Good Practices für chancengerechte und faire Zulassungsverfahren

A...kademie der bildenden Künste Wien

Good Practices für chancengerechte und faire Zulassungsverfahren
an der Akademie der bildenden Künste Wien

Mit herzlichem Dank an alle Interviewpartner_innen
für ihren Input und den Erfahrungsaustausch!

Die vorliegende Zusammenstellung von Good Practices
wurde im Rahmen einer Kooperation zwischen
der Abteilung Qualitätsentwicklung und dem Arbeitskreis
für Gleichbehandlungsfragen (AfG) erarbeitet.

Autorinnen: Astrid Fingerlos (Qualitätsentwicklung),
Antje Lehn (AfG), Barbara Metzler (Qualitätsentwicklung)
Unter Mitwirkung von: Jessica Angioni (Qualitätsentwicklung),
Barbora Chen (AfG), Petja Dimitrova (AfG),
Christina Fasching (AfG), Moira Hille (AfG),
Luciano Parodi (AfG)

Akademie der bildenden Künste Wien
Abteilung Qualitätsentwicklung (qe@akbild.ac.at)
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (afg@akbild.ac.at)
Schillerplatz 3, 1010 Wien
www.akbild.ac.at

Grafik: Beton.studio
Druck: Print Alliance HAV Produktions GmbH, Bad Vöslau

Alle Inhalte dieser Publikation sind lizenziert unter
einer Creative Commons Namensnennung 4.0
International Lizenz (https://creativecommons.org/
licenses/by/4.0/legalcode.de). Digital Object Identifier
(DOI): https://doi.org/10.21937/16zc-ss64

Wien, Oktober 2026

Inhalt

Vorwort 4

1 Good Practices für eine klare und transparente Kommunikation 8

2 Good Practices für Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt 16

3 Good Practices für das Erkennen und den Abbau von Barrieren 22

4 Good Practices für das Schaffen einer angenehmen Atmosphäre 28

5 Mit den Good Practices weiterarbeiten 34

Vorwort

Die „künstlerische Eignung“ ist laut Universitätsgesetz eine wesentliche Voraussetzung für das Studium an einer künstlerischen Universität.[1] An der Akademie der bildenden Künste Wien gibt es daher studienspezifische Zulassungsverfahren, in deren Rahmen sich unterschiedliche Prozesse zum Nachweis dieser Eignung etabliert haben.

Eine im Jahr 2009 an der Akademie durchgeführte Studie[2] und weiterführende Analysen zur sozialen Dimension von Studierenden[3] zeigen, dass das Studium an der Akademie vor allem Personen anspricht, die bereits ein akademisches und kunst-affines Umfeld haben. Vor diesem Hintergrund wurde im Gleichstellungsplan[4] der Akademie das Ziel formuliert, die Diversität der Studierenden zu steigern.

Als eine konkrete Maßnahme, um dieses Ziel zu erreichen, wurde in einer Zusammenarbeit der Abteilung Qualitätsentwicklung und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die vorliegende Sammlung von Good Practices für chancengerechte und faire Zulassungsverfahren an der Akademie erarbeitet. Diese Handreichung ist in erster Linie ein Angebot für die Kommissionen der Zulassungsverfahren der verschiede-

1 Vgl. Universitätsgesetz 2022, § 63.
2 Barbara Rothmüller (2010): BewerberInnen-Befragung am Institut für bildende Kunst 2009. Studie im Auftrag der Akademie der bildenden Künste Wien. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/arbeitskreis-fur-gleichbehandlungsfragen/aufgaben-und-tatigkeitsfelder/endbericht.pdf.
3 Vgl. z.B.: Abteilung Qualitätsentwicklung: Chancenmonitor. Akademie der bildenden Künste Wien. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/chancen.
4 Akademie der bildenden Künste Wien (2025): Gleichstellungsplan. § 18 Zusammensetzung der Studierendenschaft. In: Satzung der Akademie der bildenden Künste Wien. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/Satzung.

nen Studienrichtungen der Akademie. Damit soll ein Austausch über bestehende Zulassungsverfahren angeregt werden, der die Grenzen von institutionellen und fachspezifischen Vorgaben überschreitet und eine Reflexion von Zulassungsroutinen ermöglicht. Die im Folgenden präsentierten Good Practices sind als Anregungen und Vorschläge zu verstehen, nicht als übergreifende Standards für alle Zulassungsverfahren. Aus der reichhaltigen Sammlung können die Verantwortlichen jene Praktiken auswählen, die für das jeweilige Verfahren passend erscheinen.

Die vorliegenden Anregungen und Vorschläge basieren auf 25 leitfadengestützten Interviews (16 Interviews mit Bewerber_innen, 9 Interviews mit Mitarbeiter_innen der Akademie), die von Kolleg_innen der Abteilung Qualitätsentwicklung durchgeführt und ausgewertet wurden. Die Erfahrungen und die Expertise jener, die an den Zulassungsverfahren mitwirken oder diese durchlaufen haben, bilden demnach den Kern der Zusammenstellung. Ergänzt wurden Originalzitate aus den Interviews, die die jeweilige Perspektive anschaulicher machen. Für die Ausformulierung der Good Practices waren außerdem der Austausch zwischen der Abteilung Qualitätsentwicklung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie die Auseinandersetzung mit entsprechender Literatur entscheidend.

Die Handreichung teilt sich in vier Abschnitte, die die folgenden Zielsetzungen in den Mittelpunkt stellen:

- Good Practices für eine klare und transparente Kommunikation
- Good Practices für Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt
- Good Practices für das Erkennen und den Abbau von Barrieren
- Good Practices für das Schaffen einer angenehmen Atmosphäre

Die einzelnen Abschnitte folgen der Chronologie der Zulassungsverfahren von der Vorbereitung bis zum Entscheidungsprozess. Abgerundet wird die Handreichung durch ein Schlusswort, das eine Art Gebrauchsanleitung bietet.

Inhaltlich ist zu berücksichtigen, dass die Abschnitte nicht immer trennscharf voneinander abgegrenzt werden können. Good Practices, die einer Zielsetzung zugeordnet sind, kön-

nen durchaus auch zur Erreichung einer anderen Zielsetzung beitragen. Zugleich sind die genannten Vorschläge auch nicht frei von Ambivalenzen. Eine Handlung, die von einer Person als unterstützend eingeordnet wird, kann von einer anderen – eventuell anders situierten Person – mitunter anders wahrgenommen werden. Ambivalent diskutiert wurde in den Interviews beispielsweise die Frage, wie offen Vorgaben zum Portfolio und zur Prüfungsaufgabe sein sollen. Unterschiedliche Präferenzen zeigten sich auch bei der Abwägung von Präsenz- und Online-Zulassungsgesprächen.

Zudem dürfen die sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Zulassungsverfahren an der Akademie nicht außer Acht gelassen werden. Ob eine Good Practice in einem Zulassungsverfahren sinnvoll umgesetzt werden kann, ist auch davon abhängig, wie viele Bewerber_innen das Verfahren durchlaufen und welche Ressourcen auf Seiten der Institute vorhanden sind. In vielen Fällen lassen sich die Good Practices jedoch mit vergleichsweise wenig Aufwand realisieren.

Wir wünschen eine inspirierende Lektüre und anregende Diskussionen!

Ich will eigentlich nicht sagen, dass irgendwas besser oder schlechter ist. Ich glaube, es kommt einfach darauf an, was für eine Person man ist, mit welchen Dingen man besser umgeht.
Bewerber_in

Ich finde es tatsächlich eine wahnsinnige Verantwortung, mich überfordert das schon manchmal, dass ich dann denke: Ich entscheide da gerade über die Zukunft von Leuten.
Akademie-Mitarbeiter_in

Ich finde unser Verfahren ist eigentlich gut. Aber wenn es gute Tipps gibt, vor allem von den Bewerber_innen, finde ich es auch interessant, darüber zu hören.
Akademie-Mitarbeiter_in

Feedback-Kultur meint: Dass wir Themen nicht grundsätzlich abhaken, sondern man immer wieder darüber diskutieren kann.
Akademie-Mitarbeiter_in

1 Good Practices für eine klare und transparente Kommunikation

Interessent_innen und Bewerber_innen klare und umfassende Informationen zu allen Schritten der Zulassungsverfahren der Akademie zur Verfügung zu stellen, bildet die Basis von Fairness. Der Chancenmonitor zeigt, dass 2025 knapp 30% der Bewerber_innen durch Eltern oder Bekannte auf die Studienangebote der Akademie aufmerksam geworden sind. Mehr als 55% gaben die Empfehlung von Studierenden als Informationsquelle an.[5] Auch in der Studienabschluss-Befragung wird deutlich, wie wichtig das direkte soziale Umfeld der Bewerber_innen beim Erstkontakt mit der Akademie ist.[6]

Klare und transparente Kommunikation stellt in diesem Zusammenhang sicher, dass auch Personen, die über keinerlei persönliche Kontakte zur Akademie oder allgemeiner des künstlerischen Feldes verfügen, sich ausreichend über den Ablauf und die Anforderungen des Zulassungsverfahrens informieren können.

Blogposts und Videos, in denen ehemalige Bewerber_innen niederschwellig ihre persönlichen Erfahrungen teilen, wie sie bereits auf der Plattform *Kiosk*[7] zu sehen sind, können hier einen Ausgleich schaffen. Neben schriftlichen Informationen auf der Website schätzen Bewerber_innen Ansprechpersonen sowie Informations- und Beratungstermine, bei denen Fragen gestellt und Unsicherheiten ausgeräumt werden können. Besonders

5 Abteilung Qualitätsentwicklung (2026): Chancenmonitor. Chancen unterschiedlicher Bewerber_innengruppen in den Zulassungsverfahren der Akademie der bildenden Künste Wien. Zulassungsverfahren 2024 und 2025. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/chancen, S. 21.

6 Abteilung Qualitätsentwicklung (2024): Studienabschluss-Befragung. Absolvent_innen der Studienjahre 2019/20 bis 2021/22. Akademie der bildenden Künste Wien. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/studienabschluss-befragung, S. 13–17.

7 https://kiosk.akbild.ac.at.

jüngere Personen, die aus dem Schulkontext viele Vorgaben und wenig Freiraum gewohnt sind, wünschen sich eindeutige Angaben zu Formalia. Dabei geht es nicht darum, Flexibilität einzuschränken, sondern diese vielmehr explizit als solche zu benennen.

Vorbereitung

- Ablauf, Anforderungen und Termine des Zulassungsverfahrens werden klar und rechtzeitig kommuniziert und die Informationen stimmen auf allen Kanälen überein. Neben den Informationen werden auch Kontaktpersonen angegeben.
- Im Sinne der Übersichtlichkeit wird bei allen Unterlagen und auf der Website mit Hervorhebungen, strukturierenden Überschriften und Verlinkungen gearbeitet.
- Häufig gestellte Fragen (FAQ) werden auf der Website der jeweiligen Studienrichtung gesammelt beantwortet.
- Formale Zulassungskriterien wie Sprachkenntnisse und die erforderliche Vorbildung werden klar kommuniziert. Auf Fristen zum Spracherwerb und das Angebot von Sprachkursen wird hingewiesen.
- Es finden sich auch Informationen zu „Spezialfällen“ wie der Möglichkeit, sich im Studium *Bildende Kunst* für mehrere Fachbereiche zu bewerben oder der Notwendigkeit, im Lehramtsstudium zwei Unterrichtsfächer zu belegen.
- Subjektive und individuelle Erfahrungen von ehemaligen Bewerber_innen, spezifisch auch zur Gestaltung des Portfolios, werden zugänglich gemacht (z.B. auf *Kiosk*[8]).
- Ansprechstellen wie das Student Welcome Center und die Studienabteilung sind regelmäßig mit den Instituten bzw. Kommissionen in Kontakt und geben aktuelle und gleichlautende Informationen weiter.
- Es werden Informationsveranstaltungen organisiert, in denen Studieninteressierten und Bewerber_innen Raum für Fragen gegeben wird.
- E-Mail-Anfragen werden so rasch wie möglich und unabhängig davon, wie sie formuliert sind, beantwortet.

8 https://kiosk.akbild.ac.at.

- Fragen werden auch beantwortet, wenn sie nicht direkt das Zulassungsverfahren betreffen, z.B. die Frage nach der Höhe der Studiengebühren. Denn, wenn eine Person befürchtet, sich das Studium nicht leisten zu können, wird sie sich eher nicht bewerben.

Ich fand es in Wien am unkompliziertesten, weil es da am reibungslosesten war, die Informationen zusammenzukriegen, die Deadline zu haben, wann, was, wo, wie rein muss. Ich fand, das war die unkomplizierteste Bewerbung. Ich habe mich sehr gut orientieren können auf dieser Website.

Bewerber_in

Man könnte sagen, es ist sehr viel Text, nicht nur auf der Website, sondern auch die Mails, die ich bekommen habe, waren immer sehr ausführlich. Ich hatte das Gefühl, dass Fragen, die in früheren Jahren aufgetaucht sind, schon vorweggenommen wurden. Das fand ich sehr angenehm. Der Weg ist sehr klar abgesteckt, damit ich da keine Panik kriegen muss.

Bewerber_in

Beim Rundgang: Da habe ich mich angemeldet für Architektur für ein Gespräch mit der Professorin. Und das hat auf jeden Fall ein bisschen Angst genommen, weil ich finde es ist super schwer greifbar, wenn man nur eine Website anschaut. Wo finde ich das? Wie viele Leute kommen rein – so viele Leute. Wie sind überhaupt meine Chancen? Was wollen die sehen? Und das hat mir auf jeden Fall super viel geholfen. Es war aber natürlich auch ein großer Aufwand hierher zu fahren.

Bewerber_in

In einer Zeit wie dieser, wo nun mal alles digital ist und niemand mehr als Ansprechperson da ist, da ist natürlich so ein Termin [vor Ort] fast ein Glücksfall, dass man mal überhaupt was fragen kann.

Akademie-Mitarbeiter_in

Anmeldung

- Die Maske für die Online-Registrierung und für das Upload des Portfolios ist leicht verständlich gestaltet. Es ist ersichtlich, ob eingegebene Daten später überarbeitet werden können.
- Es wird erklärt, warum Informationen zu Strukturmerkmalen wie Geschlecht oder Herkunft abgefragt werden.
- Der Erhalt der eingegebenen Daten und hochgeladenen Dokumente wird per E-Mail bestätigt bzw. protokolliert.

Portfolio

- Sinn und Zweck des Portfolios werden klar formuliert.
- Für das Portfolio – wie auch für die Prüfungsaufgabe – wird eine Checkliste mit formalen Anforderungen bereitgestellt. Die Checkliste umfasst z.B. Informationen zu Umfang, möglichen Dateiformaten und Medien, Programmen, mit denen gearbeitet werden soll, Fertigstellungsgrad der künstlerischen Arbeiten, Notwendigkeit von Begleittexten. Falls solche formalen Anforderungen nicht existieren, wird dies klar kommuniziert.
- Es werden Portfolioberatungen angeboten. Diese finden in Gruppen statt, sodass auch vom Feedback an andere gelernt werden kann.
- Terminlich ist die Portfolioberatung so angesetzt, dass bis zur Portfolioabgabe noch ausreichend Zeit für Überarbeitungen bleibt. Über die Termine der Portfolioberatung wird rechtzeitig informiert. Zudem wird kommuniziert, wie weit künstlerische Arbeiten bei der Portfolioberatung finalisiert sein sollen.
- Treten bei der Online-Registrierung oder beim Upload des Portfolios auf Seiten der Akademie technische Störungen auf, wird die Einreichfrist angepasst.

I remember I spent time browsing on Kiosk from the Student Welcome Center. And I found this interview about seven portfolio tips for applicants. I was inspired by this interview about portfolio tips. And I also used some of them.

Bewerber_in

Ich habe auch eine Mappenberatung mitgemacht. Danach habe ich noch ziemlich viel überarbeitet. Wir haben einen Videocall gehabt. Ich glaube, da waren noch sieben, acht andere. Als Gruppe sind wir jedes einzelne Portfolio durchgegangen, sodass man die Rückmeldungen an die anderen gehört hat und auch selber reflektieren konnte. Anfangs war ich noch ziemlich unsicher. Nach der Mappenberatung habe ich aber viel genauer gewusst, was ich noch machen möchte. Und dann war ich auch zufrieden damit.

Bewerber_in

Wenn man von einer Schule kommt, die sowas noch nie gemacht hat, keine Ahnung. Ich weiß ja nicht, was ein Portfolio ist.

Bewerber_in

Dass man einfach ein bisschen mehr Transparenz hat, was allein nur von den Anforderungen erwartet wird, vom Umfang und solchen Sachen. Diese Information kriegt man halt nur, wenn man den Mehraufwand macht, hierher zu fahren oder sich durch alle durchzutelefonieren und sich anzumelden für Beratungen und so. Das ist jetzt nicht einfach frei zugänglich.

Bewerber_in

Es war die ganze Zeit eine Unsicherheit da bis zum Schluss. Ob das jetzt so passt, eben vom Ausmaß, von der Gestaltung, von der Verwendung der Programme, von der Anzahl der Bilder, der Anzahl der Zeichnungen, der Anzahl der Wörter, auch, wie viel ich erkläre und so.

Bewerber_in

Was mich ein bisschen gestresst hat, oder eigentlich auch cool war im Endeffekt, das ist schon ein bisschen wie ein Schubser ins kalte Wasser, die Mappe einfach füllen und null Vorgaben haben. Ich weiß nicht, ob es da in Wahrheit Vorgaben gibt. Ich hatte da Stress. Okay, die Mappe muss eigentlich so und so ausschauen und ich weiß halt auch nicht, wie sie ausschauen soll.

Bewerber_in

Aufgabenstellung

- Die Aufgabenstellung ist konkret und klar ausformuliert. Zur Orientierung werden Beispiele aus dem Vorjahr und / oder Leitfragen zur Verfügung gestellt.
- Die Bewerber_innen erhalten die Aufgabenstellung auch per E-Mail.
- Die Ziele und Bewertungskriterien der Aufgabenstellung werden transparent kommuniziert.
- Es wird eine Informationsveranstaltung zur Aufgabenstellung angeboten.

Zulassungsgespräch

- Es wird so früh wie möglich über die Rahmenbedingungen des Zulassungsgesprächs (Termin, Dauer, Abfolge der Termine bei mehreren Prüfungsteilen, Ort, Ablauf, Inhalt, Ziel, Sprache) und die Zahl und Rolle der anwesenden Kommissionsmitglieder informiert. Dabei wird auch klargestellt, ob es sich um eine Prüfung oder ein Gespräch handelt – ob also Wissen abgeprüft wird, oder ob Kennenlernen und Austausch im Vordergrund stehen. Die gegebenen Informationen und die tatsächliche Gesprächssituation stimmen überein.
- Der Ablauf des Zulassungsgesprächs wird zu Beginn des Gesprächs noch einmal kurz erklärt.
- Bei Präsenzgesprächen wird der Ort ausgeschildert und es steht vor Ort zumindest eine Ansprechperson zur Verfügung.

Entscheidungsprozess

- Die Entscheidung wird so bald wie möglich bekanntgegeben und es wird vorab kommuniziert, wann dies der Fall sein wird.
- Innerhalb der Kommission wird vereinbart, welche Informationen an die Bewerber_innen gegeben werden können.

- Bei Absagen erhalten Bewerber_innen auf Nachfrage ein Feedback, das ihnen ermöglicht, sich im Hinblick auf eine erneute Bewerbung zu verbessern.
- Wenn Feedback-Termine angeboten werden, finden diese zeitnah statt und das Angebot wird offen kommuniziert.
- Mit der Zusage werden auch weitere Informationen zu den nächsten Schritten (Ansprechstellen, erforderliche Dokumente, Inskriptionsfristen, Studienbeginn) versendet und es wird auf Unterstützungsstrukturen wie das Student Welcome Center hingewiesen.

2 Good Practices für Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt

Die Interviews mit Mitarbeiter_innen der Akademie verdeutlichten, dass die Chancengleichheit der Zulassungsverfahren ein gemeinsames Anliegen darstellt. Da bei der Wahrnehmung und Bewertung von Personen und Situationen verschiedene Verzerrungen oder Vorprägungen – sogenannte Bias[9] – wirksam werden können, bedarf es konkreter Maßnahmen, um Chancengleichheit herzustellen. Zentrale Ansatzpunkte sind hier die Zusammensetzung der Kommissionen, die Gestaltung der Zulassungsgespräche und die Reflexion des Entscheidungsprozesses.

Eine möglichst vielfältig besetzte Kommission gibt verschiedenen Perspektiven Raum. So kann beispielsweise der Tendenz entgegengewirkt werden, Personen zu bevorzugen, die den Kommissionsmitgliedern ähnlich sind. Ein vorab festgelegtes Set an Standardfragen hilft dabei, von allen Bewerber_innen dieselben Grundinformationen zu erhalten. Notizen zu jedem einzelnen Zulassungsgespräch reduzieren das Risiko, dass die Beurteilung eines Gesprächs zu stark durch das nachfolgende Gespräch beeinflusst wird. Bei der Reflexion des Entscheidungsprozesses können akademieinterne Berichte und Analysen zu Chancengleichheit in den Zulassungsverfahren, wie der Chancenmonitor[10] der Abteilung Qualitätsentwicklung, wichtige Hinweise bieten.

9 Eine Übersicht zu verschiedenen Bias findet sich hier: Diversity Glossar: https://www.anonyfy.jobs/diversity-glossar.
10 Abteilung Qualitätsentwicklung: Chancenmonitor. Akademie der bildenden Künste Wien. https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/chancen.

Anmeldung

- Es wird explizit auf den Grundsatz der Gleichbehandlung aller Bewerber_innen hingewiesen.

Zulassungsgespräch

- Die Kommission ist möglichst vielfältig besetzt, in ihr sind unterschiedliche soziale Positionen, Expertisen und Hierarchieebenen vertreten. Machtkonzentration innerhalb der Kommission wird vermieden.
- In der Kommission sind auch Lehrende von anderen Studienrichtungen vertreten, die sich stärker auf die Fähigkeiten der Bewerber_innen und ihre Arbeit und weniger auf die Passung zur konkreten Studienrichtung fokussieren.
- In der Kommission sind auch Studierende vertreten. Die Studierenden haben die Möglichkeit, eine erneute Diskussion einer Bewerbung anzuregen, wenn die Entscheidung für sie nicht nachvollziehbar ist.
- Die vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bereitgestellten Angebote zur Beratung und Unterstützung werden von den Kommissionsmitgliedern reflektiert und genutzt.
- Die Fragen für das Zulassungsgespräch werden vorab in der Kommission diskutiert und es wird ein Set an Standardfragen festgelegt, sodass allen Bewerber_innen dieselben Fragen gestellt werden.
- Es werden Fragen gestellt, die an möglichst wenige Voraussetzungen geknüpft sind. Zum Beispiel setzt die Frage nach der zuletzt besuchten Kunstausstellung voraus, dass Ausstellungen für die Bewerber_innen zugänglich sind, während die Frage danach, wie sich die Bewerber_innen mit Kunst auseinandersetzen voraussetzungsärmer und damit chancengerechter ist.
- Während der einzelnen Zulassungsgespräche werden Notizen gemacht, sodass die Wahrnehmung der einzelnen Bewerber_innen und deren Antworten später noch abrufbar sind. Die Dokumentation ist möglichst strukturiert, nachvollziehbar und auf Basis von objektivierbaren Kriterien gestaltet.

- Zwischen den Zulassungsgesprächen wird Zeit für Austausch und Reflexion innerhalb der Kommission eingeplant.
- Das Zulassungsgespräch folgt einem festgelegten Prozedere, sodass sich dieses für alle Bewerber_innen gleich gestaltet.
- Im Mittelpunkt des Gesprächs stehen generell die künstlerische Arbeit und Praxis, nicht die Person. Zugleich wird berücksichtigt, dass verschiedene strukturelle Merkmale und soziale Bedingungen die Möglichkeiten von Personen, ihre künstlerische Praxis zu entfalten, beeinflussen können.
- Annahmen über die Bewerber_innen und ihre künstlerischen Arbeiten werden angesprochen und geklärt.

Es gibt [in der Kommission] auch eine Akademie-externe Person. Ich finde es ziemlich interessant, weil diese Person eben null Einblick hat, wie das Programm aufgebaut ist und eben nicht in die Akademie und die Strukturen eingebunden ist.

Akademie-Mitarbeiter_in

Sie [die ÖH, die Studierenden] haben [bei der Entscheidung] kein Stimmrecht. Aber wenn sie eine Entscheidung nicht fair finden, dann machen wir eine Art Rückstellung. Das heißt: Okay, wir werden jetzt über die Person nicht abstimmen oder wir schreiben uns den Namen der Person auf und diskutieren dann am Schluss noch einmal.

Akademie-Mitarbeiter_in

Das habe ich immer wieder gehört, dass das komisch ist, wenn du vor so einer großen Gruppe sitzt. Aus unserer Perspektive ist es aber gut, weil wir dann ganz verschiedene Perspektiven haben. Also dieses wirklich Diverse. Wir haben immer wieder, dass Leute sagen: „Hey, die Person ist super", und andere sagen: „Nein, finde ich gar nicht." Und je kleiner du die Gruppe machst, umso mehr Einigkeit ist tendenziell noch drin. Ich schätze diese Diskussionen, dass verschiedene Perspektiven eingebaut werden, um dann auch unterschiedliche Leute einzuladen.

Akademie-Mitarbeiter_in

Es gibt beides: Standardfragen sind wichtig, dass man die gleiche Frage für jede Person hat. Und auch für die Bewerber_innen selber ist es – denke ich – wichtig, dass es sowas gibt. Aber natürlich müssen wir auch sehr individuell auf die Arbeit selbst eingehen und dann nehmen diese Interviews einfach sehr unterschiedliche Verläufe. Also, dass wir individuelle Nachfragen stellen.

Akademie-Mitarbeiter_in

Entscheidungsprozess

- Kommissionsmitglieder haben die Möglichkeit, ein Anti-Bias-Training zu besuchen.
- Die Kommissionsmitglieder sind sich bewusst, dass Sprache (Dialekt, Akzent), Ausdruck und Habitus der Bewerber_innen ihre Entscheidung beeinflussen können.
- Innerhalb der Kommission werden vorab Bewertungs- bzw. Auswahlkriterien festgelegt, die regelmäßig diskutiert und auf ihre Angemessenheit überprüft werden. Es wird reflektiert, ob bestimmte Kriterien zu struktureller Benachteiligung führen.
- Jede Bewerbung wird durch mehrere Kommissionsmitglieder beurteilt und die Gesamtbeurteilung erfolgt nach einer Diskussion in der Kommission.

- Es wird reflektiert, ob unter den ausgewählten Bewerber_innen verschiedene Positionen vertreten sind.
- Innerhalb der Kommission findet eine Auseinandersetzung mit akademieinternen Berichten und Analysen zu Chancengleichheit in den Zulassungsverfahren, wie dem Chancenmonitor[11], statt. Die Auswahl der Bewerber_innen wird vor dem Hintergrund dieser Berichte und Analysen reflektiert.
- Die Kommission trifft erst eine Entscheidung, wenn alle Bewerber_innen alle Stufen des Zulassungsverfahrens durchlaufen haben. Bei dieser Entscheidung berücksichtigt sie alle gezeigten Leistungen (z.B. Portfolio, Prüfungsaufgabe, Gespräch). Die Entscheidung der Kommission beruht so auf einer möglichst breiten Grundlage, wodurch Stärken und Schwächen ausgeglichen werden können.

Wir versuchen immer die Gruppe divers zu gestalten. Also wir reden dann auch immer: Okay, wie viele männliche, weibliche, diverse. Wir haben dann versucht bei der Zwischendiskussion etwas zu nivellieren. Wir haben eigentlich eine gute Verteilung, das waren einfach die besseren Kandidat_innen. Also wir reden über das Alter, dass nicht alle 22 sind und schon einen Bachelor haben, dass die Leute aus verschiedenen Ländern kommen und nicht nur alle aus Deutschland.

Akademie-Mitarbeiter_in

Ich fände es natürlich gut, wenn wirklich auch diese Kriterien, künstlerisches Entwicklungspotenzial und zeitgenössischer Kunstbezug – genannt würden, wenn da so fünf Punkte stehen. Ob das dann zu besseren oder zu besser fundierten oder nachvollziehbareren Entscheidungen führt, weiß ich nicht.

Akademie-Mitarbeiter_in

11 https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/qualitaetsentwicklung/chancen

3 Good Practices für das Erkennen und den Abbau von Barrieren

Verschiedene gesellschaftliche Gruppen treffen auf ihrem Bildungsweg auf Barrieren. Sollen Chancen nicht nur gleich, sondern tatsächlich gerecht sein, gilt es diese Barrieren zu erkennen und abzubauen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade die Gleichstellung von Personen mit Behinderungen – beispielsweise durch abweichende Prüfungsmethoden – auch gesetzlich geregelt ist.

Eine deutliche Reduktion von Hürden kann erreicht werden, wenn bei der Planung der Auswahlgespräche auf barrierearme Räumlichkeiten geachtet wird, oder wenn die Ortsgebundenheit von verschiedenen Schritten der Zulassungsverfahren durch digitale Angebote aufgehoben wird. Nicht an der Akademie anwesend sein zu müssen, kommt unter anderem Bewerber_innen mit Mobilitätseinschränkungen, finanziell schlechter gestellten Bewerber_innen mit weiter Anreise und Bewerber_innen mit Betreuungspflichten entgegen. Die mehrsprachige Bereitstellung von Informationen und die Möglichkeit, Übersetzer_innen zum Zulassungsgespräch mitzunehmen, unterstützt Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Hilfreich ist auch, in allen Informationsmaterialien auf Unterstützungsstrukturen, wie die Ansprechperson für Bewerber_innen mit Behinderungen und das Student Welcome Center, hingewiesen zu werden. Spezifische Outreach-Maßnahmen, wie *Akademie geht in die Schule (AgidS)*[12], setzen schon vor dem Zulassungsverfahren an und erreichen Gruppen, die an der Akademie noch unterrepräsentiert sind.

12 https://www.akbild.ac.at/de/studium/akademie-geht-in-die-schule-agids.

Vorbereitung

- Die Website und Informationsmaterialien sind barrierefrei.
- Die Website und Informationsmaterialien sind in Deutsch und Englisch abrufbar.
- Auf der Website werden Informationen zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für das Studium zur Verfügung gestellt.
- Auf der Website und allen Informationsmaterialien sind der Kontakt der Ansprechperson für Bewerber_innen mit Behinderungen und der Kontakt des Student Welcome Centers gut sichtbar angegeben.
- Für Bewerber_innen mit Behinderungen werden bedarfsorientierte Lösungen angeboten, die die Barrierefreiheit des Zulassungsverfahrens sicherstellen.
- Es werden Vernetzungsmöglichkeiten angeboten, z.B. durch Verweise auf Instagram-Accounts der Fachbereiche oder auf Studienvertretungen.
- Um Personen anzusprechen, die an der Akademie unterrepräsentiert sind, gibt es bildungs- und berufsbezogene Informationsveranstaltungen (z.B. Informationsstände auf der Berufsinformationsmesse *BeSt*[13]*)* oder spezifische Maßnahmen, wie die beiden Initiativen *Akademie geht in die Schule (AgidS)*[14] und *Kiosk*[15].
- Es gibt Ansprechpersonen für Thematiken, die verschiedene potenziell strukturelle Nachteile darstellen könnten, sodass sich Bewerber_innen nicht vor der Kommission „outen“ müssen.
- Das Zulassungsverfahren ist terminlich so angesetzt, dass für Bewerber_innen aus Drittstaaten ausreichend Zeit für die Visabeantragung etc. bleibt.

13 https://www.best-messe.at.
14 https://www.akbild.ac.at/de/studium/akademie-geht-in-die-schule-agids.
15 https://kiosk.akbild.ac.at.

Maybe there is a better way to collect all the information about available financial help, because it's a little confusing on the website. And this whole system with the refunds for the tuition costs, which is a great thing, by the way, is not completely clear.

Bewerber_in

Wir haben zum Beispiel wenig Erfahrung mit Leuten mit Behinderungen, also wir reden jetzt auch gerade darüber, wie wir unsere Website verbessern können, barriereärmer.

Akademie-Mitarbeiter_in

Anmeldung

- Spezifische Bedürfnisse werden konkret abgefragt, sodass direkt Raum gegeben wird, diese zu kommunizieren. Die Akademie vermittelt dadurch auch, dass sie eine Sensibilität für Barrieren und einen bewussten Umgang damit hat.

Portfolio und Aufgabenstellung

- Das Portfolio kann, wie auch die Prüfungsaufgabe, digital abgegeben werden.

Zulassungsgespräch

- Es wird auf die Pronomen in den Unterlagen geachtet und Bewerber_innen werden bei einem digitalen Gespräch darum gebeten, ihre Pronomen beim (Login-)Namen anzugeben.
- Bewerber_innen können zwischen einem deutsch- oder englischsprachigen Zulassungsgespräch wählen und bei Bedarf Übersetzer_innen zum Gespräch mitnehmen, worüber sie vorab informiert werden.
- Bewerber_innen können zwischen einem Online- und einem Präsenz-Gespräch wählen, ohne dass dafür Gründe angegeben werden müssen. Beide Varianten sind gleichwertig gestaltet.

- Bei der Terminvergabe für die Online-Zulassungsgespräche wird auf die Zeitzone der Bewerber_innen geachtet und nach zeitlichen Beschränkungen gefragt.

Es ist dann nicht so ganz fair, wenn man es persönlich macht, weil dann müssen Leute anreisen. Es kostet einfach Geld und alles. Deswegen finde ich es schon okay, wenn es online ist und wenn es für alle online ist.

Bewerber_in

Es ist die freie Entscheidung jede_r einzelnen Bewerber_in, ob die Person sich den Aufwand macht zum Beispiel aus Deutschland oder aus Korea anzureisen. Aber daraus wird dann auch kein nennenswerter Vorteil oder Nachteil im Inhaltlichen, weil beide Formate mehr oder weniger gleich ausgestaltet sind.

Akademie-Mitarbeiter_in

Was auch hilfreich ist für Bewerber_innen bei den Interviews mit den Professor_innen, dann beim zweiten Teil der Prüfung, dass sie Übersetzer_innen dabei haben können, wenn sie nicht ausreichend Englisch oder Deutsch sprechen.

Akademie-Mitarbeiter_in

Entscheidungsprozess

- Die Ausgangsbedingungen der Bewerber_innen, z.B. Alter, Vorbildung, werden bei der Beurteilung der künstlerischen Arbeit berücksichtigt.
- Bei der Beurteilung findet ein Rückbezug zum Portfolio bzw. zu den anderen Bewerbungsunterlagen statt, um zu vermeiden, dass die Entscheidung zu sehr vom persönlichen Eindruck bzw. einem bestimmten Auftreten während des Zulassungsgesprächs beeinflusst wird.
- Strukturell bedingte Unterschiede, z.B. unterschiedliche Schreibkenntnisse, werden nicht als Ausschlusskriterien gefasst, sondern durch entsprechende Angebote im Studium ausgeglichen.

Dass man zum Beispiel nicht nur auf die Arbeit schaut, sondern auch den Lebenslauf reflektiert, dass es eine Chancengleichheit gibt einfach. Also, zum Beispiel, was die Vorbildung angeht: Das ist vielleicht ein nicht so gut geschriebenes Artist-Statement, aber diese Person ist 19 Jahre alt und hat einfach noch keine Erfahrung in diesem Bereich. Da sieht man dann mehr das Potenzial. Also, man bewertet die Bewerber_innen sehr unterschiedlich, mit unterschiedlichen Vorbedingungen quasi, aber eigentlich aus dem Grund der Gerechtigkeit.

Akademie-Mitarbeiter_in

Also die Bewerber_innen erzählen selber: Ich komme vom Land und ich habe nicht diese Möglichkeiten, so viele Museen zu besuchen. Auf das wird dann natürlich schon auch eingegangen.

Akademie-Mitarbeiter_in

Die Leute haben gesagt: „Ja das Auftreten im Bewerbungsgespräch hat uns eher zur Ablehnung geführt." Und dann haben wir versucht nochmal stärker über die tatsächliche Arbeit zu sprechen, um der Person eine Chance zu geben, den negativen Eindruck zu revidieren. Und dann hat das eigentlich auch funktioniert.

Akademie-Mitarbeiter_in

3 Good Practices für das Schaffen einer angenehmen Atmosphäre

Zulassungsverfahren bilden das Eingangstor zu einem künstlerischen Studium an der Akademie. Aufgrund ihrer hohen Bedeutung können sie von Bewerber_innen als Stresssituationen erlebt werden und sind potenziell mit Druck und Unsicherheit verbunden. Gerade deswegen ist es unerlässlich, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich möglichst alle willkommen und respektiert fühlen.

Good Practices lassen sich hier insbesondere an Stellen umsetzen, an denen Bewerber_innen und Akademie-Mitarbeiter_innen in direktem Kontakt stehen. Maßnahmen, wie die namentliche Nennung der Kommissionsmitglieder in einer E-Mail vor dem Zulassungsgespräch oder der Hinweis darauf, dass die Bewerber_innen während des Zulassungsgesprächs Nachfragen stellen können, sind mit wenig Aufwand verbunden. Bei Präsenzgesprächen können mit einer überlegten Sitzanordnung Hierarchien abgebaut werden. Bei digitalen Gesprächen kann vermehrtes Verbalisieren dazu beitragen, den Mangel an anderen Wahrnehmungsmöglichkeiten auszugleichen. Noch vor den Zulassungsgesprächen können Aufgabenstellungen, die der künstlerischen Freiheit der Bewerber_innen ausreichend Raum geben, Wertschätzung vermitteln.

Vorbereitung

- Die Kommissionsmitglieder sind bei Informationsveranstaltungen anwesend, sodass sie den Bewerber_innen schon vor dem Zulassungsgespräch bekannt sind.

Ich habe bei diesem Online-Meeting teilgenommen, wo die Prüfungsaufgabe präsentiert wurde. Da waren viele Menschen von der Kommission da, die das präsentiert haben und auch über die pädagogische Eignungsprüfung [im Künstlerischen Lehramt] gesprochen haben. Dadurch kannte ich sie schon. Und das fand ich wirklich ausgesprochen freundlich und unterstützend und beruhigend auch.

Bewerber_in

Portfolio

- Die Vorgaben zur Gestaltung des Portfolios sind offen genug, um der künstlerischen Freiheit der Bewerber_innen Raum zu geben.

Ich weiß nicht, ob es überhaupt irgendwelche Anforderungen gibt. Vielleicht kann man auch machen, wie man möchte. Ich finde es nicht so leicht zu sagen, wie sehr du immer an die Hand genommen werden möchtest. Weil einerseits, wenn es offen ist, kannst du machen, wie du magst. Und das ist auch okay. Und manchmal, wenn es so super geguided ist, dann versucht man ja auch, sich da so reinzubiegen. Und ich weiß jetzt nicht, wie toll das dabei hilft etwas zu machen, was einen interessiert.

Bewerber_in

Aufgabenstellung

- Die Prüfungsaufgabe ist offen genug gehalten, um der künstlerischen Freiheit der Bewerber_innen Raum zu geben.

Wie auch beim Portfolio war das ganz frei und ich habe das gemacht, was ich für richtig halte. Ich fand, es war also am Ende so gut, wie es war, weil ich mir selbst die ganze Zeit treu geblieben bin. Und wenn es nicht passt, dann passt es halt auch generell nicht.

Bewerber_in

I was very happy with an open topic because I already had some ideas in my head. And when I realized I could do anything, I was so happy. I just started the project.

Bewerber_in

Zulassungsgespräch

- Die Kommissionsmitglieder werden in der Informations-E-Mail vor dem Zulassungsgespräch namentlich sowie mit ihrer Funktion genannt und stellen sich zu Beginn des Gesprächs vor bzw. werden vom Vorsitz vorgestellt.
- Die Kommissionsmitglieder vereinbaren untereinander „Verhaltensregeln", die eine angenehme Atmosphäre sicherstellen.
- Falls das Zulassungsgespräch in Kleingruppen abgehalten wird, wird auf die Zusammensetzung der Gruppen geachtet.
- Bei digitalen Zulassungsgesprächen wird den Bewerber_innen der Ablauf in einem eigenen Raum (z.B. als Infotext im Warteraum) erklärt, bevor diese auf die gesamte Kommission treffen.
- Bei Präsenzgesprächen wird die_der Bewerber_in persönlich abgeholt und in den Raum gebeten.
- Bei Präsenzgesprächen wird durch die Sitzanordnung Hierarchie abgebaut. Bewerber_innen und Kommissionsmitglieder sitzen z.B. gemeinsam an einem Tisch anstatt die Bewerber_innen gegenüber der Kommission zu positionieren.
- Zu Beginn des Zulassungsgespräches wird darauf hingewiesen, dass die Bewerber_innen nachfragen können, wenn Fragen unklar sind.
- Bei Zulassungsgesprächen in Kleingruppen wird klargestellt, welchem Zweck die Gruppensituation dient und ob zwischen den Bewerber_innen Interaktionen stattfinden können oder sollen.

- Gruppensituationen, in denen keine Interaktion stattfindet, sondern die Bewerber_innen sich nur gegenseitig zuhören, werden vermieden.
- Bei digitalen Zulassungsgesprächen wird Raum gegeben, um zu reflektieren, wie sich die digitale Präsentation auf die Wahrnehmung der künstlerischen Arbeiten auswirkt.
- Bei digitalen Zulassungsgesprächen wird berücksichtigt, dass die Wahrnehmungsmöglichkeiten gegenüber einer Präsenzsituation beschränkt sind und dementsprechend mehr verbalisiert.
- Bei digitalen Zulassungsgesprächen wird gewährleistet, dass alle sichtbar sind und die Tonqualität gut ist.
- Bei technischen Problemen, die ein digitales Zulassungsgespräch zu diesem Zeitpunkt verunmöglichen, wird ein Alternativtermin angeboten.
- Zwischen den Zulassungsgesprächen sind Pufferzeiten eingebaut, in denen technische oder sonstige Schwierigkeiten gelöst werden können.
- Auch bei kurzen Zulassungsgesprächen wird eine Form der Rückmeldung bzw. Kommentierung sowie visuelle Zeichen des Zuhörens (z.B. Nicken, Blickkontakt) gegeben, damit nicht der Eindruck entsteht, dass nicht zugehört wird.
- Es werden nicht mehrere Fragen auf einmal gestellt. Für die Beantwortung der Fragen wird ausreichend Zeit gegeben. Ist die Gesprächszeit sehr knapp bemessen, werden dementsprechend weniger Fragen gestellt.
- Wenn sich Bewerber_innen im Reden verlieren, werden Rückfragen als Orientierung bzw. Anker gestellt.
- Auch Bewerber_innen erhalten die Möglichkeit, z.B. am Schluss des Gesprächs, Fragen zu stellen.
- Das Zulassungsgespräch ist kein Abfragen von Wissen oder „korrekten“ Antworten, sondern die Fragen erlauben den Bewerber_innen sich auszudrücken. Dabei werden keine zu persönlichen Fragen gestellt, der inhaltliche Schwerpunkt des Gesprächs liegt auf den künstlerischen Arbeiten der Bewerber_innen.
- Bewerber_innen werden bei ihren Antworten möglichst nicht unterbrochen.
- Bei ganztägigen Zulassungsprüfungen vor Ort wird den Bewerber_innen eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt.

Grundsätzlich mal dieses Setup, quasi vorher in einem Extraraum anzukommen, das hat schon geholfen, finde ich.
Bewerber_in

I think it's just the way the interview was conducted. It was just a very competent talk about the work. So that's what made me feel comfortable, that we were talking about the work and not anything else.
Bewerber_in

Das [Gespräch] fand ich sehr freundlich und aufgeschlossen und warm und so, dass es die Aufregung eigentlich auch runtergesetzt hat. Das Gespräch hat mich auch eigentlich überzeugt an diese Kunsthochschule und in diese Klasse zu gehen, weil ich das so interessant als Gespräch fand.
Bewerber_in

Dass die Kommission sich am Anfang vorgestellt hat, war angenehm. Die haben eine Entspanntheit und Ruhe schon in der Vorstellung ausgestrahlt, und waren darin sehr wohlwollend. Und das hat es entspannt gemacht.
Bewerber_in

Und wir saßen alle an einem Tisch und ich stand jetzt nicht irgendwie vorne oder sowas. Das fand ich angenehm, das ist einfach so und wir sitzen jetzt zusammen und auch, wenn wir fragen, aber es ist eher auf Augenhöhe. Da hatte ich das Gefühl, dass es nicht von oben herab war.
Bewerber_in

Entscheidungsprozess

- Die Absage ist in einer Art und Weise formuliert, die nicht entmutigt und nicht als Ablehnung der Person verstanden wird.

5 Mit den Good Practices weiterarbeiten

Die in dieser Handreichung zusammengestellten Good Practices bauen auf Erfahrungen auf, die Bewerber_innen und Mitarbeiter_innen der Akademie in bestimmten Situationen von Zulassungsverfahren gemacht haben. Viele sind bereits praktisch umgesetzt oder wurden von Interviewpartner_innen als hilfreich und unterstützend wahrgenommen. Die Idee ist, dass diese positiven Erfahrungen Unterstützung für die zukünftige Weiterentwicklung der Zulassungsverfahren bieten und dazu beitragen, Abläufe und Vorgehensweisen zu verbessern und gegebenenfalls anders zu gestalten. Die Good Practices sollen anregen, dass

- es mehr als einen Weg für chancengerechte und faire Zulassungsverfahren gibt.
- es unterschiedliche Möglichkeiten für die Gestaltung von Prozessen gibt.
- das Teilen von Vorschlägen und positiven Erfahrungen hilfreich sein kann, diese aber oft auch hinsichtlich eines bestimmten Kontexts zu adaptieren sind.
- es in Prozessen unbewusste Entscheidungen gibt, die regelmäßig kritisch zu reflektieren sind.
- neue Ansätze ausprobiert werden.

Es wurde in der vorliegenden Handreichung bewusst darauf verzichtet, normative und endgültige Vorgaben zu formulieren. Im Gegenteil: Die Good Practices sind als Ausgangspunkt gedacht. Chancengerechte und faire Zulassungsverfahren können nur gemeinsam mit allen Beteiligten und durch kontinuierlichen Austausch – auch über die Grenzen von Studienrichtungen hinweg – gestaltet werden. Die vorgeschlagenen Praktiken können dabei angewendet, weitergedacht und adaptiert werden. Die Handreichung versteht sich als Inspirationsquelle für diesen Prozess.