie er sich z.B. durch Netzwerke oder institutionelle Kooperationen ergibt. Es geht darum, die Diskussion um Qualitäten lebendig zu halten und zugleich auf den unterschiedlichen Ebenen der Akademie institutionelle Verbindlichkeit, Klarheit und Orientierung zu schaffen.

Fragen rund um das Thema Qualität sind immer auch mit unterschiedlichen Erfahrungen und Interessenslagen und mit Aushandlungsprozessen verknüpft. Für die Akademie heißt dies, den vielfältigen Perspektiven in einem demokratischen Sinn Raum und Sichtbarkeit zu geben. Die Akademie ist hier den Studierenden, den Mitarbeiter_innen aus Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie Verwaltung und nicht zuletzt der breiten Öffentlichkeit gleichermaßen verpflichtet.

II Qualitätsziele

Die Grundsätze der Akademie, die auch für Fragen der Qualitätsziele und der Qualitätsentwicklung handlungsleitend sind, beschreibt das Mission Statement, in dem das Selbstverständnis der Universität als Ganzes und auch im Umgang miteinander dargelegt wird.

Für die Qualitätsziele der Akademie ist darüber hinaus der Entwicklungsplan ein Schlüsseldokument. Die Qualitätsziele, wie sie im Entwicklungsplan stehen, sind wiederum in der Leistungsvereinbarung operationalisiert bzw. durch konkrete Maßnahmen und Instrumente konkretisiert. Beide Dokumente bieten Orientierung für die interne Arbeit und für die Positionierung der Akademie im künstlerisch-wissenschaftlichen Umfeld und in der breiteren Öffentlichkeit.

Die Akademie orientiert sich mit ihrem Entwicklungsplan für die Jahre 2025–2030 an fünf strategischen Entwicklungsrichtungen, die als Leitprinzipien für die universitäre Praxis, Lehre, Kunst und Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste und für die Administration gelten:

- Gleichstellung, Diversität und Inklusion
- Internationalisierung und Dekolonisierung
- Nachhaltigkeit und Ökologie
- Digitalisierung
- Rekursivität¹

Der Entwicklungsplan wird vom Rektorat über eine gemeinsame Reflexion und Verständigung mit dem Senat, der ÖH, den Instituten und Abteilungen sowie relevanten Gremien und Arbeitsgruppen erarbeitet.

Für das Profil und das Selbstverständnis der Akademie sind außerdem die gesellschaftlichen Ziele, wie sie unter anderem in der Antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung, dem Frauenförderungsplan und dem Gleichstellungsplan formuliert sind, handlungsleitend. Auf Basis dieser grundlegenden Dokumente werden sowohl für die verschiedenen Kernbereiche der Akademie als auch akademieübergreifend entsprechende Instrumente und Prozesse umgesetzt.

Für den Bereich Studium und Lehre sind die strategischen Ziele über die in den Studienplänen veranschaulichten Qualifikationsprofile und Vermittlungsziele konkreter definiert. Die Verantwortung liegt hier hauptsächlich bei den Curriculakommissionen bzw. dem Senat. Die aus dem Entwicklungsplan abgeleiteten Qualitätsziele in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste legen schwerpunktmäßig die Institute und die entsprechenden Abteilungen fest (vor allem Kunst | Forschung | Support; Bibliothek). Qualitätsziele im Bereich Internationalisierung sind in einer eigenen Internationalisierungsstrategie verankert.

¹ Rekursivität meint die Auseinandersetzung mit dem weiteren gesellschaftlichen Kontext, der die Bedingungen der Arbeit der Akademie definiert. Rekursivität benennt auch die Dynamiken sozialer Vernetzung mit nicht-akademischen Räumen, die dazu beitragen, die Voraussetzungen universitärer Arbeit zu erhalten und zu verbessern. Es geht also darum, die bestehenden (z.B. fachlichen oder gesellschaftlichen) Rahmenbedingungen nicht nur zu reflektieren, sondern auch mitzugestalten und in diese einzugreifen.

Für die Verwaltung der Universität werden die Qualitätsziele, die sich aus dem Entwicklungsplan ergeben, und die Planung von entsprechenden Instrumenten im regelmäßigen Austausch mit dem Rektorat erarbeitet. Darüber hinaus sind Abteilungen und Administration über unterschiedliche Austauschformate in die Entwicklungsprozesse der Institute eingebunden.

Die Qualitätsziele der Akademie werden laufend durch Kommunikation zwischen dem Rektorat, dem Senat, den Instituten und Abteilungen sowie relevanten Gremien und Arbeitsgruppen gemeinsam reflektiert und weiterentwickelt. Die universitäre Zusammenführung der Qualitätsziele wird durch einen integrierten Strategie- und Planungsprozess sichergestellt. Dieser Prozess ermöglicht einen fokussierten Austausch über das Selbstverständnis und die bisherige Praxis sowie bereichsübergreifende Zusammenhänge und künftige Zugänge. Zugleich dient er dazu, Positionen sowie konkrete Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten. Dafür werden nicht zuletzt jährliche Workshops, thematische Schwerpunkttreffen oder Klausuren mit dem Rektorat und den Abteilungs- bzw. Institutsleitungen genutzt.

Auf diese Weise ist es der Akademie möglich, zentrale richtungsweisende Maßnahmen und Projekte zu erarbeiten, Verbindlichkeiten zu definieren und damit die vielfältigen Ansätze einer strategischen Universitätsentwicklung auf allen Ebenen konsistent zu verankern.

III Verantwortlichkeiten

Die Akademie versteht sich als eine rekursive Universität. Damit ist der Anspruch formuliert, in die Voraussetzungen, die das universitäre Handeln konstituieren, entsprechend der selbst gesetzten Qualitätsziele einzugreifen und gesellschaftliche Entwicklungen im Rahmen der Möglichkeiten mitzugestalten.

Qualitätsentwicklung ist eine Aufgabe, die Strukturen ebenso wie einzelne Akteur_innen der Akademie adressiert. Die Qualität in den einzelnen Bereichen betrifft somit sowohl die institutionelle (die Akademie und ihre Organisationseinheiten) als auch die individuelle Ebene (jede_n Mitarbeiter_in) und kann nur im Zusammenspiel dieser Ebenen gewährleistet werden. In diesem Sinn versteht die Akademie Qualitätsentwicklung als übergreifende, gemeinsame Aufgabe aller Akteur_innen auf allen Ebenen der Institution.

Die Verantwortung für die Qualitätsentwicklung ist durch das Prinzip der Subsidiarität gekennzeichnet: Subsidiarität bedeutet, dass Aufgaben der Qualitätsentwicklung eigenverantwortlich wahrgenommen werden. Die Akademie bietet viele Vermittlungsebenen und alle Arbeitsbereiche sind eingeladen, an den gemeinsam definierten Zielen mitzuwirken. Sind Aufgaben in einer kleineren Organisationseinheit nicht zu verwirklichen, wird die übergeordnete Einheit hinzugezogen. Dabei wird großer Wert darauf gelegt, Strukturen zu schaffen, die sowohl allen Instituten, Abteilungen und Gremien als auch allen Mitarbeiter_innen die größtmögliche Unterstützung bieten, um sich einzubringen. Nicht zuletzt geht es darum, eine Haltung und eine Praxis zu leben, die von gegenseitigem Vertrauen, kooperativen Arbeitsweisen und einem niederschweligen Zugang zu Informationen getragen sind.

Eine Übersicht über die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten hinsichtlich der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Kernbereiche und Maßnahmen der Akademie sowie die wichtigsten Beteiligungsformate findet sich in den Kapiteln VII und VIII.

IV Leitlinien der Qualitätsentwicklung

Der Akademie ist es ein Anliegen, die Universitäts- und Qualitätsentwicklung in all ihren Bereichen zu verankern und den Diskurs über Qualitäten lebendig zu halten.

Qualitätsentwicklung umfasst in diesem Sinne die Gesamtheit der qualitätsbezogenen Aktivitäten.

Neben theoretischen und anwendungsorientierten Zugängen dienen für die Qualitätssicherung und -entwicklung der Akademie die Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)² und die Standards der Gesellschaft für Evaluation e. V.³ – soweit sie für die Kontexte der Akademie sinnvoll sind – als Orientierung. Eine Evaluationsordnung⁴, die Evaluationsverfahren an der Akademie genauer regelt, ist Bestandteil der Satzung.

Entwicklung und Veränderung sind zentrale Aspekte des Qualitätsverständnisses an der Akademie. Sie verfolgt mit ihrer Qualitätsentwicklung drei Leitlinien:

- Umsetzung der Qualitätsziele
- Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Universität
- kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren

Umsetzung der Qualitätsziele

Den zentralen handlungsleitenden Rahmen für die Qualitätsentwicklung der Akademie bilden die im Entwicklungsplan gemeinsam formulierten strategischen Ziele. Durch unterschiedliche Maßnahmen und Instrumente werden ihre Umsetzung und Steuerung sowie eine laufende Analyse und Adaption der Zielerreichung ermöglicht.

Förderung einer selbstreflexiven und kritikfähigen Universität

Die Akademie möchte über ihre qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Instrumente das Einüben von Kritik unterstützen. Es geht darum, eine Haltung zu fördern, die von Selbstreflexion, Kritikfähigkeit und Veränderungsbereitschaft getragen ist. Bestehende Abläufe und Arbeitsweisen selbstkritisch zu hinterfragen, Gewohnheiten zu hinterfragen und unterschiedliche Sichtweisen anzuerkennen sind dafür wichtige Bausteine. Die Akademie verschränkt über Feedback, Reflexion und gemeinsames Lernen eine offene Grundhaltung mit einer funktionierenden Qualitätsentwicklung. Sie stellt damit so viel Freiraum wie möglich und so viel Struktur wie nötig sicher. Die Akademie lebt von einer starken Kommunikationskultur, die den Austausch auf informeller und formeller Ebene gewährleistet.

² Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015). Brussels. https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

³ Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2016): Standards für Evaluation. Mainz. <https://www.degeval.org/degeval-standards>.

⁴ Akademie der bildenden Künste Wien (2020): Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Kontinuierliche Verbesserung der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Verfahren

Die an der Akademie entwickelten Verfahren für die Qualitätssicherung und -entwicklung werden nicht als abgeschlossene, sondern als prozessuale Vorhaben verstanden, die fortlaufend verbessert und ausgebaut werden. Die Akademie bleibt für neue Perspektiven offen. Über unterschiedliche Instrumente – wie die Einbeziehung von Interessensgruppen bei der Erarbeitung von Maßnahmen, den laufenden Austausch mit den Beteiligten und Metaevaluationen – werden die Rückbindung der Verfahren an die Interessen der Beteiligten sowie Verbesserungsprozesse systematisch sichergestellt.

V Schlüsselemente der Qualitätsentwicklung

Mit Schlüsselementen sind jene Grundsätze und jenes Selbstverständnis der Akademie gemeint, die für den konzeptionellen Zugang der Qualitätsentwicklung handlungsleitend sind.

Partizipation und Selbstdefinition

Der Akademie ist es wichtig, sich auf das Wissen und die Erfahrungen jener einzulassen, die im jeweiligen Kontext tätig sind. Sie setzt sich zum Ziel, ihre Qualitätsentwicklung in einer engen Zusammenarbeit mit den Beteiligten zu gestalten. Der kollegiale Austausch und die Reflexion über Ziele sind dabei ebenso wichtig wie die gemeinsame Diskussion von Ergebnissen und die Umsetzung der Ziele durch Instrumente, Prozesse und entsprechendes Handeln.

Mit Partizipation ist insbesondere gemeint, dass Teilhabe in möglichst vielen Bereichen verwirklicht wird. Dies wiederum steht in enger Verbindung mit Selbstdefinition, insbesondere bei der Formulierung von bereichsspezifischen Zielen und der eigenständigen Umsetzung von qualitätsentwickelnden Maßnahmen.

Studierendenorientierung

Studierendenorientierung umfasst zwei Ebenen der Qualitätsentwicklung, die eng miteinander korrespondieren:

Der Begriff bezieht sich einerseits auf die bestmögliche Unterstützung der Studierenden bzw. auf die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Dabei sind der Akademie die Förderung und Anerkennung der Diversität der Studierenden sowie die Stärkung von Gruppen, die an der Akademie unterrepräsentiert sind, ein zentrales Anliegen. Ziel ist die Schaffung eines positiven Studienklimas für alle.

Studierendenorientierung bezieht sich andererseits auf Fragen der Beteiligung und Mitsprache von Studierenden. Die Studierenden sind über die gesetzlichen Vorgaben hinaus in akademieweiten und institutsspezifischen Gremien vertreten. Damit haben sie eine aktive Rolle in der Gestaltung von Lern- und Lehrprozessen und in der Qualitätsentwicklung der universitären Rahmenbedingungen. Studierende und Studienvertreter_innen sind als Expert_innen für ihre spezifische Situation sowohl in die Planung als auch in die Umsetzung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsmaßnahmen einbezogen.

Anwendungsorientierung

Damit die Maßnahmen und Verfahren der Qualitätsentwicklung systematisch mit Praxis verknüpft werden können, ist ihre Anwendungsorientierung bzw. ihre Nutzbarkeit eine wichtige Voraussetzung. Das soll durch zwei sich ergänzende Herangehensweisen sichergestellt werden: Ausgangspunkt für qualitätssichernde und -entwickelnde Maßnahmen sind erstens konkrete Interessen oder Aufgabenstellungen, die in den unterschiedlichen akademieinternen Handlungsfeldern als unterstützend oder notwendig erachtet werden. Zweitens geht es auch darum, Qualitätsschleifen bzw. Rückkoppelungsschleifen einzubauen, die ein reflexives und analytisches Qualitätsverständnis systematisch mit Follow-up-Verfahren und einer sich verändernden Praxis verschränken.

Kontextsensibilität

Kontextsensibilität heißt, dass die Qualitätsentwicklung der Akademie den gesetzlichen Vorgaben Rechnung trägt, jedoch standardisierte Formate nicht unhinterfragt übernommen werden. Die Ambition ist vielmehr – sowohl auf einer inhaltlichen als auch auf einer methodischen Ebene –, je nach Kontext und Interessen der Beteiligten passgenaue Maßnahmen und Instrumente zu erarbeiten und einzusetzen. Bei dieser differenzierten Herangehensweise stehen die Besonderheiten einer Kunstuniversität besonders im Fokus.

Transparenz

Gegenseitiges Vertrauen, die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und eine aktive Teilhabe werden durch eine offene Kommunikation und transparente Verfahren gewährleistet. Die Akademie setzt sich dafür ein, Ergebnisse, Berichte, Richtlinien und weitere Dokumente in einer präzisen und nachvollziehbaren Form und Sprache bereitzustellen, und verpflichtet sich, alle wesentlichen Informationen niederschwellig zugänglich zu machen. Sie sieht Transparenz als Grundlage für eine breite Partizipation und versucht dadurch strukturelle Ausschlüsse zu vermeiden.

Anerkennung von Kontingenz und Unbestimmtheit

Die Akademie verfolgt nicht allein eine planungsorientierte Qualitätsentwicklung, sondern lässt Kontingenz zu, also die Einsicht, dass etwas auch anders sein könnte. Kontingenz schafft Raum für Alternativen und Offenheit oder auch für Risiken und Experimente. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, den Pfad von eindimensionalen Erklärungsmustern zu verlassen. Auch Ungeplantes, Unvorhergesehenes oder Widersprüchliches sollte in den Blick genommen werden. Bei ihrer Qualitätsentwicklung nutzt die Akademie daher verstärkt diskursive, ergebnisoffene Formate.

Einbezug der Gender- und Diversitätsdimension

Bei den qualitätsentwickelnden und qualitätssichernden Maßnahmen und Instrumenten nimmt die Akademie eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Perspektive ein. Die Gender- und Diversitätsdimension soll stets in integrierter Weise behandelt werden. Dies schließt ein, dass bei Evaluationen Daten und Informationen nach Maßgabe datenschutzrechtlicher Bestimmungen unter Gender- und Diversitätsgesichtspunkten erhoben werden. Bei qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Instrumenten sowie Entscheidungsprozessen werden Kontext und Ergebnisse systematisch auf mögliche Unterschiede in Hinblick auf Geschlecht und andere Diversitätsfaktoren untersucht und die Bewertung der Wirkungen wird aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive vorgenommen. Das heißt konsequenterweise, dass auch bei Follow-up-Prozessen und anderen Formaten der Weiterentwicklung die Gender- und Diversitätsdimension zu berücksichtigen ist.

VI Qualitätskreislauf

Der schematisch dargestellte Qualitätskreislauf der Akademie zeigt das Zusammenwirken der einzelnen Ebenen: Am Beginn des Qualitätskreislaufts steht (1) die Reflexion und Analyse der Ist-Situation und ihrer Kontexte. Daraus folgt (2) die Definition der angestrebten Ziele, die in einem nächsten Schritt durch (3) konkrete Maßnahmen und Lösungsansätze operationalisiert bzw. umgesetzt werden. Die Maßnahmen und ihre Ergebnisse werden durch (4) Evaluation und Monitoring oder auch durch Feedback-Prozesse und Beobachtungen auf ihre Wirksamkeit geprüft. Dies führt wiederum zu (1) Analyse und Reflexion, woraus gegebenenfalls (2) ergänzende oder adaptierte Ziele und (3) die Entwicklung von Maßnahmen und Lösungsansätzen folgen. Die in den Kapiteln IV und V genannten Leitlinien und Schlüsselemente sowie das Prinzip der Subsidiarität bilden dabei den strukturierenden Rahmen.

Abbildung

Qualitätskreislauf der Akademie der bildenden Künste Wien



VII Übersicht über die zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und ihre Verantwortlichkeiten

Die nachstehende Tabelle bietet eine Übersicht über die zentralen qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen, strukturiert nach den Kernbereichen der Akademie. Angeführt sind jeweils das damit verbundene Ziel, die (Prozess-)Verantwortlichkeit, die beteiligten Stellen, der zeitliche Rahmen und eine kurze Beschreibung der Maßnahme. Aufgrund der partizipativen Grundhaltung sind (Prozess-)Verantwortlichkeiten und beteiligte Stellen nicht immer trennscharf zuzuordnen. Angemerkt wird, dass nicht zuletzt die Vernetzung mit nationalen und internationalen Partner_innen und Initiativen die Weiterentwicklung sicherstellt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden diese jedoch nicht in die Tabelle aufgenommen. Die genannten Instrumente und Verfahren sind mit Hyperlinks verknüpft, die auf die entsprechenden Dokumente auf der Akademie-Website führen.

Strategische Entwicklung und Steuerung

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Entwicklung strategischer universitärer Ziele	<u>Mission Statement</u>	Rektorat	Büro für Öffentlichkeitsarbeit	publiziert 2019, überarbeitet 2024	Im Mission Statement sind die Ziele und Grundsätze sowie die Vision der Akademie dargestellt.
Entwicklung strategischer universitärer Ziele	<u>Entwicklungsplan</u>	Rektorat	Senat, Institute, Abteilungen, Gremien, Arbeitsgruppen	alle 3 Jahre	Der Entwicklungsplan wird zur Profilbildung, strategischen Ausrichtung und internen Steuerung erstellt.
Operationalisierung und Monitoring der Ziele	<u>Leistungsvereinbarung</u>	Rektorat	Senat, Institute, Abteilungen, Gremien, Arbeitsgruppen	alle 3 Jahre	In der Leistungsvereinbarung werden Maßnahmen und Instrumente zur Erreichung der im Entwicklungsplan formulierten Ziele definiert. Die Leistungsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen der Akademie und dem Bund.

Strategische Entwicklung und Steuerung (Fortsetzung)

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Operationalisierung und Monitoring der Ziele	Leistungsbericht – Monitoring der Leistungsvereinbarung im Rahmen der <u>Wissensbilanz</u>	Abteilung Qualitätsentwicklung	Rektorat, Institute, Abteilungen	jährlich	Im Leistungsbericht (= Teil III der Wissensbilanz) wird der Ist-Stand der in der Leistungsvereinbarung definierten Maßnahmen/Vorhaben beschrieben.
Operationalisierung und Monitoring der Ziele	Planungs- und Strategieprozess inkl. Klausuren / Workshops mit den Institutsleitungen und Abteilungsleitungen	Rektorat	Institutsleitungen, Abteilungsleitungen	jährlich	Der integrierte Planungs- und Strategieprozess umfasst das gemeinsame Erarbeiten von künftigen Maßnahmen zur Weiterentwicklung und strategischen Ausrichtung und stärkt die instituts-/ abteilungsübergreifende Zusammenarbeit.
Universitätsentwicklung	<u>Audit</u>	Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung, externe Evaluationsagentur	Senat, Institute, Abteilungen, Gremien, ÖH	alle 7 Jahre (zuletzt 2020/21)	Der Audit ist eine gesetzlich vorgeschriebene Analyse und Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems der Akademie durch externe Gutachter_innen.
Frauenförderung	Satzungsteil – Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan (Abschnitt A). In: <u>Satzung der Akademie</u>	Rektorat	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Senat	publiziert 2020, überarbeitet 2025	Der Frauenförderungsplan konkretisiert Frauenförderungsmaßnahmen und legt Gleichstellungsziele fest.
Gleichstellung, Diversität und Inklusion	Satzungsteil – Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan (Abschnitt B). In: <u>Satzung der Akademie</u>	Gleichstellungsrat, Rektorat	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Senat	publiziert 2019, überarbeitet 2025	Der Gleichstellungsplan definiert das institutionelle Verständnis von Gleichstellung und Antidiskriminierung und legt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung fest.

Strategische Entwicklung und Steuerung (Fortsetzung)

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Internationalisierung und Dekolonisierung	<u>Internationalisierungsstrategie</u>	Rektorat	International Office	publiziert 2014, überarbeitet 2025	Die Internationalisierungsstrategie formuliert die strategische Ausrichtung im Bereich der Internationalisierung und der Dekolonisierung und setzt Schwerpunkte für Vorhaben.
Digitalisierung	<u>Digitalisierungsstrategie</u>	Rektorat	Bibliothek, Kunst Forschung Support	publiziert 2023	Die Digitalisierungsstrategie formuliert das Selbstverständnis und die strategische Ausrichtung im Bereich der Digitalisierung und beschreibt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung.
Nachhaltigkeit und Ökologie	<u>Mobilitätsrichtlinie</u>	Rektorat	Abteilung Personalverwaltung und Recht, Abteilung Finanzwesen, Betriebsräte	publiziert 2023	Die Richtlinie regelt eine klimafreundliche Mobilität (u.a. im Rahmen von Dienstreisen) und definiert Ziele für eine deutliche Reduktion des CO2-Fußabdrucks.
Nachhaltigkeit und Ökologie	<u>Nachhaltigkeitsstrategie</u>	Rektorat	–	publiziert 2022	Die Nachhaltigkeitsstrategie formuliert auf der Grundlage der Sustainable Development Goals der UNO (SDGs) Wege und Möglichkeiten für eine klimagerechte und ressourcenschonende universitäre Praxis.
Rekursivität	<u>Präambel zu Akademie Kunst Öffentlichkeit</u>	Rektorat	Büro für Öffentlichkeitsarbeit, Beirat Akademie Kunst Öffentlichkeit, International Board Akademie Kunst Öffentlichkeit	publiziert 2022	Mit Rekursivität ist die Auseinandersetzung mit dem weiteren gesellschaftlichen Kontext, der die Bedingungen der Arbeit der Akademie definiert, gemeint. Es geht also darum, die bestehenden Rahmenbedingungen nicht nur zu reflektieren, sondern auch mitzugestalten und in diese einzugreifen.

Studium und Lehre

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Zulassungsverfahren	<u>Chancenmonitor</u>	Abteilung Qualitätsentwicklung	Zulassungskommissionen, Institute	laufend, Berichte werden alle 2 Jahre publiziert	Das Monitoring stellt eine akademieübergreifende und studienrichtungsspezifische Analyse der Bewerber_innendaten dar, wobei Fragen der Diversität fokussiert werden.
Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung in den Zulassungsverfahren	Handreichung: Good Practices in den Zulassungsverfahren	Abteilung Qualitätsentwicklung, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	Zulassungskommissionen, ÖH, Expert_innen	im Erscheinen 2026	Die gesammelten Good Practices geben Anregungen und Vorschläge, wie die Zulassungsverfahren an der Akademie möglichst chancengerecht und transparent für Bewerber_innen gestaltet werden können.
Weiterentwicklung von Lehrveranstaltungen	<u>LV-Feedback</u>	Abteilung Qualitätsentwicklung, Institutsleitung und alle Lehrenden des jeweiligen Instituts	Curriculakommissionen, Studienrichtungsververtretungen	alle 2 Jahre bzw. laufendes Angebot	Das LV-Feedback ist ein formalisiertes Feedback von Studierenden an Lehrende, wobei ein Online-Fragebogen oder eine Studierendendiskussion genutzt werden können.
Förderung der Studierbarkeit	<u>Studienabschluss-Befragung</u>	Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung	Institute, Abteilungen, Gremien, ÖH	laufend, Berichte werden alle 5 Jahre publiziert (zuletzt 2023)	Alle Absolvent_innen der Akademie werden direkt nach ihrem Abschluss mit einem Online-Fragebogen zu ihrem Studium befragt. Die Ergebnisse werden für die weitere Universitätsentwicklung genutzt.
Förderung der Studierbarkeit	Monitoring zur Studierbarkeit	Rektorat, Abteilung Qualitätsentwicklung	Institutsleitungen, Curriculakommissionen, Studienrichtungsververtretungen	laufend	Das Monitoring wird im Rahmen des LV-Feedbacks durchgeführt und ist eine regelmäßige akademieübergreifende Erhebung und Dokumentation zu den förderlichen und hinderlichen Faktoren im Studium an der Akademie.

Studium und Lehre (Fortsetzung)

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Weiterentwicklung von Studienplänen	<u>Begleitforschung für die Weiterentwicklung und Neugestaltung von Studienplänen</u> (breites Unterstützungsportfolio)	Curriculakommission, Abteilung Qualitätsentwicklung	Institute, Studienrichtungsvertretung des jeweiligen Studiums, Senat	laufen- des Angebot	Die Abteilung Qualitätsentwicklung bietet die Durchführung von empirischen Studien an, wobei unterschiedliche Erhebungen möglich sind: (1) Expert_innenbefragungen: z.B. Interviews mit Personen aus beruflichen Feldern (2) Fokusdiskussionen mit Absolvent_innen (3) internationale Vergleichsanalysen von ähnlichen Studienrichtungen
Weiterentwicklung von Studienplänen	<u>Handbuch zur Gestaltung und Weiterentwicklung von Studienplänen</u> (CuKo-Handbuch)	Curriculakommission, Senat, Abteilung Qualitätsentwicklung	Institute, Studienrichtungsvertretung des jeweiligen Studiums	publiziert 2024	Im Handbuch, das kollaborativ erarbeitet wurde, sind wesentliche Aspekte der Gestaltung und Weiterentwicklung von Studienplänen (z.B. Prozessablauf, rechtliche Rahmenbedingungen, Qualifikationsprofil, Workload/ECTS) anschaulich erläutert.
Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld	<u>Evaluation des Mentoring-Programms Kunst</u>	Vizerektorat für Kunst und Lehre	–	jährlich	Das Mentoring-Programm Kunst wird regelmäßig über einen Feedback-Fragebogen an Stipendiat_innen und Mentor_innen evaluiert.
Weiterentwicklung des Übergangs vom Studium ins Berufsfeld	<u>Absolvent_innen-Studie</u>	Abteilung Qualitätsentwicklung	Alumniverein	2019, 2025	Die Absolvent_innen-Studie, die alle 6 Jahre durchgeführt wird, fokussiert Fragen zum Berufseinstieg und zu den beruflichen Wegen der Absolvent_innen.

Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Weiterentwicklung des Doktorats	<u>Unterstützung und Förderung von Doktorand_innen und deren Betreuer_innen</u>	Kunst Forschung Support (Doktoratszentrum)	CuKo Doktorat, Doktorats-Betreuer_innen	laufend	Doktorand_innen und Betreuer_innen werden durch ein umfassendes Maßnahmenpaket unterstützt. Dazu zählen z.B. Kompetenzentwicklung, Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen, Integration und Vernetzung von Doktorand_innen, Betreuer_innen-Peer-Workshops sowie Förderungen und Stipendien für Doktorand_innen.
Weiterentwicklung des Doktorats	<u>Handbuch des Doktoratszentrums</u>	Kunst Forschung Support (Doktoratszentrum)	–	publiziert 2022	Das Handbuch bietet für Doktoratsstudierende alle nötigen Informationen zum Ablauf eines Doktoratsstudiums an der Akademie – vom Beginn bis zum Abschluss.
Gute wissenschaftliche Praxis	<u>Richtlinie zur verpflichtenden Plagiatsprüfung für Dissertationen</u>	Rektorat, Studien- und Prüfungsabteilung, Doktorats-Betreuer_innen	Kunst Forschung Support, CuKo Doktorat	publiziert 2024	Durch die Richtlinie werden Maßnahmen zur Plagiatsprävention und Plagiatsvermeidung geregelt.
Gute wissenschaftliche Praxis	Satzungsteil – Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis im Rahmen von Dissertationen. In: <u>Satzung der Akademie</u>	Rektorat, Senat	Cuko Doktorat, Doktorats-Betreuer_innen	publiziert 2024	Der Satzungsteil beschreibt die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, insbesondere Maßnahmen zur Plagiatsvermeidung.

Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste (Fortsetzung)

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Qualitätssicherung und -entwicklung für die Drittmiteleinwerbung	<u>Unterstützung für Antragsteller_innen</u> , um die Erfüllung von formalen und inhaltlichen Anforderungen sicherzustellen	Kunst Forschung Support (Kunst Forschung Service)	Wissenschaftler_innen	laufend	Antragsteller_innen werden bei der Projektbeantragung und -umsetzung umfassend unterstützt und beraten. Feedback-Strukturen fördern die Weiterentwicklung.
Sichtbarmachung von Forschung und künstlerischen Arbeiten	Kunst- und Forschungs-dokumentation	Vizerektorat für Infrastruktur und Nachhaltigkeit	Bibliothek	laufend	Die Kunst- und Forschungs-dokumentation bietet eine digitale Datenbank für die wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten der Mitarbeiter_innen.
Sichtbarmachung von Forschung und künstlerischen Arbeiten	<u>Research Catalogue</u>	Kunst Forschung Support	Bibliothek	laufend	Der Research Catalogue bietet eine digitale Infrastruktur für die Entwicklung und Durchführung von künstlerischen Forschungsvorhaben und ihre Publikation und Verbreitung.
Weiterentwicklung von Open Access	Beratung und Unterstützung bei allen Fragen zum Thema <u>Open Access</u>	AG Open Access	Bibliothek, Kunst Forschung Support, Zentraler Informatikdienst	laufend	Entsprechend der <u>Open-Access-Strategie der Akademie</u> werden Mitarbeiter_innen und Studierende bei allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Veröffentlichung und Herausgabe von Open-Access-Publikationen beraten und unterstützt.
Weiterentwicklung des Wissenstransfers	Strategie- und Maßnahmenentwicklung im Bereich <u>Wissenstransfer</u>	Kunst Forschung Support (Wissenstransferzentrum)	Institute, Absolvent_innen, Rektorat	laufend	Die Angebote dienen dazu, die Verwertung und den Austausch von Wissen bzw. Werken und ihren Transfer zu außeruniversitären Partner_innen zu fördern. Sie richten sich an Studierende, Lehrende und Absolvent_innen.

Personal, Personalentwicklung

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Qualitätssicherung für Personalverfahren	<u>Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen</u>	Rektorat, Auswahlkommission	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Personalentwicklung, Abteilung Personalverwaltung und Recht	publiziert 2005	Durch die Richtlinie werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt.
Qualitätssicherung für Personalverfahren	Begleitung der Verfahren durch den <u>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen</u>	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	am Personalverfahren beteiligte Auswahlkommission, Personalentwicklung	laufend	Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet alle Personalverfahren und stellt Antidiskriminierung, Transparenz und Chancengleichheit sicher (vgl. § 42 UG).
Qualitätssicherung für Personalverfahren	Satzungsteil – Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 UG 2002 In: <u>Satzung der Akademie</u>	Rektorat, Berufungskommission	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, externe Gutachter_innen	publiziert 2013, überarbeitet 2024	Durch die Regelungen werden u.a. die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, standardisierte Abläufe sowie ein chancengleiches und transparentes Verfahren sichergestellt.
Qualitätssicherung für Personalverfahren	<u>Richtlinie zur Verlängerung von befristeten Universitätsprofessuren gemäß § 98 UG</u>	Rektorat	Senat, jeweiliges Institut und Studienrichtungsvertretung, externe Expert_innen	publiziert 2021	Die Richtlinie regelt das Entfristungsverfahren für befristete Universitätsprofessuren gemäß § 98 Universitätsgesetz.

Personal, Personalentwicklung (Fortsetzung)

Ziel	Maßnahme	(Prozess-) Verantwortung	Beteiligung	Zeitlicher Rahmen	Beschreibung
Qualitätssicherung für Personalverfahren	<u>Richtlinie zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung</u>	Auswahlkommission, Qualifizierungsbeirat, Rektorat	jeweiliges Institut, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	publiziert 2020	Die Richtlinie regelt das Auswahlverfahren, das weitere Prozedere und das Evaluationsverfahren für die Beurteilung der Erreichung der Qualifizierungsziele.
Personalentwicklung	Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots, Evaluation der Kurse und Bedarfserhebung	Personalentwicklung	Abteilung Qualitätsentwicklung, Rektorat	laufend	Die von der Personalentwicklung angebotenen Weiterbildungskurse werden laufend mit einer Teilnehmer_innenbefragung evaluiert. Ergänzend führt die Abteilung Qualitätsentwicklung im Rahmen der Meta-Evaluation des LV-Feedbacks für den Bereich Hochschuldidaktik eine Bedarfserhebung unter den Lehrenden durch.
Personalentwicklung	Ziel-Feedback-Gespräch	jeweilige_r Vorgesetzte_r, Personalentwicklung	die_der einzelne Mitarbeiter_in	jährlich	Das leitfadengestützte Gespräch mit der_dem unmittelbar Vorgesetzten dient der Verständigung über Aufgaben und Ziele sowie der Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter_innen.
Monitoring der Gleichstellungsziele	<u>Gender-Monitoring</u>	Ko-Stelle FGD, Vizerektorat für Kunst und Lehre	Abteilung Qualitätsentwicklung, Abteilung Personalverwaltung und Recht, Rektorat	alle 2 Jahre	Der Monitoring-Bericht stellt Daten und Entwicklungen zur Geschlechterverteilung an der Akademie dar.

VIII Übersicht über die zentralen Beteiligungsformate

Gremien und andere formalisierte Austauschforen

Gremium/Format	Tagungs- rhythmus	Mitglieder / Teilnehmer_innen	Wichtigste Zuständigkeiten
<u>Universitätsrat</u>	viertel- jährlich	Mitglieder (5), Gäste	gemäß gesetzlichem Auftrag, u.a. Genehmigung des Entwicklungsplans, Genehmigung des Entwurfs der Leistungsvereinbarung, Wahl der Rektorin_des Rektors aus dem Dreivorschlag des Senats
<u>Senat</u>	ca. 4 x im Semester	Mitglieder (26) – Vertreter_innen des künstlerisch- wissenschaftlichen und allgemeinen Personals sowie der ÖH, Gäste	u.a. Erlassung und Änderung der Studienpläne, Erlassung und Änderung der Satzung auf Vorschlag des Rektorats, Zustimmung zum Entwicklungsplan, Einsetzung von Kollegialorganen (z.B. Curricula-/Berufungs- kommissionen), Erstellung eines Dreivorschlages an den Universitätsrat für die Wahl der Rektorin_des Rektors
Curricula- kommissionen	ca. 3 x im Semester (variierend)	Mitglieder (6–12) inkl. Studierenden, AfG und Ko-Stelle FGD punktuell auf Einladung	(Weiter-)Entwicklung des jeweiligen Studienplans
Berufungs- kommissionen	anlass- bezogen bei Berufungen	Mitglieder (9) – Vertreter_innen der Professor_innen, des künstl.-wissenschaftl. Personals und der Studierenden	Durchführung des Auswahlverfahrens für Professuren gemäß § 98 UG auf Grundlage des Satzungsteils – Berufungsverfahren
<u>Arbeitskreis für Gleichbehandlungs- fragen (AfG)</u>	monatlich	Mitglieder (12) – Vertreter_innen des künstlerisch- wissenschaftlichen und allgemeinen Personals sowie der ÖH	Frauenförderung, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Beratung, Teilnahme an Personalverfahren, an Berufungs-/Curricula-/ Habitationskommissionen und an Zulassungsverfahren
Gleichstellungsrat	1 x im Semester	Rektorat, AfG, Ko-Stelle FGD, Senat, ÖH	Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Berichtslegung und Diskussion über gesetzte Maßnahmen zur Gleichstellung
<u>Akademie Kunst Öffentlichkeit</u>	ca. 2 x im Semester	Rektorat, BfÖ, Vertreter_innen der Institute, Abteilungen und der ÖH, internationales Board	Schaffung von Strukturen, um das Verhältnis von Kunst und Öffentlichkeit an der Akademie in neuer Form zu denken und zu koordinieren; Projektrealisierung

Gremien und andere formalisierte Austauschforen (Fortsetzung)

Gremium/Format	Tagungs- rhythmus	Mitglieder / Teilnehmer_innen	Wichtigste Zuständigkeiten
<u>Ausstellungs- kommission</u>	2 x im Semester	Vertreter_innen der Institute und der ÖH, 2 externe Kurator_innen, Vize-Rektorat für Kunst und Lehre	Konzeption und Auswahl des Ausstellungsprogramms von Exhibit Galerie, Exhibit Eschenbachgasse und Exhibit Studio
Jour fixe von Institutsleitungen und Rektorat	monatlich	Institutsleiter_innen, Senatsvorsitz, Rektorat	gegenseitige Information, Austausch
Jour fixe von Abteilungsleitungen und Rektorat	monatlich	Abteilungsleiter_innen, Rektorat	gegenseitige Information, Austausch
Schwerpunkttreffen Instituts- und Abteilungsleitungen und Rektorat	1 x pro Semester	Rektorat, Institutsleitungen, Abteilungsleitungen, eingeladene Vertreter_innen aus Gremien und Arbeitsgruppen, Gäste	gegenseitige Information und Austausch zu einem thematischen Schwerpunkt, Universitätsentwicklung
Jour fixe von ÖH und Rektorat	monatlich	ÖH-Vorsitz, Rektorat	Austausch zu und Förderung von studienbezogenen Interessen
Besprechungen mit einzelnen Abteilungsleitungen	regelmäßig	Abteilungsleiter_in, zuständiges Rektoratsmitglied	gegenseitige Information, Austausch, u.a. zur Umsetzung der Vorhaben der Leistungsvereinbarung
Jour fixe von AfG und Rektorat	viertel- jährlich sowie themen- / anlass- bezogen	AfG-Vorsitz, Rektorat	Austausch über Aufgaben des AfG, Entwicklung von Maßnahmen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken
Jour fixe von Betriebsräten und Rektorat	viertel- jährlich sowie themen- / anlass- bezogen	Betriebsrat für das künstlerisch- wissenschaftliche Personal, Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal	Beschwerdefälle, Personalagenden
Institutskonferenzen (auch: Institutssitzungen)	mind. 1 x im Studienjahr, meist öfter	Institutsmitglieder inkl. Studierendenvertretung, Gäste	instituts- und studienrichtungsspezifische Themen
Teamsitzungen in Abteilungen	regelmäßig	Abteilungsleiter_in, Mitarbeiter_innen	Team- und abteilungsspezifische Themen

Gremien und andere formalisierte Austauschforen (Fortsetzung)

Gremium/Format	Tagungs- rhythmus	Mitglieder / Teilnehmer_innen	Wichtigste Zuständigkeiten
unterschiedliche Austauschformate, z.B. Workshop, Klausur (künstl.-wiss. Bereich)	jährlich	Institutsleiter_innen, Rektorat	integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung
unterschiedliche Austauschformate, z.B. Workshop, Tagungen (administrativer Bereich)	jährlich	Abteilungsleiter_innen, Koordinator_innen von relevanten Verwaltungseinheiten, Rektorat, Gäste	integrierter Strategie- und Planungsprozess, Universitätsentwicklung

Ständige Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe	Tagungs- rhythmus	Mitglieder / Teilnehmer_innen	wichtigste Zuständigkeiten
<u>AG Open Access</u>	anlass- bezogen	Rektorat, Leitung Bibliothek, Leitung KFS, Leitung ZID	Beratung und Unterstützung bei Fragen zu Open Access, Förderung von Open Access, Vernetzung mit nationalen und internationalen Initiativen
AG Rundgang	ca. 3 x im Winter-Semester	Institutsvertreter_innen, BfÖ, GTB, ÖH, AfG, International Office, Bibliothek, Kunstsammlungen, Referat für zeitgenössische Ausstellungen, Vizerektorat für Kunst und Lehre	Vorbereitung und Konzeption des jährlichen Rundgangs
Gender-Equality-Arbeitsgruppe	1 x im Semester	Rektorat, Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter_innen, je ein_e Institutsvertreter_in	Umsetzung der Ziele zur Geschlechterdiversität und Geschlechtergerechtigkeit in Kunst, Forschung und Lehre
AG Digitalisierung	regelmäßig	Rektorat, Leitung ZID, Leitung Bibliothek, Leitung KFS, Projektmanagement Digitalisierung	Umsetzung des strategischen Ziels Digitalisierung
<u>Gender Studies und diversitätsbezogene Lehre</u> <u>Beratungsgremium</u>	jährlich	Ko-Stelle FGD, 2 ÖH-Vertreter_innen, je ein_e Institutsvertreter_in, Vizerektorat für Kunst und Lehre	Auswahl der externen Lehraufträge für Gender/Queer/Decolonial Studies

Ständige Arbeitsgruppen (Fortsetzung)

Arbeitsgruppe	Tagungs- rhythmus	Mitglieder / Teilnehmer_innen	wichtigste Zuständigkeiten
<u>AG barrierefreies Arbeiten und Studieren</u> (bAS)	mind. 1 x im Semester	Student Welcome Center, AfG, GTB, Behindertenvertrauens- personen, Behinderten- beauftragte für Studierende, ÖH, Personalentwicklung, Rektorat, Gäste	Aufgaben gemäß Gleichstellungsplan, Begleitung, Monitoring und Evaluation der Barrierefreiheit
AG <u>AgidS</u>	anlass- bezogen	AgidS, Vertreter_innen von IKA, IKL und IKW	Begleitung und Weiterentwicklung von AgidS
<u>Publikationsbeirat</u>	1 x im Semester	Projektleitung der Publikationsreihe, Vertreter_innen der Institute, Leitung Bibliothek, Rektor, externe Expert_innen	Der Publikationsbeirat ist für die inhaltliche Orientierung der Publikationsreihe der Akademie zuständig.

Anhang 1: Glossar

Critical Friends

Critical Friends haben einen wertschätzenden und vertraulichen Zugang, sind konstruktiv kritisch und stellen gezielte Fragen, um die Entwicklung des Gegenübers zu fördern. Sie haben den Blick von außen, lassen sich auf die Kontexte ein und versuchen sie zu verstehen. Critical Friends ist der Erfolg des Vorhabens wichtig.

Evaluation

Eine Evaluation stellt eine Analyse von Projekten, Maßnahmen oder Organisationseinheiten nach zuvor definierten Werten oder messbaren Zielen dar. Evaluationen sind ein Instrument der empirischen Forschung (auf Erfahrung und Beobachtung beruhend) und werden mit sozialwissenschaftlichen Methoden (z.B. Fragebogen, Interview, Gruppendiskussion) durchgeführt. Evaluationen, die an der Akademie durchgeführt und verantwortet werden, sind über die Evaluationsordnung formal geregelt.

Metaevaluation

Eine Metaevaluation ist die Evaluation einer Evaluation oder die zusammenführende Analyse mehrerer Evaluationen unter einer gemeinsamen Fragestellung. Dies kann methodisch z.B. über eine Befragung erfolgen, bei der die Beteiligten ihre Rückmeldungen und Änderungsvorschläge einbringen. Eine Metaevaluation dient der Beschreibung und kritischen Analyse von durchgeführten Evaluationen, um daraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Monitoring

Bei einem Monitoring werden Maßnahmen oder Prozesse mit einer gleichbleibenden Fragestellung (z.B. in Bezug auf ein Ziel) über einen längeren Zeitraum betrachtet. Ein Monitoring macht somit längerfristige Entwicklungen oder Veränderungen erkennbar. So zeigen z.B. die Gender-Monitoring-Berichte der Akademie auf, ob die Akademie hinsichtlich der Ziele Gleichstellung und Gendergerechtigkeit auf dem richtigen Weg ist oder ob Anpassungen und Interventionen notwendig sind.

Operationalisierung

Bei einer Operationalisierung wird definiert, durch welche Prozesse und Maßnahmen universitäre Ziele umgesetzt bzw. verwirklicht werden.

Peers, Peer-Review-Verfahren

Peers sind externe Gutachter_innen, die über fach- und/oder organisationsspezifische Kenntnisse verfügen und ein präzises Verständnis für die spezifischen Rahmenbedingungen mitbringen, die sie beurteilen. Ähnlich wie Critical Friends haben Peers den Blick von außen, ein wertschätzender Zugang wird vorausgesetzt. Ein Peer-Review-Verfahren ist eine Methode für die externe Beurteilung einer Arbeit durch unabhängige Personen aus demselben Fachgebiet (= Peers).

Qualitative Methoden

Qualitative Methoden analysieren wissenschaftliche Fragestellungen insbesondere aus der Perspektive der Betroffenen und Beteiligten. Im Fokus stehen das Interpretieren und das Verstehen von subjektivem Handeln und Zusammenhängen, aber auch das Sichtbarmachen von latenten Strukturen, strukturellen Bedingungen und sozialen Kontexten. Die qualitative Methode ist explorativ, das heißt, Fragestellungen werden vertieft, die Suche nach Neuem und nach Hintergründen ist zentral. Auch hilft die qualitative Methode, quantitative Ergebnisse und Daten zu interpretieren. Gängige Methoden sind das Einzelinterview, die Fokusdiskussion, die teilnehmende Beobachtung, die qualitative Inhaltsanalyse oder die Hermeneutik. Auch viele partizipative Verfahren, die die Trennung zwischen Subjekt/Forscher_in und Objekt/Beforschten zu überwinden versuchen (z.B. die Aktionsforschung) werden den qualitativen Methoden zugerechnet.

Qualitätsmanagementsystem

Ein Qualitätsmanagementsystem umfasst den Aufbau und das Zusammenspiel der qualitätssichernden und qualitätsentwickelnden Maßnahmen und Instrumente einer Organisation. Dadurch wird sichergestellt, dass die Qualität in einer Universität systematisch und laufend reflektiert und verbessert wird. Zweck ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Universität nach ihren selbst definierten Zielen.

Quantitative Methoden

Quantitative Methoden umfassen all jene Verfahren der empirischen Sozialforschung, die numerisch (mit Zahlen) dargestellt werden. Damit lassen sich z.B. Entwicklungen darstellen oder Zusammenhänge (Korrelationen) erklären oder auch die gegenseitige Beeinflussung von Faktoren oder Merkmalen aufzeigen.

Selbstevaluation

Bei einer Selbstevaluation wird die eigene Arbeit entweder auf einer individuellen (z.B. Selbstevaluation im Rahmen der Entfristung einer § 98er-Professur) oder auf einer organisationalen Ebene (z.B. Selbstevaluation im Rahmen der Institutsentwicklung) eigenständig systematisch analysiert und bewertet. Diejenigen, die die Selbstevaluation durchführen, sind damit zugleich Evaluator_innen und Evaluierte. Selbstevaluation knüpft unmittelbar an die Praxis und Erfahrungen derer an, die in dem jeweiligen Kontext tätig sind. Die Akademie nutzt Selbstevaluationen, um Selbstdefinition, Partizipation und Selbstverantwortung zu stärken.

Anhang 2: Zentrale Dokumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an der Akademie

Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002.

In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partner_innenschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung).

[https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-](https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-bereich/betriebsvereinbarungen/betriebsvereinbarung-uber-antidiskriminierung-und-partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz-antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung)

[bereich/betriebsvereinbarungen/betriebsvereinbarung-uber-antidiskriminierung-und-partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz-antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung](https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-bereich/betriebsvereinbarungen/betriebsvereinbarung-uber-antidiskriminierung-und-partnerschaftliches-verhalten-am-arbeitsplatz-antidiskriminatorische-betriebsvereinbarung)

(zugänglich nur für Mitarbeiter_innen).

Digitalisierungsstrategie.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/digitalisierungsstrategie>.

Entwicklungsplan 2025–2030.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/entwicklungsplan>.

Evaluationsordnung. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Gender Monitoring Berichte.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/geschlechterverteilung>.

Geschäftsordnung des Rektorats der Akademie der bildenden Künste Wien.

https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/rektorat/aufgaben-des-rektorats/geschaeftsordnung_rektorat_akademie_2023.pdf.

Gestaltung und Weiterentwicklung von Studienplänen – Cuko-Handbuch.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/curriculaentwicklung>.

Handbuch des Doktoratszentrums.

https://www.akbild.ac.at/de/forschung/doktoratszentrum/ablauf-des-doktoratsstudiums/handbuch_doktorat-1.pdf.

Internationalisierungsstrategie.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/internationalisierungsstrategie>.

Leistungsvereinbarung. Akademie der bildenden Künste Wien/Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/leistungsvereinbarung>.

Leitfaden für die Durchführung von Ziel I Feedback I Gesprächen.

<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/interner-bereich/personalentwicklung/ziel-feedback-gesprach> (zugänglich nur für Mitarbeiter_innen).

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation.
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/copy_of_Richtlinie_Leitfaden_geschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation.pdf.

LV-Feedback an der Akademie. Kurzinfo.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/lv-feedback>.

Mission Statement. <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/mission-statement>.

Mobilitätsrichtlinie.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/mobilitatsrichtlinie>.

Nachhaltigkeitsstrategie.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/nachhaltigkeitsstrategie>.

Organisationsplan. <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/organisationsplan>.

Richtlinie des Rektorats zur Open Access-Strategie der Akademie der bildenden Künste Wien.
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/akademie_openaccessrichtlinie.pdf.

Richtlinie des Rektorats zur Verlängerung von befristeten Vertragsverhältnissen von Universitätsprofessor_innen gem. § 98 UG.
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/Richtlinie_zur_Verlangerung_von_befristeten_Universitatsprofessuren_2021.pdf.

Richtlinie des Rektorats zu Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gem. § 99 Abs. 5 UG.
https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/Richtlinie_zu_Stellen_mit_Qualifizierungsvereinbarung_2020.05.25_unterschrieben1.pdf.

Richtlinie über die Aufnahme neuer Mitarbeiter_innen, mit Ausnahme der Universitätsprofessor_innen, externen Lehrbeauftragten sowie Studienassistenzen.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/implacement-1.pdf>.

Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung/inhalt>.

Wissensbilanz.
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/wissensbilanz/jaehrliche-wissensbilanzen>.