

SEMINARARBEIT

Frauen_förderung im Architekturstudium an der Technischen Universität Wien

Gegenüberstellung struktureller Maßnahmen und Erfahrungen zu Chancengleichheit

VIKTORIA EDLER

Matrikelnummer: 01402060

E-Mail: viktoriana_edler@hotmail.com

Schriftliche Ausarbeitung im Rahmen des Wahlseminars 253.D19

*Chancengleichheit für Frauen_ in der Architektur nach
100 Jahren Frauen_studium an der TU Wien?*

An der Technischen Universität Wien
Abteilung für Wohnbau und Entwerfen

Betreuung: Arch. DI Dr. Sabina Riß

Sommersemester 2019

Anmerkung d. Verf. zur geschlechtergerechten Schreibweise

Zur sprachlichen Abbildung der Geschlechterpluralität wurde die Schreibweise mit statischem Unterstrich gewählt, z.B. „Professor_innen“ („Gender Gap“, dt. „Geschlechter-Lücke“). Diese wurde auch bei Begriffen des binären Geschlechtssystems übernommen, z.B. „Frauen_“, um im Rahmen von feministischer Bildungsarbeit auf den möglichen Wandel festgefahrener Geschlechtszuschreibungen hinzuweisen. In den Fließtext aufgenommene Wortlaute wurden im Sinne einer geschlechtergerechten Schreibweise abgeändert.

„Eine tatsächliche Gleichbehandlung wird erst realistisch, wenn wir es geschafft haben, in allen Ebenen und in allen Bereichen Genderkompetenz zu verankern. Diesbezüglich ist in den letzten Jahren viel geschehen. **Wir haben gelernt, dass Nachhaltigkeit in diesem Zusammenhang nur erreicht wird, wenn wir auf das System, und nicht nur auf die Frauen_ schauen.** [...] Unser Ziel ist dabei so selbstverständlich wie klar: Wir wollen Studien- und Arbeitsbedingungen schaffen, die Frauen_ und Männern_ die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten. Wir sind auf dem Weg“¹

Sabine Seidler
Rektorin_ der TU Wien

¹ TU Wien (2019): Festakt 100 Jahre Technikstudium für Frauen – Sabine Seidler
YouTube, 09.04.2019, Web, in: https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=pcUD7wZH1Ug, 00:35 Minuten

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	4
1 EINLEITUNG	6
1.1 PROBLEMSTELLUNG	6
1.2 FRAGESTELLUNG	7
1.3 ZIEL DER ARBEIT	7
1.4 AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND	8
1.5 METHODE	8
1.6 GLIEDERUNG DER ARBEIT	8
1.7 BEGRIFFSDEFINITION	9
2 TU WIEN – STRUKTURELLE MAßNAHMEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND FRAUEN_FÖRDERUNG	12
2.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZUR UMSETZUNG VON FRAUEN_FÖRDERUNG (UNIVERSITÄTSGESETZ)	12
2.2 AKTEUR_INNEN UNTER DEN UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGEN (UNIVERSITÄTSSTRUKTUR)	13
2.3 DER "FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER TU WIEN"	14
3 ARCHITEKTURSTUDIUM – CHARAKTERISTISCHE ZAHLEN UND FAKTEN	18
3.1 DAS CURRICULUM: FACHSPEZIFISCHE STUDIENBEDINGUNGEN	18
3.2 STATUS QUO: FRAUEN_ANTEIL UNTER DEN UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGEN	19
3.2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN	24
4 GEGENÜBERSTELLUNG VON FRAUEN_FÖRDERUNGSMÄßNAHMEN UND STUDENTISCHEN ERFAHRUNGEN	27
4.1 REPRÄSENTANZ VON FRAUEN_ IM ARCHITEKTURSTUDIUM	27

4.2	VORURTEILE UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG	30
4.3	SENSIBILISIERUNG AUF GENDERKOMPETENTES HANDELN	34
5	SCHLUSSFOLGERUNGEN	37
	BIBLIOGRAFIE	41
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	45
	ANHANG	46
	PERSÖNLICHES INTERVIEW (TRANSKRIPT) MIT RUDOLF SCHEUVENS, FAKULTÄTSDEKAN_ ARCHITEKTUR UND RAUMPLANUNG (TU WIEN) GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) WIEN, 09.05.2019	46
	PERSÖNLICHES INTERVIEW (TRANSKRIPT) MIT BRIGITTE RATZER, LEITERIN_ DER ABTEILUNG GENDERKOMPETENZ (TU WIEN) GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) WIEN, 14.06.2019	52
	PERSÖNLICHES INTERVIEW (TRANSKRIPT) MIT CHRISTIAN KÜHN, STUDIENDEKAN_ ARCHITEKTUR UND BUILDING SCIENCE (TU WIEN) GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) WIEN, 30.07.2019	59
	E-MAIL INTERVIEW MIT ANNALISA MAURI, VERTRETERIN_ DES ARBEITSKREISES FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN FÜR DIE FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND RAUMPLANUNG (TU WIEN) GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) 03.08.2019	66
	UMFRAGE UNTER ARCHITEKTURSTUDENTINNEN_ DER TU WIEN, DURCHGEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) ÜBER DIE ONLINE-PLATTFORM FINDMIND Mai 2019	69

1 EINLEITUNG

1.1 PROBLEMSTELLUNG

1919 trat eine Verordnung in Kraft, die es Frauen_ in Österreich erstmals gestattete, ordentlich an technischen Hochschulen zu inskribieren, veranlasst durch Otto Glöckel, dem ehemaligen Staatssekretär_ für Unterricht. Im 100. Jubiläumsjahr des Frauen_studiums steht die Technische Universität Wien (TU Wien) im Rahmen diverser Veranstaltungen somit im Zeichen der Frauen_förderung, der Vielfalt und der Chancengleichheit.

Zu diesem Anlass wurde am 8. März 2019, dem internationalen Frauen_tag, im Kuppelsaal der TU Wien die Dauerausstellung „Pionierinnen der Architektur an der TH/TU Wien“ eröffnet. Gezeigt werden die Lebensläufe und Entwürfe jener Studentinnen_, die ab 1919 als erste Frauen_ an der TU Wien zum Architekturstudium zugelassen wurden. Erstmals werden damit an der Fakultät für Architektur und Raumplanung im Rahmen einer Veranstaltung Frauen_ in den Mittelpunkt gestellt und ihr Beitrag zur Vielfalt im Bereich Architektur anerkannt.

Bis in die 1980er Jahre waren Frauen_ im Architekturstudium stark unterrepräsentiert. In einen gegenwärtigen Kontext gebracht stellt sich die Frage nach Dokumentation von aktuellen Studienbedingungen und Erfahrungen von Architekturstudentinnen_ auf genderspezifischer Ebene.

Im Studienjahr 2017/18 wurden fünf neue Professuren mit Männern_ besetzt, und das, obwohl bei den Zielvereinbarungen in den Jahren 2016 bis 2018 von der Fakultät und dem Rektorat die Besetzung von neu ausgeschriebenen Professuren mit mindestens 50% Frauen_ als Ziel festgelegt wurde. Tatsächlich waren in drei von fünf Fällen Frauen_ im Vorschlag für die neue Professur enthalten, den die jeweilige Berufungskommission der Rektorin zur Auswahl vorgelegt hat². Berufen wurden allerdings nur Männer_.

An der TU Wien, die mit Sabine Seidler seit 2011 eine Frau_ als Rektorin_, und mit Anna Steiger eine Frau_ als Vizerektorin_ für Personal und Gender hat, werden seit Anfang des 21. Jahrhunderts verschiedene Maßnahmen getroffen, die der Frauen_förderung dienen. 2002 wurde der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und 2005 die Abteilung Genderkompetenz eingerichtet, 2017 ist zusätzlich dazu der „Frauenförderungsplan der TU Wien“ in Kraft getreten. Auch in den Leistungsvereinbarungen der TU Wien mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist Frauen_förderung fest verankert³.

² SCHEUVENS, R. (2018). Fakultätsrat 16.10.2018: Bericht des Dekans, S. 22 f

³ Vgl. Mitteilungsblätter der TU Wien, TISS, in: <https://tiss.tuwien.ac.at/mbl/main/uebersicht?fuer=mb>

Doch die Umsetzung der Ziele, die in Folge dieser offiziellen Maßnahmen festgelegt wurden, ist im Studienalltag nicht immer spürbar. Das ist besonders im Architekturstudium zu beobachten. Die Fakultät für Architektur und Raumplanung stellt zwar unter den Professuren, im Mittelbau und Studierenden den höchsten Frauen_anteil⁴, hat aber noch immer wesentliche genderspezifische Ungleichheiten nachzuweisen. Diese sind Akteur_innen auf verschiedenen Ebenen zuzuschreiben, die im Weiteren ermittelt werden sollen.

Chancengleichheit ist unabdingbar, immerhin ist Architektur zu einem wesentlichen Teil eine Disziplin, in der gesellschaftliches Zusammenleben gestaltet wird: Genauso wie Frauen_ und Männer_ gleichermaßen an der Gesellschaft teilhaben, sollten sie auch an ihr mitgestalten können. Auch in Hinblick auf die Veränderung des Frauen_anteils im Laufe der Architekturkarriere ist Chancengleichheit als notwendig zu erachten: Frauen_ sind in Österreich zu über 50%⁵ als Absolventinnen_, aber nur zu 10,4%⁶ als selbstständige Architektinnen_ mit aufrechter Befugnis vertreten.

1.2 FRAGESTELLUNG

Wie erfahren Architekturstudentinnen_ Chancengleichheit und Frauen_förderung, jenseits der an der TU Wien verankerten, diesbezüglichen strukturellen Maßnahmen?

1.3 ZIEL DER ARBEIT

Die vorliegende Arbeit schafft Überblick über die strukturellen Maßnahmen zur Frauen_förderung der TU Wien. Dem gegenübergestellt werden Erfahrungsberichte von Architekturstudentinnen_, die Wahrnehmungen von Chancengleichheit sichtbar machen sollen. Zum einen soll damit Aufschluss über den gängigen Habitus im universitären Umfeld gegeben werden, zum anderen soll subtile geschlechtsspezifische Diskriminierung aufgedeckt werden.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, eine Momentaufnahme im Architekturstudium an der TU Wien zu schaffen, die in weiterer Folge als Grundlage zur Bewusstseinsbildung und zur Diskussion zum Thema Frauen_förderung und Chancengleichheit im universitären Umfeld dient.

⁴ BRYNIARSKA, Z., ENZENHOFER, B. (2017). Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECO): Current status of women career development at TU Wien

⁵ ABTEILUNG GENDERKOMPETENZ TU WIEN (2017). Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2017, S. 29

⁶ Daten von Arch. DI Barbara Kübler, stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses der Ziviltechnikerinnen für die Kammer der ZiviltechnikerInnen für Wien, Niederösterreich und Burgenland

1.4 AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND

Die meisten Studien, die sich mit den genderspezifischen Herausforderungen für Frauen_ im Bereich Architektur befassen, sind im Berufsalltag verankert und handeln von der Vereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung. Für die Universität und noch auszubildende Architektinnen_ sind vergleichsweise wenige Daten vorhanden.

Im Juli 2017 wurde an der Technischen Universität München (TUM) unter der Leitung der Frauen_beauftragten der Fakultät für Architektur, Dr. Regine Heß, eine Umfrage zur Situation von Architekturstudentinnen_ durchgeführt. Was auf genderspezifischer Ebene aus den Ergebnissen vorgeht, ist die bereits zum Zeitpunkt des Studiums mehrheitlich schlecht eingeschätzte Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die räumliche Situation an der Fakultät (geringes Sicherheitsgefühl und schlechte Sanitärsituation).

An der TU Wien forscht seit 2005 die Abteilung Genderkompetenz, unter der Leitung von Brigitte Ratzer, zu den Themen Gender und Gleichstellung der Geschlechter. Daten zum Frauen_anteil an der Fakultät für Architektur und Raumplanung sind somit vorhanden, die Situation von Architekturstudentinnen_ im Detail wird daraus allerdings nicht ersichtlich.

An der TU Wien gibt es bislang keine wissenschaftliche Arbeit, Studie oder Umfrage, die die Studienbedingungen für Architekturstudentinnen_ untersucht.

1.5 METHODE

Die Erhebung der strukturellen Maßnahmen für Chancengleichheit und Frauen_förderung erfolgt durch Inhaltsanalyse von rechtlichen Grundlagen, Verordnungen und Statistiken zu Frauen_ an der Fakultät für Architektur und Raumplanung der TU Wien. Interviews mit Verantwortlichen liefern ergänzende Einblicke.

Mittels einer Umfrage unter 150 Architekturstudentinnen_ werden deren Erfahrungen zu Frauen_ und Gender in der Lehre, sowie Verhaltensweisen von Lehrenden und unter Studierenden sowohl quantitativ als auch qualitativ erhoben.

Diese Ergebnisse werden den vorhandenen Maßnahmen gegenübergestellt.

1.6 GLIEDERUNG DER ARBEIT

Im Kapitel 2 „TU Wien – Strukturelle Maßnahmen für Chancengleichheit und Frauen_förderung“ werden Gesetzestexte und Verordnungen aufgezeigt, die als rechtliche Grundlage für Chancengleichheit und Frauen_förderung im universitären Kontext dienen. Zudem werden die Universitätsstruktur und daraus hervorgehende Verantwortlichkeiten erläutert.

Im Kapitel 3 „Architekturstudium – Charakteristische Zahlen und Fakten“ wird auf den Bachelor-Studienplan und daraus resultierende Studienbedingungen eingegangen, sowie der Frauen_anteil an der Fakultät für Architektur und Raumplanung und im Architekturstudium eruiert.

Das Kapitel 4 „Gegenüberstellung von Frauen_förderungsmaßnahmen und studentischen Erfahrungen“ befasst sich mit den Abweichungen der Erfahrungen, die Architekturstudentinnen_ im Universitätsalltag zum Thema Chancengleichheit machen, von den diesbezüglich gesetzten strukturellen Maßnahmen.

Im Kapitel 5 „Schlussfolgerungen“ werden die Ergebnisse der Arbeit aufgearbeitet.

1.7 BEGRIFFSDEFINITION⁷

Frauen_förderung: Frauen_förderung zielt auf die Erhöhung der Chancen von Frauen_ in bestimmten Bereichen, in denen sie gegenüber Männern_ noch immer unterrepräsentiert sind oder diskriminiert werden, ab. Diese Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bedeuten eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung. Daher kann im Zuge eine vorübergehende Bevorzugung aufgrund des Geschlechts erfolgen. Dies ist nur dann zulässig, wenn sie dem Ziel dient, faktische Gleichstellung der Geschlechter herbeizuführen. Instrumente zur Frauen_förderung sind beispielsweise Quotenregelungen, gezielte Weiterbildungsangebote, Stipendien für Frauen_, Frauen_förderungspläne sowie Maßnahmen zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Konkrete Vorgaben für den Bund finden sich u.a. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und in den Frauen_förderungsplänen der Bundesministerien.

Gender: Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen und dementsprechend nicht nur auf zwei Optionen beschränkt. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.

Genderkompetenz: Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert_innen und mit dem Wissen aus

⁷ Vgl. https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2019/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Kurzfassung_barrierefrei.pdf, S. 28 f

Geschlechtertheorien – auseinanderzusetzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzungen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

Geschlechtsidentität: In der Geschlechtsidentität drückt sich aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.

Weiterführende Informationen auf der Website „geschlechtsneutral – nicht-binäre Geschlechtsidentitäten“⁸

Gleichstellung: Gleichstellungsmaßnahmen zielen darauf ab, für alle Bevölkerungsgruppen gleiche Ausgangssituationen und Bedingungen zu schaffen. Ein Instrument für Gleichstellung ist beispielsweise Gender Mainstreaming.

⁸ Vgl. <https://geschlechtsneutral.wordpress.com/2014/09/07/nicht-binare-geschlechtsidentitaeten/>

2 TU WIEN – STRUKTURELLE MAßNAHMEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND FRAUEN_FÖRDERUNG

2.1 RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZUR UMSETZUNG VON FRAUEN_FÖRDERUNG (UNIVERSITÄTSGESETZ)

In Österreich wird im Universitätsgesetz (UG) die „*Gleichstellung von Frauen_ und Männern_*“ als eine der Aufgaben⁹ und einer der leitenden Grundsätze¹⁰ der Universitäten angeführt. Ebenso sieht es an jeder österreichischen Universität die Einrichtung eines „[Arbeitskreises] für Gleichbehandlungsfragen“¹¹ (AKG) und einer „*Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauen_förderung sowie der Geschlechterforschung*“¹² vor.

An der TU Wien wurden diese gesetzlichen Vorgaben mit der Einrichtung des AKG als Kollegialorgan (2002) und der Abteilung für Genderkompetenz als Serviceeinrichtung (2005) umgesetzt. Der AKG „*bietet Information und Unterstützung für Angehörige und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung von Frauen_ und Männern_ sowie der Gleichbehandlung [...] und der Frauen_förderung*“: er informiert, berät, begleitet und kontrolliert sämtliche Verfahren, die der Entscheidungsfindung in unipolitischen Fragen dienen. Wenn sich Kommissionen oder Gremien konstituieren, achtet der AKG auf die Frauen_quote und sensibilisiert die Mitglieder auf genderspezifischer Ebene¹³.

Die Abteilung Genderkompetenz berät Universitätsangehörige, unterstützt frauen_fördernde Veranstaltungen, forscht zur Personalentwicklung und überlegt Strategien und Maßnahmen, um Nachteile für Frauen_ zu beseitigen oder auszugleichen. Sie stellt Daten und Studien zur Verfügung, die Frauen_ betreffen, die von allen Universitätsangehörigen herangezogen werden können¹⁴.

Auf der Ebene des Universitätsgesetzes werden alle zuständigen Stellen, die für die genderspezifische Sensibilisierung und die Ausarbeitung von Strategien zur Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen eintreten, zu Verantwortlichen für Frauen_förderung.

⁹ Vgl. <https://www.jusline.at/gesetz/univg/paragraf/3>

¹⁰ Vgl. <https://www.jusline.at/gesetz/univg/paragraf/2>

¹¹ Vgl. <https://www.jusline.at/gesetz/univg/paragraf/42>

¹² Vgl. <https://www.jusline.at/gesetz/univg/paragraf/19>

¹³ Vgl. <https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/akg/>

¹⁴ Vgl. <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-services/genderkompetenz/uebersicht/>

2.2 AKTEUR_INNEN UNTER DEN UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGEN (UNIVERSITÄTSSTRUKTUR)

Das UG regelt auch die Struktur der Universität. Diese besteht aus der Universitätsleitung (Rektorat, Senat und Universitätsrat), den Organisationseinheiten (Fakultäten) und den Studierenden (inkl. Hochschüler_innenschaft). Zu den Universitätsangehörigen zählen Privatdozent_innen, Forschungsstipendiat_innen, Studierende, wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal und allgemeines Universitätspersonal.

Professor_innen, Mittelbau und Studierende interagieren als Kurien im Rahmen von Beratungsgremien miteinander: Aus jeder Kurie werden Vertreter_innen als Mitglieder nominiert und in verschiedene Kommissionen (Unterkommissionen des Senats) und Gremien entsendet. Dazu zählen der Fakultätsrat, die Studienkommission, Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen.



Abb. 1: Struktur der TU Wien laut UG 2002 am Beispiel der Studienrichtung Architektur, Stand Sommersemester 2019

Der Fakultätsrat (FakRat) besteht aus Berichten, Mitteilungen und Anträgen seiner Mitglieder und dient als Beratungsgremium für den_die Dekan_in, der_die in regelmäßigen Abständen in Verhandlungen (sog. Zielvereinbarungen) mit dem Rektorat tritt.

Die Studienkommission (StuKo) befasst sich mit der Erstellung und Änderung von Studienplänen für die jeweilige Studienrichtung und berät den Senat in studienrechtlichen Angelegenheiten.

Berufungskommissionen (BeKo) werden immer dann eingesetzt, wenn neue Professuren ausgeschrieben werden, Habilitationskommissionen (Habil), wenn Universitätsangehörige eine sog. „venia docendi“ (dt. „Lehrbefugnis“) anstreben.

Der AKG setzt sich pro Fakultät aus jeweils drei Mitgliedern zusammen. Diese begleiten die zuvor erwähnten Beratungsgremien von der Nominierung (Überprüfung der Frauen_quote) an über die gesamte Einsatzzeit (Beratung und Bewusstseinsbildung). Die Kommissionsmitglieder werden auf genderspezifische Thematiken, die im Laufe der Verfahren aufkommen, sensibilisiert und über eventuelle Strategien in Kenntnis gesetzt, um Ungleichheiten zwischen Männern_ und Frauen_ unter den (zukünftigen) Universitätsangehörigen vorzubeugen.

Im Rahmen ihrer Vertretungsarbeit haben die verschiedenen Gremien- und Kommissionsmitglieder die Aufgabe, im Interesse aller Universitätsangehörigen zu agieren. Allerdings kommen die Mitglieder, wie zuvor erwähnt, aus verschiedenen Kurien. Sowohl die Expertise, als auch die Interessen der Kurienmitglieder sind von ihrer Erfahrung des universitären Alltags und ihrer individuellen Laufbahn geprägt. Trotz dieser Zusammenhänge haben sie die Funktion, einen Vorschlag auszuarbeiten und der Universitätsleitung vorzulegen. Letztlich werden Entscheidungen, die die Universitätsangehörigen betreffen, jedenfalls vom Rektorat getroffen.

Auf der Ebene der Universitätsstruktur werden alle Universitätsangehörigen, die als Mitglieder in Gremien und Kommissionen oder als Dekan_in tätig sind, zu Verantwortlichen für Frauen_förderung.

2.3 DER „FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER TU WIEN“¹⁵

Mit 5. Juli 2017 ist der „Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien“ (FFP) in Kraft getreten: in diesem bekennt sich die Universitätsleitung unter anderem zur För-

¹⁵ Vgl. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Frauenfoerderungsplan.pdf

derung von Studentinnen_ und zur Schaffung von Studienbedingungen, die Frauen_ wie Männern_ gleiche Möglichkeiten bieten. Die Ziele, die im FFP festgelegt sind, betreffen alle Universitätsangehörigen und sind auf mehreren Ebenen von diesen auszuführen.

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

Durch die Umsetzung des FFP verfolgt die TU Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Förderung der Genderkompetenz
3. Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
4. Frauenförderung
5. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen
6. Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen
7. Integrierung der fachbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
8. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes
9. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung
10. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung.

Abb. 2: Auszug aus dem „Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien“ 2017

Neben den allgemeinen Bestimmungen besteht der FFP aus den Teilen „Bewusstseinsbildung“, „Lehre“, „Forschung“, „Studierende“, „Personal- und Organisationsentwicklung“, „Einrichtungen zur Frauen_förderung und Gleichbehandlung“, „Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme“ und „Umsetzung und Berichtspflichten“.

In Teil B „Bewusstseinsbildung“ werden „Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache“, „Erhebung der Frauen_quote“, „Erhebung der Entlohnung“ und „Berichtspflichten zur Förderung von Frauen_“ angeführt.

Zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache, die in Schriftstücken sowohl im Verwaltungsbereich als auch im Bereich der Lehre Anwendung finden soll, existiert bereits ein Leitfaden der TU Wien¹⁶. Annalisa Mauri vom AKG für die Fakultät für Architektur und Raumplanung sagt: „Sensibilisierung fängt momentan mit der gendergerechten Sprache an. Beim Reden können und sollten wir Frauen_ sichtbar und wahrnehmbar machen. Bewusstseinsbildung und Gendergleichheit passieren auch niederschwellig“¹⁷. Um zusätzlich über geschlechtergerechten Sprachgebrauch zu erfahren, lässt sich neben den sprachlichen Leitfäden österreichischer Universitäten auch auf die sog. „Empfehlungen der Hochschulkonferenz“ zurückgreifen, die die „Verbesserung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an österreichischen Hochschuleinrichtungen“ in den Bereichen Management, Handeln, Lehre und Forschung zum Ziel haben¹⁸.

¹⁶ Vgl. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/geschlechtergerechte_Sprache/Leitfaeden/Folder_geschlechtergerechte_Sprache_HP_6_Auflage_2017.pdf

¹⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 66

¹⁸ Vgl. http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2019/04/HSK_Endbericht-Genderkompetenz_Langfassung-bf.pdf, S. 6

Brigitte Ratzer, unter dessen Leitung die Abteilung Genderkompetenz forscht und im FFP angeführte Daten erhebt, wird darin für die TU Wien als Teilnehmerin der Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe angeführt. Ratzer sagt: „*Genderrelevantes Wissen [...] hat auch mit Selbstreflexion zu tun. Würde ich das gleiche Selbstverständnis an den Tag legen und es zu einem Teil unserer Kultur machen, dann würde alles anders ausschauen. [...] Es gibt also keinen Grund anzugeben, es zu wollen aber nicht zu wissen, wie es geht. Und wenn mensch es wirklich nicht weiß, kann dieser zu mir kommen*“¹⁹.

In Teil C „Lehre“ werden „Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula“, „Begutachtung der Curricula“, „Beteiligung von Frauen an der Lehre“, „Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache“, „Evaluierung der Lehre“ angeführt.

Die Verantwortlichkeit für diesen Teil des FFP kann bei verschiedenen Akteur_innen gesehen werden. Die Studienkommission Architektur begutachtet zwar kontinuierlich die Curricula, zu denen von der Abteilung Genderkompetenz im Anschluss eine Stellungnahme erfolgt, als Anlaufstelle für Rückmeldungen zur Lehre dient allerdings Studiendekan Christian Kühn: „*Die Studienkommission wäre nicht die richtige Adresse um zu prüfen, ob die Leute das unterrichten, was eigentlich gemeint ist. Die Instanz dafür wäre der die Studiendekan Studierendekanin, der die anhand von Resultaten und von Gesprächen zu beobachten hat, ob die Lehre gut läuft*“²⁰. Kühn bestätigt die Lehrbeauftragungen der Forschungsbereichsleitungen und übermittelt diese anschließend dem AKG. Zu geschlechterspezifischen Lehrinhalten und Didaktik sagt Kühn: „*Es gibt Strukturen, die vorgeben, dass gewisse Inhalte gelehrt werden sollen. Das machen nicht die einzelnen Lehrenden alleine, sondern die Studienkommission. [...] [Wenn dieser Rahmen] zu eng definiert ist, ist es ein Eingriff in die Lehrfreiheit, wenn gar nichts drinnen [im Curriculum – Anm. d. Verf.] steht, dann gibt es keine Strategie. [...] An der Universität ist Didaktik sowieso etwas, dass mensch nicht gerne angreift. [...] Ich glaube, wenn jetzt noch die Frage dazukommt, Genderthemen didaktisch zu vermitteln, dann steigen die Leute an der Universität in ihrer Akzeptanz dieses Gedankens komplett aus. [...] Ich tu mir natürlich auch schwer zu beurteilen, wie viel Genderthemen sich in den einzelnen Lehrveranstaltungen verstecken*“²¹.

Auf der Ebene des FFPs werden einmal mehr alle Universitätsangehörigen zu Verantwortlichen für Frauenförderung.

¹⁹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 54 f

²⁰ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 59

²¹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 59 ff

3 ARCHITEKTURSTUDIUM – CHARAKTERISTISCHE ZAHLEN UND FAKTEN

3.1 DAS CURRICULUM: FACHSPEZIFISCHE STUDIENBEDINGUNGEN²²

Sowohl der Bachelor-, als auch der Master-Studienplan für Architektur gliedert sich in Prüfungsfächer, denen Module zugeordnet sind. Diese Module bestehen aus Lehrveranstaltungen der Typen Vorlesung (VO), Übung (UE), Vorlesungsübung (VU) und Seminar (SE).

Der Großteil der Lehrveranstaltungen wird vom wissenschaftlichen und künstlerischen Personal abgehalten, das an den Forschungsbereichen angestellt ist. Für Übungen und Vorlesungsübungen wird zusätzlich auf Architekturschaffende der Berufspraxis zurückgegriffen, die vom jeweiligen Forschungsbereich als Lehrpersonal angestellt werden. Diese betreuen im Rahmen von regelmäßigen Treffen jeweils eine Gruppe von bis zu 30 Studierenden, bei denen Projekte und Entwurfsprozess kritisch besprochen werden. *„Dass Lehrende hinzugezogen werden ist ein Spezifikum der TU als Massenuniversität. Da muss [mensch in Bachelorstudium und Masterstudium unterscheiden]. Im Bachelorstudium, also in diesen Massenlehrveranstaltungen, ist das eindeutig an die Lehrveranstaltungsleitungen delegiert: Sie suchen sich beispielsweise für 23 Gruppen 13 Externe und 10 Interne aus. Die Leute bewerben sich teilweise dafür, teilweise wird ausgeschrieben, sehr vieles ist Mundpropaganda. Es sind natürlich sehr viele Absolvent_innen der TU Wien, die an dieser Stelle wieder gerne zurückkommen, um zu unterrichten“²³. Das trifft auf folgende Lehrveranstaltungen des aktuellen Bachelor-Studienplans zu: „Grundkurs Architektur und Konstruktion“, „Hochbau und Tragwerk“, „Studio Raumgestaltung“, „Studio Wohnbau“, „Studio Gebäudelehre“, „Studio Hochbau“, „Studio Städtebau“, „Grundlagen der Landschaftsarchitektur“ und „Entwerfen“.*

Die Studienkommission legt über das Curriculum durch die darin vorhandenen Modulbeschreibungen zwar zu vermittelnde Lehrinhalte und zu erreichende Lernergebnisse fest, grundsätzlich gilt für die einzelnen Lehrveranstaltungen allerdings das Prinzip der Freiheit der Lehre²⁴. Folglich liegt auch die kritische Auseinandersetzung mit intakten Geschlechterrollen, Vorbildern und Geschichtsschreibung, sowie anderen genderspezifischen Thematiken, die im Bereich Architektur relevant sind, im Verantwortungsbereich der Lehrenden. *„Dass das das [Unterrichten an der TU Wien – Anm. d. Verf.] ein Potential hat, Genderthemen zu transportieren, stimmt natürlich; es hat mich als Studiendekan_ noch niemand besucht, um mir zu empfehlen, das zu verstärken“²⁵.*

²² Vgl. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/studienabteilung/BSc_Studienplaene_2018/BachelorArchitektur.pdf

²³ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 60

²⁴ Vgl. <https://www.jusline.at/gesetz/univg/paragraf/2>

²⁵ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 61

Die einzige Lehrveranstaltung, die diese Auseinandersetzung explizit geführt hat, die Vorlesung „Gender Studies“ aus dem Prüfungsfach „Sozial- und kulturwissenschaftliche Grundlagen“ (Bachelor), wurde nach Einsetzen der neuen Professur an der zuständigen Abteilung im Jahre 2017 vom Modul „Architekturtheorie und Technikphilosophie“ in das Wahlmodul des Prüfungsfaches verschoben, und somit aus dem Pflichtteil des Studienplans gestrichen bzw. durch die Vorlesung „Architekturtheorie 2“ ersetzt. Dies ist deshalb zulässig, weil der FFP das „[Angebot von] Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen_- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach“²⁶, und nicht als Pflichtfach vorsieht. Bezüglich der Anmerkung, dass Gender Studies aus dem Studienplan gestrichen wurde, sagt Kühn: „Die Vorlesung ist seit 2017 mit dem Argument aus dem Studienplan gestrichen, dass Architekturtheorie, so wie es jetzt unterrichtet wird, diese Vorlesung integriert“²⁷.

Es ist, entsprechend dem Curriculum, davon auszugehen, dass alle Studierenden unter den gleichen Studienbedingungen studieren. Tatsächlich gilt das allerdings nur für Vorlesungen, nicht aber für die zuvor erwähnten (Vorlesungs-) Übungen. Dort sind die Studierenden den Lehrmethoden und Verhaltensweisen unterschiedlicher Betreuungspersonen ausgesetzt, was sich unmittelbar auf die persönlichen Erfahrungen auswirkt. Die unmittelbare Verantwortung über die Erfahrungen der Studierenden während Betreuungen tragen die Forschungsbereichsleitungen, die entscheiden, welche Personen zur Betreuung der Studierenden als externe Lehrbeauftragte eingesetzt werden (meist „[handelt es] sich um junge Absolvent_innen mit ein paar Jahren Berufserfahrung“²⁸) und der_die Studiendekan_Studiendekanin, der_die die Lehrbeauftragungen bestätigt. Die Abteilung Genderkompetenz, der AKG sowie die Studierendenvertretung (Fachschaft Architektur und HTU) tragen im Vergleich dazu nur die mittelbare Verantwortung, da sie als Anlaufstelle fungieren, bei denen Studierende Hilfe und Beratung beanspruchen können.

3.2 STATUS QUO: FRAUEN_ ANTEIL UNTER DEN UNIVERSITÄTSANGEHÖRIGEN

Die Fakultät für Architektur und Raumplanung an der TU Wien besteht aus fünf Instituten für Architektur und einem Department für Raumplanung, die zusammen 26 Forschungsbereiche stellen (cf. Abb. 3). In letzteren waren 2018 in Summe 568 Universitätsangehörige als wissenschaftliches und lehrendes Personal tätig, darunter 221 Frauen_ (87 als wissenschaftliches Personal, 134 als Lehrpersonal) und 347 Männer_ (127 als wissenschaftliches Personal, 220 als Lehrpersonal).

²⁶ Vgl. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Frauenfoerderungsplan.pdf, S. 8

²⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 58

²⁸ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 49

ORGANIGRAMM DER FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND RAUMPLANUNG AN DER TU WIEN, Stand 07.2019

Fakultät für Architektur und Raumplanung

Dekan
Rudolf Scheuvs, Univ.Prof. Dipl.-Ing.

Studiendekan Architektur und Building Science
Christian Kühn, Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn.

Studiendekan Raumplanung und Raumordnung
Arthur Kanonier, Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn.

<p>Institut für Kunstgeschichte, Bauforschung und Denkmalpflege</p> <p>Baugeschichte und Bauforschung Marina Döring-Williams Univ.Prof. Dr.-Ing. MA.</p> <p>Denkmalpflege und Bauen im Bestand Nott Caviezel Univ.Prof. Dr.phil.</p> <p>Kunstgeschichte Robert Stalla Univ.Prof. Dr.phil. Mag.art.</p>	<p>Institut für Architektur und Entwerfen</p> <p>Gebäudelehre und Entwerfen Tina Gregoric Dekleva Univ.Prof. Dr.-Ing. M.Arch</p> <p>Wohnbau und Entwerfen Michael Obrist Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p> <p>Raumgestaltung und Entwerfen Wilfried Kühn Univ.Prof. Dott.arch.</p> <p>Hochbau und Entwerfen Asind Stautler Univ.Prof. Dipl.-Arch. Thomas Hasler, Univ.Prof. Dr.sc.techn. Heinz Johann Priebering Univ.Prof.Arch. Dipl.-Ing. Dr.techn.</p> <p>Hochbau, Konstruktion und Entwerfen Gerhard Steixner Univ.Prof. Mag.arch.</p> <p>Gestaltungslehre und Entwerfen András Pálffy Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p>	<p>Institut für Architekturwissenschaften</p> <p>Digitale Architektur und Raumplanung Michael Ulrich Hensel Univ.Prof.Arch. Dipl.-Ing PhD</p> <p>Tragwerksplanung Peter Bauer Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p> <p>Bauphysik und Bauökologie Ardeshir Mahdavi Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn.</p> <p>Architekturtheorie und Technikphilosophie Vera Bohmann Univ.Prof. Dr.phil.</p>	<p>Institut für Städtebau, Landschaftsarchitektur und Entwerfen</p> <p>Städtebau und Entwerfen Christoph Luchsinger Univ.Prof. Dipl.-Arch.</p> <p>Landschaftsplanung und Gartenkunst Richard Stiles O.Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p> <p>Projektentwicklung und -management Dietmar Wiegand Univ.Prof. Prof.h.c. Dipl.-Ing.</p>	<p>Institut für Kunst und Gestaltung</p> <p>Zeichnen und visuelle Sprachen Christine Hohenbüchler Univ.Prof. Mag.art.</p> <p>Dreidimensionales Entwerfen und Modellbau Christian Kern Univ.Prof. Arch.Dipl.-Ing.</p>	<p>Department für Raumplanung</p> <p>Rechtswissenschaften N.N.</p> <p>Stadt- und Regionalforschung Rudolf Giffinger Univ.Prof. Mag.rer.nat. Dr.techn.</p> <p>Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik Michael Getzner Univ.Prof. Mag.rer.soc.oec. Dr.rer.soc.oec.</p> <p>Örtliche Raumplanung Rudolf Scheuvs Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p> <p>Verkehrssystemplanung Martin Berger Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.-Ing.</p> <p>Soziologie Simon Andreas Güntner Univ.Prof. Dr.phil.</p> <p>Regionalplanung und Regionalentwicklung Sibylla Zech Univ.Prof. Dipl.-Ing.</p> <p>Bodenpolitik und Bodenmanagement Arthur Kanonier Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn.</p> <p>Arbeitsbereiche Interdisciplinary Centres Räumliche Simulation und Modellbildung Stadtkultur und öffentlicher Raum</p>
<p>future.lab - Plattform für inter- und transdisziplinäre Lehre und Forschung</p> <p>future.lab Research Center Stadtkultur und Öffentlicher Raum SkuOR</p>					
<p>Services Architektur und Raumplanung</p> <p>Dekanat der Fakultät für Architektur und Raumplanung EDV-Labor</p>					

Abb. 3: Organigramm der Fakultät für Architektur und Raumplanung an der TU Wien, Stand 07.2019²⁹

Der Frauen_anteil liegt dementsprechend sowohl unter dem wissenschaftlichen Personal, als auch unter dem Lehrpersonal und insgesamt bei ca. 40%. Laut Vollzeitäquivalente des Jahres 2018 ergibt das 72 durch Frauen_ und 126 durch Männer_ besetzte Vollzeitstellen und somit einen Frauen_anteil von 36,3% unter dem wissenschaftlichem und lehrenden Personal³⁰.

Bei der Betrachtung des Frauen_anteils stellt sich allerdings auch die Frage nach dem Anstellungsverhältnis der Universitätsangehörigen: von 18 Anstellungsverhältnissen sind lediglich vier (Professor_innen, Dozent_innen, Senior Scientists und Vertragsbedienstete des wissenschaftlichen Dienstes) unbefristet, bei zweien (Laufbahnstellen und Senior Lecturers) wechselt der Vertrag von befristet auf unbefristet, sobald die Qualifizierungsvereinbarungen erfüllt wurden. Das Anstellungsverhältnis beeinflusst die Repräsentanz im weitesten Sinn, da auch Vertretungsarbeit im Rahmen von Gremien betroffen ist: „Die Wahrheit ist, dass bei einem befristeten Vertrag gut überlegt werden muss, ob Zeit für Gremienarbeit aufgebracht werden kann, wenn diese unter Umständen

²⁹ Vgl. <https://ar.tuwien.ac.at/Fakultaet/Ueber-die-Fakultaet>

³⁰ Eigene Auswertung laut Daten der Abteilung Genderkompetenz für das Jahr 2018

im Lebenslauf nichts bringt“³¹. Von allen Frauen_, die an der Fakultät für Architektur und Raumplanung dem wissenschaftlichen und lehrendem Personal angehören, stehen nur 11% in einem unbefristetem Verhältnis – unter den Männern_ sind es 17%. Bestrebungen, die Unterrepräsentanz von Frauen_ über die Anstellungsverhältnisse zu beheben, gibt es derzeit nicht. Es fällt zudem auf, dass der Frauen_anteil in den unbefristeten Stellen im Vergleich der vorherigen Jahre entweder konstant oder sinkend ist. Fakultätsdekan_ Rudolf Scheuven sagt: „Im PreDoc- und PostDoc-Bereich haben wir immer leichte Schwankungen, denn die Verträge laufen zwischen 4 und 6 Jahren. Im PostDoc-Bereich gibt es aufgrund der 6-Jahres-Verträge zunehmend mehr Frauen_. Bei den (außerordentlichen) Professuren, die Verträge haben, die bis zur Pensionierung laufen, findet wenig Veränderung statt“³² (cf. Abb. 4).

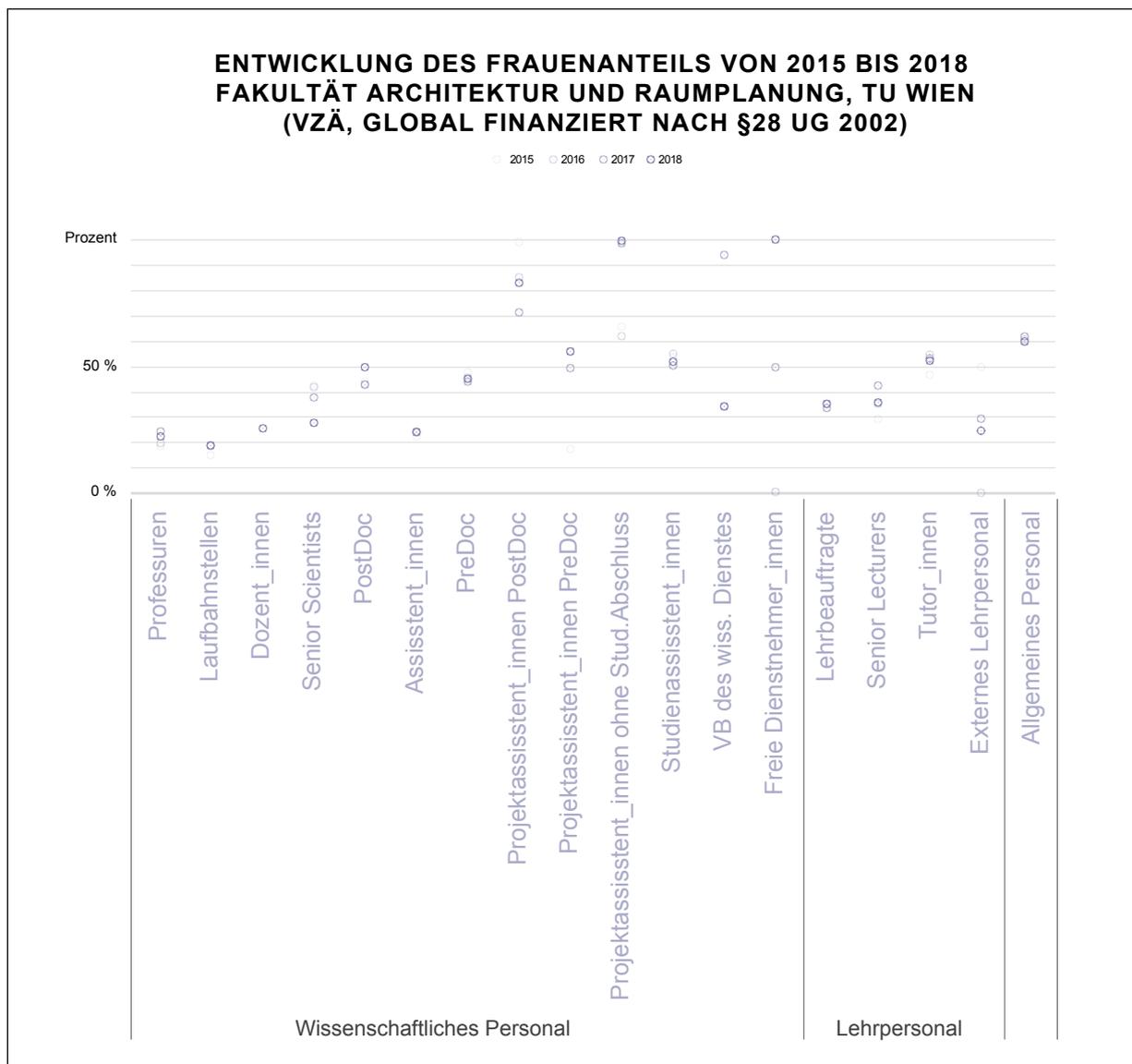


Abb. 4: Entwicklung des Frauen_anteils an der Fakultät für Architektur und Raumplanung (TU Wien) von 2015 bis 2018 (Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert nach §28 UG 2002)³³

³¹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 55

³² Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 45

³³ Daten der Abteilung Genderkompetenz für die Jahre 2015-2018

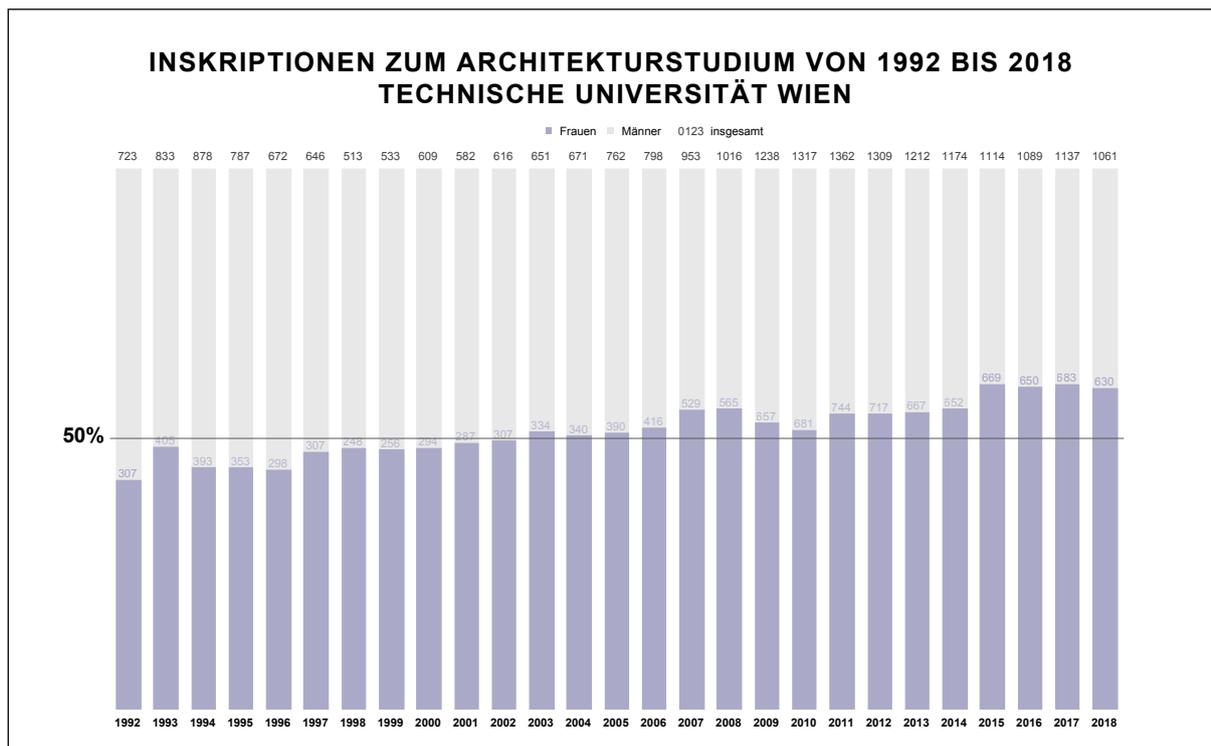


Abb. 5: Inskriptionen zum Architekturstudium (Diplomstudium bzw. Bachelor- und Masterstudium) an der Technischen Universität Wien zwischen 1992 und 2018³⁴

Unter den Studierenden liegt der Frauen_anteil seit 2003 sowohl bei den Inskriptionen als auch bei den fortgemeldeten Studierenden auf über 50%³⁵ (cf. Abb. 5).

Auffällig ist vor allem, dass der zu Beginn des Studiums ausgewogene Anteil an Frauen_ und Männern_ mit den weiteren Qualifikationsstufen und Karrierestufen stark zurückgeht. Im Architekturstudium an der TU Wien zeichnet sich eine regelrechte Karriereschere ab (cf. Abb. 6): „Im universitären Umfeld braucht mensch sich nur in der Hierarchie des Systems umsehen: je höher mensch die Hierarchie hinaufsteigt, sind auch in der Architektur signifikant weniger Frauen_ zu finden“³⁶. 2018 etwa waren im Architekturstudium 55% Studentinnen_ 39% lehrenden Frauen_ und 24% Professorinnen_ gegenübergestellt.

³⁴ Eigene Auswertung laut TISS, in: https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre

³⁵ Ebda.

³⁶ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 58

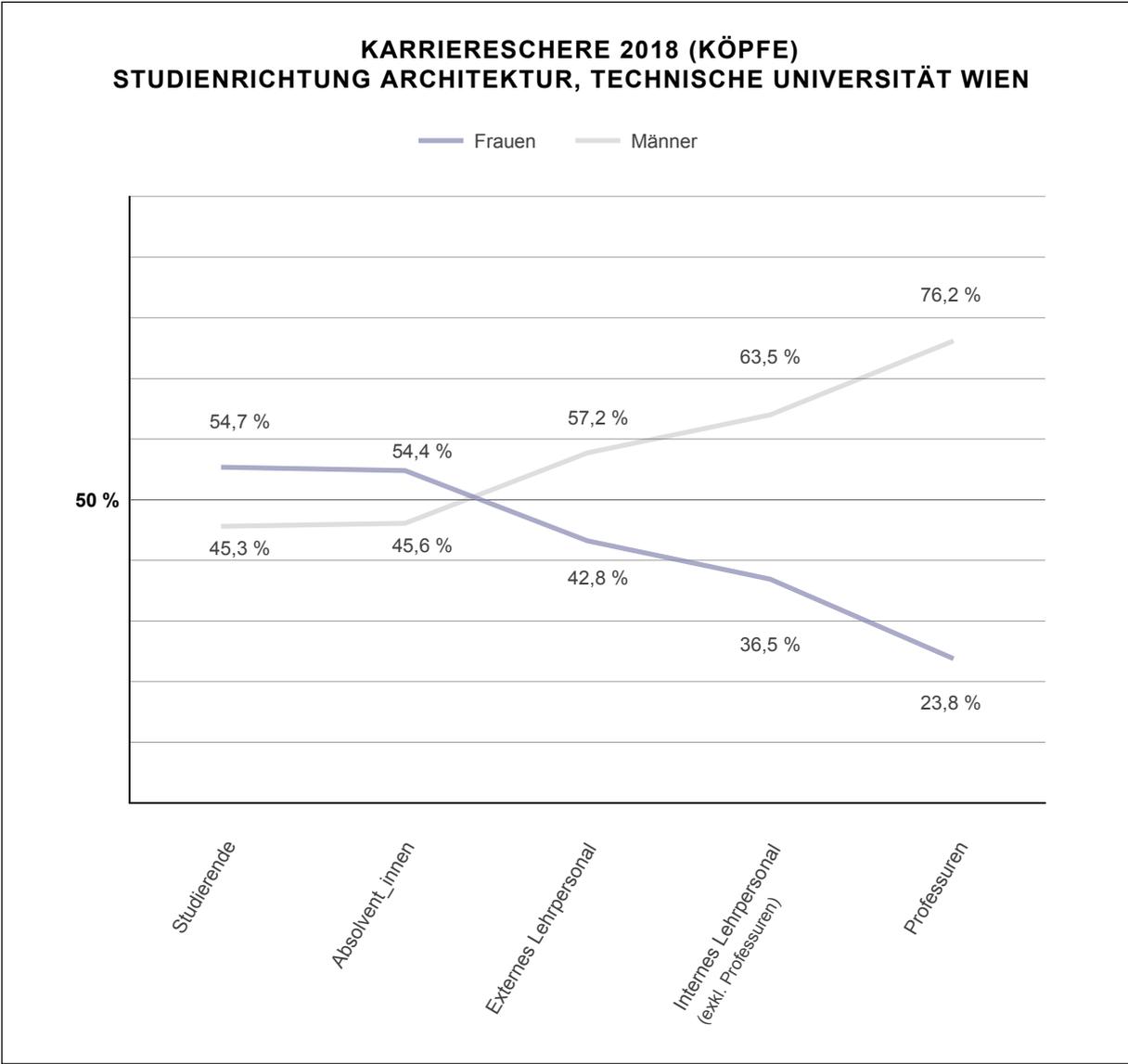


Abb. 6: Karriereschere in der Studienrichtung Architektur an der TU Wien 2018 (Köpfe)³⁷

³⁷ Eigene Auswertung laut TISS

3.2 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN

Der Begriff „Chancengleichheit“ wird bisher vor allem im beruflichen Kontext verwendet und tritt in zahlreichen Studien vor allem in Begleitung der Stichworte „Gläserne Decke“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Erscheinung. Über die TU Wien sagt Kühn: *„Ich hätte den Eindruck, dass Frauen_, die hier seit 2000 studieren, nicht das Gefühl haben, dass sie irgendwo besonders durch die Tatsache, dass sie Frauen_ sind, gehindert werden. [...] Die Probleme tauchen dann wahrscheinlich auf, wenn sie die Universität verlassen“*³⁸. Auch von Studierendenseite scheint ein Bewusstsein für die Herausforderungen des Berufsfeldes Architektur vorzuliegen, wie eine_ Studentin_ vorgibt: *„Prinzipiell nehme ich im akademischen Bereich noch keine wirkliche Diskriminierung auf meine Person bezogen wahr, aber ich habe den Eindruck, dass ich auf die Arbeitswelt vorbereitet werde, wo das Thema viel präsenter ist“*³⁹.

Diese Herausforderungen – zu denen neben langen Arbeitszeiten, regelmäßigen Projektbesprechungen und Interdisziplinarität nachweislich auch geschlechtsspezifische Diskriminierung zählt – werden bereits während des Architekturstudiums spürbar und erfordern gewisse soziale Fähigkeiten. Kühn spricht diesbezüglich von der Notwendigkeit von Seilschaften: *„Menschen, die gut im Stande sind [...] zu kommunizieren und zu kooperieren, haben es in diesem Studium leichter“*⁴⁰. Um Frauen_ im universitären Umfeld zu fördern, bräuchte es laut Kühn außerdem *„Netzwerke, die für Frauen_ vollkommen offen sind“*, denn *„je mehr das Klan-Denken einer Institution dominiert, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass [Männer_netzwerke] den Frauen_ schaden“*⁴¹. Kühn adressiert mit diesen Aussagen *„Netzwerke, die sagen, nichts gegen Frauen_ zu haben und nichts dementsprechendes tun, aber es trotzdem durchziehen, den_ Mann_ unbedingt auf einen Lehrstuhl zu bekommen“*⁴² und den Habitus, Frauen_ zwar nicht zu diskriminieren, aber auch nicht explizit zu fördern. Der Mangel an gendersensiblen Handlungen kann nicht nur auf der Ebene der Berufungen, sondern auch auf jener der Lehre festgestellt werden, wie folgender studentischer Erfahrungsbericht zeigt: *„Im Bachelorentwerfen (HB2) hatte der Betreuer_ ein paar Studenten_ in der Gruppe, die er schon kannte, und führte von dort an die Gespräche hauptsächlich mit ihnen und bevorzugte diese offensichtlich“*⁴³. Die Umfrage hat ergeben, dass Teamfähigkeit und gegenseitige Unterstützung unter den Studierenden größtenteils als Werte gesehen werden: 77% der Studentinnen_ fühlen sich von ihren Kollegen_ ermutigt, einige erwähnen explizit auch die unterstützende Rolle ihrer Kolleginnen_. Ein studentisches Netzwerk, das sich entschieden für Chancengleichheit und Frauen_förderung im Architekturstudium einsetzt, gibt es an der TU Wien bislang nicht.

³⁸ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 62

³⁹ Vgl. Umfrage unter Architekturstudentinnen der TU Wien, durchgeführt von Viktoria Edler (Verf.) über die Online-Plattform Findmind, Mai 2019, Teilnehmerin 3560494, Anhang S. 76

⁴⁰ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 61

⁴¹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 63

⁴² Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 62

⁴³ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3570575, Anhang S. 77

Aus den Ergebnissen der Umfrage geht auch hervor, dass viele Studentinnen_ geschlechtsspezifischen Leistungsdruck wahrnehmen. Eine_ Studentin_ berichtet: *„Ich und weitere Studentinnen_ können bestätigen, dass wir oft viel mehr Leistung als die Kollegen_ erbringen müssen. Wir bekommen oft mehr Druck zu spüren und werden als Frau_ anders gesehen“*⁴⁴, eine_ weitere_ schließt sich dem an: *„Manchmal habe ich das Gefühl, als Frau_ mehr als meine Kollegen_ leisten zu müssen“*⁴⁵. Dass dieser Leistungsdruck von Lehrenden ausgeht, verdeutlicht folgende Aussage: *„Oft habe ich das Gefühl, mich als Frau_ mehr bemühen zu müssen, um ernstgenommen zu werden oder um von Betreuern_ ähnlich viel Anerkennung zu bekommen, wie meine Kollegen_“*⁴⁶. Eine_ Studentin_ veranschaulicht anhand einer Erfahrung, wie Leistungsdruck teilweise mit öffentlicher Zurschaustellung der Schwächen einhergeht: *„Ein Erlebnis, das ich hatte, war bei Grundkurs Hochbau, wo die schlechteste Zeichnung mit Name und Matrikelnummer vor allen Studierenden präsentiert wurde und mit einem Buch ‚Zeichnen lernen für Kindergartenkinder‘ prämiert wurde. Dieser ‚Preis‘ ging an eine Frau_“*⁴⁷. Den an der TU Wien vorliegenden Leistungsdruck und die damit verbundenen Genderaspekte bestätigt auch Ratzler und äußert den Wunsch nach *„[guten und sinnvollen] Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Arbeit und Ausbildung“*⁴⁸.

Im Gegensatz zu Architekturschaffenden aus dem Berufsleben haben Architekturstudierende keine Möglichkeit, zu wählen, in welchem Bereich und in welchem Umfeld sie arbeiten möchten, sondern sind den Studienbedingungen und dem Habitus der Universitätsangehörigen ausgesetzt. Studentinnen_ bekommen den Leistungsdruck deutlich zu spüren, wie es diese_ Studentin_ formuliert: *„Erst wenn wir genauso viele schlechte Frauen_ in leitenden Positionen haben, wie schlechte Männer_, haben wir eine Gleichberechtigung erzielt. Das ist natürlich nicht ein Ziel, auf das mensch hinarbeiten sollte, aber es zeigt die Schwierigkeit, Frauen_ immer an Spitzenqualitäten und Spitzenleistungen zu messen“*⁴⁹. Gleichbehandlung kann lediglich durch die Verankerung von Genderkompetenz gewährleistet werden. Wie positiv sich ein unterstützendes Verhalten von Seite der Lehrenden auswirken kann, berichtet diese_ Studentin_: *„Ich wurde in letzters von meiner_ Professorin_ in der Übung gelobt und dass hat mich wirklich ermutigt weiter zu machen [...]. Sie_ hat nicht wirklich viel gesagt, es war nur ein: ‚ja gib nicht auf und mach weiter‘, aber es hat mir sehr viel bedeutet“*⁵⁰.

⁴⁴ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554834, Anhang S. 73

⁴⁵ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554829, Anhang S. 73

⁴⁶ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3565466, Anhang S. 76

⁴⁷ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3559186, Anhang S. 75

⁴⁸ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 56

⁴⁹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3577181, Anhang S. 78

⁵⁰ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3559879, Anhang S. 76

4 GEGENÜBERSTELLUNG VON FRAUEN_FÖRDRUNGSMAßNAHMEN UND STUDENTISCHEN ERFAHRUNGEN

4.1 REPRÄSENTANZ VON FRAUEN_ IM ARCHITEKTURSTUDIUM

Die Repräsentanz von Frauen_ und ihr Beitrag im universitären Umfeld wird sowohl in der „Leistungsvereinbarung 2019-2021“ zwischen der TU Wien und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (cf. Abb. 7), als auch im FFP (z.B. § 5, §15 und §17) geregelt.

A2.2.2	Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen	Schaffung von Stellen für Frauen im wissenschaftlichen Betrieb: Laufbahnstellen; Post- und Praedoc-Stellen	2019
			1 Laufbahnstelle
			2020
			3 Laufbahnstellen

Abb. 7: Auszug der „Leistungsvereinbarung 2019-2021“, „Vorhaben zu gesellschaftlichen Zielsetzungen“⁵¹

Die zuständigen Organe und Stellen (Studiendekan_, Fakultätsdekan_, Abteilung Genderkompetenz und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) sind sich einig: „dass unsere Fakultät den höchsten Frauen_anteil stellt ist keine Ausrede! Wir haben einen enormen Handlungsbedarf, gerade bei den höheren Stellen, bei den Professuren, bei den Laufbahnstellen und genauso bei den Lehrbeauftragungen“⁵². Auch den – im Rahmen der vorliegenden Arbeit – befragten Studentinnen_ ist der Mangel an weiblichen_ Lehrenden zu 66% aufgefallen; 82% unter ihnen sind sich über den Änderungsbedarf dieses Umstands einig. Ein hoffnungsvoller Ton ist vor allem von Studiendekan_ und Fakultätsdekan_ zu vernehmen, die von „Generationenwechsel“⁵³ und von „[Zeit], bis sich eine Entwicklung auch in der Praxis niederschlägt“⁵⁴ reden.

Als strukturelle Maßnahme zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen_ ist zur Zeit vor allem von der Erhöhung des Frauen_anteils unter den Lehrenden die Rede.

Eine Stelle, an der diesbezüglich angesetzt wird, sind Berufungskommissionen: „Bei den Professuren und Stellennachbesetzungen sind wir an einem Zeitpunkt, wo es enorm wichtig wird, den

⁵¹ Vgl. https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/universitaetsentwicklung_und_qualitaetsmanagement/Bilder/TU_Wien_Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf, S. 12

⁵² Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 49

⁵³ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 45

⁵⁴ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 58

Frauen_anteil zu erhöhen [...] Wir gehen in der Regel bei allen Nachbesetzungen davon aus, dass zumindest die Hälfte der Stellen an Frauen_ geht. Ob wir das erreichen, weiß ich nicht, aber die Zielsetzung ist es⁵⁵. Der_ Fakultätsdekan_ berichtet außerdem, dass als Maßnahme damit begonnen wurde, „neben den eingehenden Bewerbungen ganz gezielt Frauen_ anzuschreiben“⁵⁶. Die zusätzliche Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder zu Beginn der Berufungsverfahren durch die Abteilung Genderkompetenz und den AKG soll dazu beitragen, Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

Eine weitere Stelle, an der in Bezug auf Unterrepräsentanz angesetzt werden könnte, sind die Lehrbeauftragungen: „wir müssen [...] steuern, dass der Frauen_anteil unter den externen Lehrbeauftragungen steigt. Das sind nämlich die Stellen, die einen dann auch für die nächsten Ebenen qualifizieren. Wenn ich mal eine Zeit lang Lehrbeauftragte_r war, kann ich darauf verweisen, wenn ich mich bei anderen Hochschulen bewerbe“⁵⁷. Die Auswahl der Lehrbeauftragungen geschieht durch die Forschungsbereichsleitungen, ihre Bestätigung durch den_die Studiendekan_ Studiendekanin. Derzeit gibt es keine Maßnahme oder Bestrebung, um den dortigen Frauen_anteil zu erhöhen. Laut Studiendekan_ bestünde die Schwierigkeit darin, die Lehrbeauftragten „zu einer gewissen Denkschule und einer gewissen Vorstellung, was richtig und was falsch ist, zu verpflichten. In der Architektur ist das natürlich eine sehr diskursabhängige Geschichte [...] Dass das ein Potential hat, Genderthemen zu transportieren, stimmt natürlich; es hat mich als Studiendekan_ noch niemand besucht, um mir zu empfehlen, das zu verstärken“⁵⁸.

Die Frage der Repräsentanz von Frauen_ stellt sich allerdings nicht nur bei den Stellen, sondern auch in Bezug auf Lehrinhalt und Wissensvermittlung.

Eine_ befragte_ Studentin_ berichtet: „[...] in einem Seminar wollte ich über die Problematik aufmerksam machen, dass uns wenig über Frauen_ in der Architektur vermittelt wird und wurde überhaupt nicht unterstützt“⁵⁹. Scheuven erinnert sich: „in den Vorlesungen, in denen ich so gewesen bin, wurden auch immer nur Männer_ erwähnt. Es ist wahnsinnig schwer, weil vieles überdeckt wird. Bei Büros mit zwei Leuten ist es immer der_ Mann_, der_ im Vordergrund steht, und in den meisten Fällen nicht die_ Frau_“⁶⁰. Tatsächlich geben 12% der befragten Studentinnen_ an, Frauen_ würden als Referenz nie als Einzelperson erwähnt werden. Eine_ befragte_ Studentin_ berichtet: „[...] es lässt sich nicht wirklich sagen, ob manche das machen, weil sie das für richtig halten, oder weil sie von anderen dazu gezwungen werden. Manchmal kommt es so rüber, als wären sie gelangweilt davon, immer die Architektinnen_ auch zu erwähnen“⁶¹. Allgemein lässt sich laut den Ergebnissen der studentischen Umfrage feststellen, dass der an der TU Wien gelehrte Kanon an Architekturschaffenden nach

⁵⁵ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 45

⁵⁶ Ebda.

⁵⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 49

⁵⁸ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 60 f

⁵⁹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3563744, Anhang S. 70

⁶⁰ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 50

⁶¹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3559879, Anhang S. 76

wie vor männlich_ dominiert ist. 45% der befragten Studentinnen_ sind sich einig, dass architekturenschaffende Frauen_ von Lehrenden zu selten erwähnt werden. Dass 35% meinen, es handle sich immer nur um dieselben Frauen_, wirft zudem die Frage nach der kritischen Auseinandersetzung mit der Geschichtsschreibung und dem Kanon auf. Eine Studentin_ bezeugt, dass *„die Anzahl an Architektinnen_, die z.B. in Architekturgeschichte, Architektur & Film oder Hochbau 1 behandelt werden, [an einer Hand abgezählt werden kann]“*⁶². Bezüglich Einladungen von Architektinnen_ zu Podiumsdiskussionen bemerkt Scheuven: *„[bestimmte Namen decken das ganze Feld ab und der Schatten dieser Namen ist so groß], dass die, die im Schatten stehen, nicht mehr sichtbar sind. Das ist eine Recherchearbeit, die zu leisten ist“*⁶³.

Abseits von Lehrveranstaltungen mit genderspezifischem Schwerpunkt („Architekturtheorie 2“, ehem. „Gender Studies“) werden genderspezifische Aspekte nicht thematisiert, meinen 51% aller befragten Studentinnen_. Damit mangelt es an kritischer Auseinandersetzung mit Rollenklischees und an weiblichen_ Vorbildern; der Beitrag von Frauen_ zur (Architektur-)Geschichte wird ausgeblendet: *„Frauen_ müssen öfter erwähnt werden, ihre Arbeit gezeigt und geschätzt werden. Speziell in der Architektur sind Frauen_ schon früher ein sehr wichtiger Part gewesen, doch niemals erwähnt worden. Das sollte/muss sich definitiv ändern, um jungen heranwachsenden Studierenden zu zeigen, dass nicht nur Männer_ einen Stellenwert haben“*⁶⁴. Obwohl von Seite der Studentinnen_ eindeutig der Wunsch nach *„Sichtbarmachen von Frauen_ in der Architektur im Architekturstudium in Vorlesungen (Pflichtveranstaltungen wie Kunst- und Architekturgeschichte, Gender Studies aber auch in Wahlfächern)“*⁶⁵ besteht, werden momentan keine Maßnahmen gesetzt, um der Unterrepräsentanz von Frauen_ im Lehrinhalt entgegenzuwirken.

Workshops zu den Themen Gleichbehandlung und subtile Diskriminierung für Lehrende gibt es derzeit laut Fakultätsdekan_ nicht, dennoch ist laut ihm_ *„[Sensibilisieren auf dieser Ebene] bestimmt möglich“* und *„eine Frage, die sich in erster Linie an den_ die Studiendekan_ Studiendekanin richtet“*⁶⁶. Kühn verweist in dieser Angelegenheit auf die Studienkommission, die *„[gewisse Inhalte und gewünschte Lernergebnisse festlegt]“*⁶⁷ und bemerkt in Bezug auf seine_ Aufgabe, die Lehre zu prüfen: *„Ich tu mir natürlich auch schwer zu beurteilen, wie viel Genderthemen sich in den einzelnen Lehrveranstaltungen verstecken“*⁶⁸. Bei der Frage nach Formaten zur Bewusstseinsbildung im Bereich Gender meint Mauri, *„dass wir das Thema ‚Frauen_ in der Planung‘ auch in der Lehre viel entschlossener behandeln sollten. Es braucht Vorbilder und erprobte Zugänge, um Zweifel und Missverständnisse aus dem Weg zu schaffen. Wir brauchen role models und deren Lebenserfahrungswerte,*

⁶² Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3559186, Anhang S. 75

⁶³ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 50

⁶⁴ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3565868, Anhang S. 78

⁶⁵ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3563744, Anhang S. 78

⁶⁶ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 50

⁶⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 59

⁶⁸ Ebd.

um jungen Studentinnen_ mögliche Praxiszugänge sichtbar zu machen“⁶⁹. Laut Ratzter mangelt es jedoch an Verantwortungsgefühl in der Professor_innenkurie – also genau dort, wo Studentinnen_ potentielle Vorbilder finden können. Zum Habitus der Professorinnen_ im Architekturstudium äußert sich Ratzter wie folgt: *„Ich mache schon länger die Beobachtung, dass es sehr schwierig ist, die Professorinnen_ der Architektur dazu zu bringen, sich in dieser Eigenschaft [Frauen_förderung, Chancengleichheit – Anm. d. Verf.] zu äußern oder auch zu beteiligen. [...] Wir haben auch ein Professorinnen_-Netzwerktreffen, das ich von hier aus zwei Mal im Jahr organisiere. Jetzt müsste ich mich sehr täuschen, wenn ich außer einer Ausnahme jemals eine_ Architektin_ dort gesehen hätte. Die antworten nicht und kommen auch nicht. [...] ich halte es für kein gutes Zeichen, dass sie sich gar nicht in dieser Rolle sehen“*⁷⁰. Auch Kühn akzentuiert die potentielle Vorbildwirkung von im Berufsleben verankerten Architektinnen_: *„Es [Frauen_ an die TU zu bringen – Anm. d. Verf.] kann ja eigentlich nur funktionieren, wenn es unter den Frauen_ echte Vorbilder gibt, die tatsächlich erfolgreich sind und das auch bewusst artikulieren“*⁷¹.

4.2 VORURTEILE UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG

Chancengleichheit und Frauen_förderung sind in Österreich in vielen Gesetzestexten verankert: im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG, §11), im Frauen_förderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (cf. BGBl II 97/2008) und im Universitätsgesetz (UG 2002, §2). An der TU Wien erlangen sie durch den FFP ihre Berechtigung, die Verantwortung ist auf mehrere Universitätsangehörige, Organe und Gremien aufgeteilt. Kühn sagt, *„die Sensibilisierung für das Thema hat über die letzten Jahre zugenommen. Diverse Veranstaltungen dazu sind Dinge, die mit einer gewissen Selbstverständlichkeit gefördert werden und die als selbstverständlicher Teil des Betriebs wahrgenommen werden“*⁷². Dass *„sehr maßnahmen- und gelegentlichesgetrieben“*⁷³ agiert wird, bemerkt Ratzter: *„Wenn eine Veranstaltung stattfindet, machen wir mit, laden ein oder wickeln sie ab [...]. Das ist aber keine Strategie und hat keine strategischen Auswirkungen. Wir stehen gerade an dem Punkt, wo die Frage nach der Integration dieser Maßnahmen in die Struktur langsam einzelne Aktivitäten erfährt“*⁷⁴. Dem scheint sich auch Mauri anzuschließen: *„Gendergleichheit kann durch die Einführung der Frauen_quote oder durch das Wirken von Organen wie dem AKG forciert werden, es hängt jedoch mit einem breiten betriebsinternen Konsens zusammen: jede_r an unserer Fakultät kann und soll sich für eine tatsächliche ‚Gender Equality‘ [dt. ‚Chancengleichheit‘ – Anm. d. Verf.] einsetzen!“*⁷⁵.

⁶⁹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 66

⁷⁰ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 53

⁷¹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 63

⁷² Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 59

⁷³ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 51

⁷⁴ Ebda.

Durch die gesetzliche Verankerung werden Chancengleichheit und Frauen_förderung auch im universitären Umfeld als selbstverständlich erachtet. Diese Verankerung sorgt allerdings auch für die Verlagerung der Ebene, auf der geschlechtsspezifische Diskriminierung stattfindet. Während Kühn davon berichtet, dass die bei ihm_ eingelangten Beschwerden von Studierenden „mit *Gendergeschichten rein statistisch nichts zu tun [haben]*“⁷⁶, ergeben die Ergebnisse der Umfrage ein ganz anderes Bild. Auf die Frage nach subtilen Formen der Diskriminierung im Laufe von Lehrveranstaltungen – beispielsweise sexistische, geschlechtsspezifische Bemerkungen, die als Witz getarnt sind, oder geäußerte Vorurteile – geben lediglich 13% aller befragten Studentinnen_ vor, keine Erfahrungen in diesem Bereich gemacht zu haben. 17% berichten, selbst nicht betroffen zu sein, aber von anderen Fällen gehört zu haben: „*Ich persönlich habe im universitären Raum bis jetzt noch kein bevorzugendes oder benachteiligendes Verhalten mir gegenüber, aufgrund meines Geschlechts erlebt – würde aber nicht behaupten, dass es das nicht gäbe und kenne es aus Erzählungen von anderen*“⁷⁷. Die restlichen Befragten haben bereits (teils subtile) geschlechtsspezifische Diskriminierung erfahren, manche unter ihnen haben zusätzlich von anderen Betroffenen gehört. Aus den Umfrage-Ergebnissen geht jedenfalls der Wunsch eines vorurteilsbefreiten Universitätsalltags hervor: „*Ich wünsche mir weniger Vorurteile und weniger Kategorisierung. Ich entscheide, welche_ Frau_ ich sein will und wie ich mich definiere. Meine Erscheinung auf der Universität soll nicht der Grund sein, aus dem ich oder meine Arbeit ernst genommen wird oder nicht – was derzeit leider oft der Fall ist*“⁷⁸.

Mehrere befragte Studentinnen_ berichten davon, in Betreuungen nicht die gleiche Aufmerksamkeit zu bekommen wie ihre Studienkollegen_: „*Ich persönlich habe (vor allem am Anfang des Studiums) schon oft miterlebt, dass Betreuer_ bei Korrekturen Studenten_ präferieren und ihnen mehr zuhören [...] als Studentinnen_*“⁷⁹. Studentinnen_ wird also weniger zugehört („*Mir ist mehrmals aufgefallen, dass mir Leute nicht zuhören möchten, wenn die Gruppe vorwiegend aus Männern_ besteht. Ich habe es auch bei anderen beobachten können*“⁸⁰), oder erst durch ihre Studienkollegen_ Glaubwürdigkeit zugeschrieben: „*Es ist mir schon öfters passiert, dass meine Argumente von meiner Betreuungsperson erst dann wahrgenommen und als richtig befunden wurden, wenn sie von einem Kollegen_ wiederholt wurden*“⁸¹. Studentinnen_ werden in manchen Fällen nicht als Ansprechperson ange-

⁷⁵ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 66

⁷⁶ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 60

⁷⁷ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3556429, Anhang S. 75

⁷⁸ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554517, Anhang S. 77

⁷⁹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3556077, Anhang S. 75

⁸⁰ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554527, Anhang S. 73

⁸¹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554861, Anhang S. 74

sehen, wie diese_ Studentin_ berichtet: „Bei den Betreuungen, Präsentationen und der Endpräsentation in ‚Studio Gebäudelehre‘ wurde prinzipiell auf meine Fragen meinem Teamkollegen_ geantwortet statt mir“⁸².

In den Erfahrungsberichten ist auch von Grenzüberschreitungen zu lesen, die sich auf körperlicher Ebene abspielen („Bei ‚Studio Wohnbau‘ waren wir zufällig viele Studentinnen_. Das hat dem_ Betreuer_ gefallen und er_ hat es natürlich immer wieder erwähnt. Er_ wollte wissen, ob wir feste Freunde haben oder ob der_ Freund_ einer_ Kollegin_ Uniform trägt und ob ihr das gefalle. Auch hat er_ immer wieder Beispiele gebracht mit: ‚wir zwei sind jetzt ein Paar und haben drei Kinder. Würdest du hier wohnen wollen?‘. Auch wenn wir ihn_ darauf hingewiesen haben, dass keiner von uns mit ihm_ zusammen ist, hat er nicht aufgehört. Einen_ Kollegen_ hat er ‚Shortie‘ genannt, da er meinte sein_ Penis sei klein. Auf meinem Plan befand sich ein Bett. Daraufhin hat er zwei Menschen eingezeichnet die gerade miteinander schlafen. Ich habe dies auch bei der Lehrveranstaltungsbeurteilung angemerkt. Ich hoffe, ich konnte dadurch etwas verbessern“⁸³), oder von der Auflösung der professionellen Beziehung handeln („Körperchecks von Lehrenden und Kollegen_. Frage des_ Lehrenden_ nach meiner Telefonnummer (unangenehm, weil ein ‚Nein‘ vielleicht negative Folgen haben könnte)“⁸⁴).

Manchmal ist die Diskriminierung, mit der Studentinnen_ konfrontiert sind, nicht nur geschlechts- sondern auch herkunftsbezogen. Ratzer redet diesbezüglich von „zwei [Tatbeständen, die sich] schneiden: das Frau_-Sein und das Migrantin_- bzw. Ausländerin_-Sein. Das ergibt dann oft eine brisante Mischung, die noch durch das Tragen eines Kopftuchs, also durch den Punkt Religion, verstärkt werden kann. Wir haben sehr wohl Rückmeldungen über Benachteiligungen von Frauen_, die nicht gut Deutsch sprechen oder Kopftuchträgerinnen sind, z.B. in der Abwicklung von Lehre“⁸⁵. Dies bestätigt eine_ Studentin_ mit folgendem Erfahrungsbericht: „Die_ Betreuerin_ [...] hat unsere Kopftücher [...] angesprochen, weil wir alle in der gleichen Reihe waren. ‚Wieso seid ihr alle mit dem Kopftuch beim Sommertermin dabei?‘“⁸⁶. Eine_ weitere_ Studentin_ erzählt von „[Betreuern_], die sich nur um die österreichisch-aussehenden Kolleg_innen kümmern, diese motivieren, und bei ausländisch-aussehenden kein Interesse zeigen und die Studierenden demotivieren/erniedrigen“⁸⁷. Beide Fälle zeigen, dass Diskriminierung meist subtile Formen annimmt und sowohl über Sprache, als auch über Verhaltensweisen stattfinden kann.

Geschlechtsspezifische Diskriminierung geht hingegen nicht immer von Lehrenden aus, teilweise geschieht sie auch unter Studierenden, wie insgesamt 22% angeben. Eine_ Studentin_ berichtet: „In einer Teamarbeit haben mich zwei Kollegen_ ‚designen‘ lassen, weil ich als Frau_ nicht

⁸² Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3570575, Anhang S. 77

⁸³ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3555670, Anhang S. 74

⁸⁴ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554517, Anhang S. 73

⁸⁵ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 52

⁸⁶ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3556924, Anhang S. 75

⁸⁷ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3560417, Anhang S. 76

„konstruieren“ kann⁸⁸. In den Ergebnissen der Umfrage zeigt sich einmal mehr, welchen Vorurteilen Frauen_ in technischen Studienrichtungen ausgesetzt sind, etwa sei „[schon mal explizit die Aussage gefallen: ‚in dem Team sind nur Mädels_, wie sollen die das schaffen?‘“⁸⁹. Eine_ Studentin_ „[durfte sich] öfters von Professoren_ anhören, dass [ihr] Entwurf aus einer weiblichen_ Sicht entwickelt wurde (dies wurde nie als positives Feedback gemeint, sondern vielmehr als Schwäche in [ihrem] Entwurf kritisiert“⁹⁰. Ein anderer Erfahrungsbericht zeigt, dass „[...] Gruppenaufgaben, die technischen/finanziellen Hintergrund haben, [oft eher Kommilitonen_ zugeteilt werden]. Außerdem wird oft eher davon ausgegangen, dass Studentinnen_ in inhaltlichen bzw. technischen Fragen keine oder weniger Ahnung haben als Studenten_“⁹¹.

Da die Bewertung einer Handlung oder eines Verhaltens als sexuelle Belästigung keinen objektiven Standards, sondern den eigenen Empfindungen folgt, ist die Auswertung der im Rahmen der vorliegenden Arbeit erfolgten Umfrage und Interviews diesbezüglich vergleichsweise unzuverlässig. Keine der zuständigen Universitätsangehörigen, Organe oder Stellen, die interviewt wurden, berichten von etwaigen sexuellen Übergriffe verbaler oder physischer Natur. Das mag einerseits an der Verschwiegenheitspflicht der zuständigen Anlaufstellen, und andererseits daran liegen, dass der Diskurs rund um die #MeToo-Bewegung bislang keinen Eingang in den universitären Bereich gefunden hat. Dennoch geben 10% aller befragten Studentinnen_ an, im universitären Umfeld sexuell belästigt worden zu sein. Weitere 16% geben an, von anderen betroffenen Studentinnen_ gehört zu haben – Erfahrungsberichte, in denen sexuelle Belästigung explizit benannt wird, gibt es keine. 74% der befragten Studentinnen_ geben an, im universitären Umfeld noch nicht sexuell belästigt worden zu sein.

Keine der existierenden rechtlichen Grundlagen ist ein Garant für gelebte Chancengleichheit und Frauen_förderung, da sie nicht in den tatsächlichen Habitus der Universitätsangehörigen eingreifen können. Dementsprechend kann nur Aufklärung unangemessenes Verhalten gegenüber Studentinnen_ nachhaltig vorbeugen. Ratzler wünscht sich „eine Schulung zum Thema Gender [in der vermittelt wird,] dass das ein Teil der Qualitätssicherung ist, und dass die Menschen, die hier entweder Führungsverantwortung haben, in der Lehre stehen oder Entscheidungskompetenzen ausführen, etwas zum Thema wissen müssen. [...] Wenn Wissen aufgebaut werden soll, dann muss das systematisch getan werden“⁹². Ratzler konstatiert des Weiteren: „Würde ich das gleiche Selbstverständnis an den Tag legen und es [Genderwissen – Anm. d. Verf.] zu einem Teil unserer Kultur machen, dann würde alles anders ausschauen. Andere Universitäten machen Aufrufe für Programme, die in den ersten

⁸⁸ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554517, Anhang S. 73

⁸⁹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3555495, Anhang S. 71

⁹⁰ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554834, Anhang S. 73

⁹¹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3565466, Anhang S. 76

⁹² Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 54

zwei Jahren der Anstellung zu absolvieren sind. Von Universitätsangehörigen zu verlangen, das Arbeitsrecht zu kennen, wird nicht als Zumutung gesehen“ und stellt im Anschluss folgende Frage: „Bei Genderwissen handelt es sich dann um eine Zumutung, die nicht zur universitären Tätigkeit gehört?“⁹³.

4.3 SENSIBILISIERUNG AUF GENDERKOMPETENTES HANDELN

Sensibilisierung im Bereich Chancengleichheit, um genderkompetentes Handeln zu gewährleisten und zu den Themen Gleichbehandlung und subtile Diskriminierung aufzuklären, geschieht an der Fakultät für Architektur und Raumplanung erst seit kurzem. Scheuven erklärt, „[es ginge oftmals] darum, eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen; dazu braucht es Anstöße“⁹⁴.

In Zusammenhang mit der Zielsetzung, den Frauen_anteil an der Fakultät nachhaltig auf 50% zu erhöhen, wird derzeit auf der Ebene von Stellen („Die nächste Laufbahnstelle wird ausschließlich an Frauen_ adressiert und in den Forschungsschwerpunkten offen sein“⁹⁵), vor allem aber auf der Ebene der Berufungsverfahren angesetzt.

Die Mitglieder der Berufungskommissionen werden vom AKG und der Abteilung Genderkompetenz zu Beginn des jeweiligen Verfahrens über geschlechtsspezifische Vorurteile aufgeklärt. Mauri erklärt die Notwendigkeit dieser Strategie wie folgt: „Erfahrungen in Kommissionen zeigen nach wie vor, dass wir gesellschaftlich Männern_ Führungspositionen eher zutrauen; deswegen geht es darum, sich dieser Tatsache bewusst zu werden und durch die fachliche Diskussion Stereotypen zu brechen. Es geht darum, vorhandene Kompetenzen bei Bewerber_innen sachlich zu untersuchen und die bestmögliche Entscheidung zu treffen“⁹⁶. Scheuven berichtet von der Strategie „neben den eingehenden Bewerbungen ganz gezielt Frauen_ anzuschreiben“⁹⁷. Ratzler geht einen Schritt weiter und schlägt vor, „in [Dienstverträgen] von Professor_innen oder anderen [die Verpflichtung] zu verankern, sich in geeigneter Form Wissen über ‚Gender Equality‘ [dt. ‚Chancengleichheit‘– Anm. d. Verf.] anzueignen“⁹⁸.

Laut Scheuven gibt es außerhalb von Kommissionen keine Formate, in denen Universitätsangehörige zum Thema Chancengleichheit geschult werden. Scheuven merkt an, dass „[sensibilisieren auf der Ebene der Lehre nur funktionieren würde], wenn es mal einen Workshop mit Lehrenden gäbe, der darauf hinweist. [...] Genauso gut kann in der Lehre selbst Bewusstsein für gewisse Methoden

⁹³ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 54 f

⁹⁴ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 47

⁹⁵ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 48

⁹⁶ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 66

⁹⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 45

⁹⁸ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 52

geschaffen werden“⁹⁹. Derzeit ist der Bereich Lehre jedenfalls von gendersensibler Bewusstseinsbildung gänzlich ausgenommen.

Kühn vermutet hinter dem hohen Frauen_anteil unter den Studierenden wenig Anlass für geschlechtsspezifische Diskriminierung: „Bei 60% Studentinnen_ ist die Tatsache eine_ Frau_ zu sein, kein besonderer Anlass ihn zu mobben. [...] in dem Moment wo mensch nicht mehr in der Minderheit ist, ist mensch auch kein so gutes Opfer mehr, glaube ich“¹⁰⁰. Die Ergebnisse der Umfrage lassen anderes vermuten. Eine_ Studentin_ berichtet etwa „aufgrund [des Geschlechts und der Herkunft diskriminiert und persönlich angegriffen worden zu sein]“¹⁰¹. Ein anderer Erfahrungsbericht legt die geschlechtsbezogenen Vorurteile einer Lehrperson offen: „Unser_ Professor_ meinte immer wieder, dass Frauen_ eher Kinder kriegen sollen und zu Hause arbeiten werden“¹⁰². In anderen Fällen werden Vorurteile weniger offen kommuniziert, etwa berichtet eine_ Studentin_, es handle sich um „Kleinigkeiten, die mensch auch überhören kann oder will“¹⁰³.

Die zuvor erwähnten studentischen Erfahrungsberichte bezeugen, dass das Fehlen von genderspezifischer Sensibilisierung im Bereich der Lehre die Begegnungen von Lehrenden mit Studierenden wesentlich beeinflusst. Letztere sind laut Ratzer „eine dermaßen unzuverlässige Zielgruppe, dass [irgendwann damit aufgehört wurde], etwas [Förderungsprogramme, Seminare, Workshops – Anm. d. Verf.] anzubieten“¹⁰⁴. Dass Studierende nicht verlässlich zu Terminen erscheinen, mag seine Gründe haben (z.B. Zeitaufwand für Entwurfsübungen), sollte aber nicht herangezogen werden, um sich generell gegen Maßnahmen wie Sensibilisierung auszusprechen. Immerhin unterscheidet sich der Anteil jener Studentinnen_, die sich von Kollegen_ nicht ermutigt fühlen (16%) von dem, die sich von Lehrenden nicht ermutigt fühlen (26%) um 10%. Eine_ Studentin_ kommuniziert trotz nachempfunderer Unterstützung, „dass es [trotzdem] wichtig wäre zu thematisieren, wie sich Männer_ und Frauen_ in unserem Studium verhalten“¹⁰⁵. Ratzer bemerkt, dass „genderrelevantes Wissen [auch mit Selbstreflexion zu tun hat]“ und fügt hinzu: „[...] Dieses Anliegen, Genderkompetenz aufzubauen, könnte sehr wohl von Rektorat als auch von Dekanat ausgehen“¹⁰⁶. Scheuvens verkündet: „Das kann ich gerne mal in die Zielvereinbarungen [mit dem Rektorat – Anm. d. Verf.] als Punkt aufnehmen“¹⁰⁷.

⁹⁹ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 50

¹⁰⁰ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 59 f

¹⁰¹ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554682, Anhang S. 73

¹⁰² Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3554683, Anhang S. 73

¹⁰³ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3558642, Anhang S. 75

¹⁰⁴ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 56

¹⁰⁵ Vgl. Umfrage, Teilnehmerin 3563744, Anhang S. 71

¹⁰⁶ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 54 f

¹⁰⁷ Vgl. Interviewtranskript, Anhang S. 50

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Ergebnisse der Arbeit sollen als Grundlage für weitere Diskussionen zum Thema Chancengleichheit und Frauen_förderung an der Fakultät für Architektur und Raumplanung und im Architekturstudium an der TU Wien, sowie darüber hinaus dienen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der hohe Frauen_anteil im Architekturstudium kein Garant für gelebte Chancengleichheit ist.

Die für die Erreichung von Gleichbehandlung zuständigen Stellen (Abteilung Genderkompetenz) und Organe (AKG, Fakultätsdekan_, Studiendekan_) sind sich der Notwendigkeit von Frauen_förderungsmaßnahmen bewusst. Unter den Universitätsangehörigen konnten im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht alle Personengruppen zu den Themen Vielfalt, Chancengleichheit und Genderkompetenz befragt werden. In der Gruppe der Architekturstudentinnen_scheint laut Umfrage ein Bewusstsein für diese Themen vorhanden, eine Auseinandersetzung gewünscht und ein Handlungsbedarf gefordert zu sein.

Vielerorts ist bereits zu hören, dass die TU Wien auf dem Weg gen Chancengleichheit ist. Dennoch werden Maßnahmen zur Verankerung von Genderkompetenz, die über die Forschungsarbeit der Abteilung Genderkompetenz und die Kontrolle der Frauen_quote durch den AKG hinausgehen, an der Fakultät für Architektur und Raumplanung derzeit nicht „in allen Ebenen und in allen Bereichen“¹⁰⁸, sondern nur in Berufungskommissionen getroffen. Wenn es um Aufklärung und Sensibilisierung außerhalb von Berufungskommissionen geht, verweisen die Dekane_ entweder gegenseitig aufeinander oder auf mangelnde Nachfrage. Doch genau dort, wo es an aufklärenden Maßnahmen fehlt, werden vor allem Studentinnen_ benachteiligt; Beleg dafür ist die im Rahmen der vorliegenden Arbeit durchgeführte Umfrage.

Es konnte verdeutlicht werden, dass die Erhöhung des Frauen_anteils in Lehrpositionen und Professuren an der Fakultät für Architektur und Raumplanung von weitem Interesse ist. Auch seitens der Architekturstudentinnen_ wird die Forderung nach mehr weiblicher Repräsentanz im Studium laut. Unter den im Architekturstudium tätigen Lehrenden und Universitätsangehörigen fehlt es an weiblichen_ Vorbildern und kritischer Auseinandersetzung mit etablierten Rollenklischees. Genderspezifische Vorlesungsinhalte suchen Studentinnen_ vergeblich. Der gelehrte Kanon ist überwiegend männlich_, architekturenschaffende Frauen_ werden im Lehrinhalt kaum als Referenz genannt. Dem Studienplan mangelt es allgemein an genderspezifischen Aspekten im Bereich Architektur und Planung.

¹⁰⁸ Vgl. Seidler, S. 3

Die Ergebnisse der Umfrage lassen den Schluss zu, dass die Universitätsangehörigen, die in der Architekturlehre tätig sind, ihren Habitus nicht an die Zielsetzung im Bereich Genderkompetenz anpassen, die durch rechtliche Grundlagen und Verordnungen (cf. FFP) vorgegeben wird.

Mit der Umfrage ist bewiesen, dass Architekturstudentinnen_ im Rahmen von Lehrveranstaltungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung konfrontiert sind. Anders als ihre Kollegen_ werden Studentinnen_ von Lehrenden überhört, in ihren Fähigkeiten unterschätzt, auf körperlicher Ebene wahrgenommen oder mit geschlechts- oder herkunftsbezogenen Vorurteilen konfrontiert. Sexuelle Belästigung konnte in dieser Arbeit nur am Rande behandelt werden; Grenzüberschreitungen finden vor allem durch diskriminierenden Sprachgebrauch statt.

Die Herausforderungen des Berufsfeldes Architektur werden bereits im Laufe des Studiums spürbar. Frauen_ scheinen davon durch die zusätzliche Konfrontation mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung stärker betroffen zu sein, als Männer_: Die befragten Architekturstudentinnen_ berichten von geschlechtsspezifisch verstärktem Leistungsdruck, der von Lehrenden ausgeht. Ein vollständiger Überblick über die Wahrnehmung von Leistungsdruck und Folgewirkungen unter Studierenden kann in dieser Arbeit jedoch nicht gegeben werden.

In Bezug auf die aufgedeckte Diskriminierung kann nicht mit Minderheiten argumentiert werden, denn es sind sowohl die Verhältnisse von Frauen_ und Männern_, als auch diejenigen von österreichischen und ausländischen Studierenden ausgewogen¹⁰⁹. Im Rahmen einer weiteren Umfrage oder Studie könnte zunehmend darauf eingegangen werden, welche Formen der Diskriminierung Studierende nicht nur geschlechtsbezogen, sondern auch in Bezug auf Herkunft und ethnische Zugehörigkeit im Universitätsalltag erfahren.

Es empfiehlt sich, in Zukunft Schulungen abzuhalten bzw. Pflichtveranstaltungen einzuführen, um Lehrenden Genderwissen zu vermitteln und eine genderkompetente Begegnung mit Studierenden zu gewährleisten. Zusätzlich könnte über die Rolle und Außenwirkung von Hilfsinstanzen bei geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung reflektiert werden – die bestehenden, für Chancengleichheit zuständigen Stellen und Organe werden derzeit von Architekturstudentinnen_ nicht genutzt. Folglich könnten eine bewusste Inszenierung als Anlaufstellen, sowie der genderspezifische Ausbau bestehender Instrumente zur Einholung studentischer Erfahrungen, z.B. die „Lehrveranstaltungsbewertung“ über das Campusinformationssystem TISS, angedacht werden. Parallel dazu könnte die aktive Nutzung bestehender Frauennetzwerke an der TU Wien, oder die Gründung neuer Netzwerke, die allen gleichermaßen offen und barrierefrei zugänglich sind, angepeilt werden – als Initiator_innen sind verschiedene Universitätsangehörige und Akteur_innen vorstellbar.

¹⁰⁹ Vgl. TISS Statistiken, in: https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre

Es ist weiterhin fraglich, zu welchem Anteil Chancengleichheit mit der Hierarchie innerhalb der Universitätsstruktur zu tun hat. Die Frage danach, ob das System Frauen_ und Männern_ gleiche Studien- und Arbeitsbedingungen ermöglicht, kann jedenfalls nur mit einem Blick auf den Habitus und das Engagement der Universitätsangehörigen beantwortet werden, denn strukturell sind die meisten Rahmenbedingungen bereits erfüllt.

Die Einführung und Instandhaltung von Chancengleichheit ins universitäre System kann nur dann stattfinden, wenn sich alle Universitätsangehörigen Genderkompetenz aneignen und ihren Habitus an die strukturellen Maßnahmen des Systems angleichen.

BIBLIOGRAFIE

ONLINE DOKUMENTE

- [1] Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (FFP), 05.07.2017
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Frauen_foerderungssplan.pdf
[Zugriff: 08.08.2019]

- [2] Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2015
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/Zahlen_und_Fakten/Frauen_bericht/Frauen_bericht_2015_Mitteilungsblatt.pdf
[Zugriff: 05.08.2019]

- [3] Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2016
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/Zahlen_und_Fakten/Frauen_bericht_2016_Final.pdf
[Zugriff: 05.08.2019]

- [4] Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2017
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/Zahlen_und_Fakten/Frauen_bericht/Frauen_bericht_2017.pdf
[Zugriff: 05.08.2019]

- [5] Leistungsvereinbarung 2019-2021
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/universitaetsentwicklung_und_qualitaetsmanagement/Bilder/TU_Wien_Leistungsvereinbarung_2019-2021.pdf
[Zugriff: 05.08.2019]

- [6] Mitteilungsblätter der TU Wien
<https://tiss.tuwien.ac.at/mbl/main/uebersicht?fuer=mb>
[Zugriff: 05.08.2019]

- [7] Sprache ist nicht neutral...Tipps für geschlechtergerechte Sprache, September 2017
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/geschlechtergerechte_Sprache/Leitfaeden/Folder_geschlechtergerechte_Sprache_HP_6_Auflage_2017.pdf

[Zugriff: 08.08.2019]

- [8] Studienplan (Curriculum) für das Bachelorstudium Architektur E 033 243, Oktober 2018
https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/studienabteilung/BSc_Studienpläne_2018/BachelorArchitektur.pdf
[Zugriff: 05.08.2019]
- [9] Universitätsgesetz 2002 (UG 2002)
<https://www.jusline.at/gesetz/univ/>
[Zugriff: 08.08.2019]
- [10] Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Kurzfassung, November 2018
https://www.bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2019/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Kurzfassung_barrierefrei.pdf
[Zugriff: 08.08.2019]
- [11] Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, November 2018
http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2019/04/HSK_Endbericht-Genderkompetenz_Langfassung-bf.pdf
[Zugriff: 08.08.2019]

INTERNETQUELLEN

- [12] <https://ar.tuwien.ac.at/Fakultaet/Ueber-die-Fakultaet>
[Zugriff: 05.08.2019]
- [13] <https://geschlechtsneutral.wordpress.com/2014/09/07/nicht-binare-geschlechtsidentitaeten/>
[Zugriff: 07.08.2019]
- [14] <https://tiss.tuwien.ac.at/curriculum/public/curriculum.xhtml?dswid=2537&dsrid=13&key=37047>
[Zugriff: 05.08.2019]
- [15] https://tiss.tuwien.ac.at/statistik/public_lehre
[Zugriff: 08.08.2019]

- [16] <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-services/genderkompetenz/uebersicht/>
[Zugriff: 05.08.2019]
- [17] <https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/akg/>
[Zugriff: 05.08.2019]

AUDIOVISUELLE QUELLEN

- [18] TU Wien (2019): Festakt 100 Jahre Technikstudium für Frauen – Sabine Seidler YouTube, 09.04.2019, Web, in: https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=pcUD7wZH1Ug, 00:35 Minuten
[Zugriff: 05.08.2019]

ANDERE QUELLEN

- [19] ABTEILUNG GENDERKOMPETENZ TU WIEN (2018). Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2018
- [20] BRYNIARSKA, Z., ENZENHOFER, B. (2017). Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECO): Current status of women career development at TU Wien
- [21] HEß, R. (2017). Umfrage der Frauenbeauftragten zur Situation von Architekturstudентinnen an der TUM
- [22] SCHEUVENS, R. (2018). Fakultätsrat 16.10.2018: Bericht des Dekans

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1

Struktur der TU Wien laut UG 2002 am Beispiel der Studienrichtung Architektur, Stand Sommersemester 2019

Quelle: Universitätsgesetz, eigene Darstellung

Abb. 2

Auszug aus dem „Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien“ 2017

Quelle: „Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien“

Abb. 3

Organigramm der Fakultät für Architektur und Raumplanung an der TU Wien, Stand 07.2019

Quelle: Homepage der Fakultät für Architektur und Raumplanung an der TU Wien, eigene Darstellung

Abb. 4

Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät für Architektur und Raumplanung (TU Wien) von 2015 bis 2018 (Vollzeitäquivalente jährlich, global finanziert nach §28 UG 2002)

Quelle: Abteilung Genderkompetenz, eigene Darstellung

Abb. 5

Inskriptionen zum Architekturstudium (Diplomstudium bzw. Bachelor- und Masterstudium) an der Technischen Universität Wien zwischen 1992 und 2018

Quelle: TISS, eigene Darstellung

Abb. 6

Karriereschere in der Studienrichtung Architektur an der TU Wien 2018 (Köpfe)

Quelle: TISS, eigene Darstellung

Abb. 7

Auszug aus Seite 12 der „Leistungsvereinbarung 2019-2021“, „Vorhaben zu gesellschaftlichen Zielsetzungen“

Quelle: „Leistungsvereinbarung 2019-2021“

ANHANG

PERSÖNLICHES INTERVIEW (TRANSKRIPT) MIT RUDOLF SCHEUVENS, FAKULTÄTSDEKAN_ ARCHITEKTUR UND RAUMPLANUNG (TU WIEN), GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.), WIEN, 09.05.2019

An welchem Zeitpunkt des Prozesses zur Chancengleichheit befinden wir uns momentan?

Ich glaube, wir haben unterschiedliche Geschwindigkeiten und damit unterschiedliche Zeitpunkte, nicht den einen. Unverständlicherweise haben wir traditionell einen viel zu hohen Männeranteil an der Fakultät. Das ändert sich immer da, wo viele Fluktuationen stattfinden. Auf der Studierendenseite haben wir aktuell mehr Frauen als Männer. Im PreDoc- und PostDoc-Bereich haben wir immer leichte Schwankungen, denn die Verträge laufen zwischen 4 und 6 Jahren. Im PostDoc-Bereich gibt es aufgrund der 6-Jahres-Verträge zunehmend mehr Frauen. Bei den (außerordentlichen) Professuren, die Verträge haben, die bis zur Pensionierung laufen, findet wenig Veränderung statt. Der hohe Männeranteil ist dort etwas, was sich nur langsam ändern wird, weil die Stellen die nachbesetzt werden, einem anderen Thema nachkommen. Bei den Professuren und Stellennachbesetzungen sind wir an einem Zeitpunkt, wo es enorm wichtig wird, den Frauenanteil zu erhöhen, wenn ein Generationenwechsel stattfindet. Wir müssen sehr achtsam sein, dass der Frauenanteil wirklich massiv steigt.

Ich habe in den Leistungsvereinbarungen gelesen, dass der Frauen_anteil unter den Professuren und Laufbahnstellen um 1% erhöht werden soll. Das ist verhältnismäßig sehr wenig – kein Wunder, dass der Prozess lange dauert, oder?

Der Prozentanteil ist so gering, weil er immer auf die Gesamtzahl aller Professuren angesetzt ist. Wir gehen in der Regel bei allen Nachbesetzungen davon aus, dass zumindest die Hälfte der Stellen an Frauen geht. Ob wir das erreichen, weiß ich nicht, aber die Zielsetzung ist es. Es werden natürlich nicht alle Stellen gewechselt, das heißt, dass der Überhang an Männern über die Nachbesetzungen rauswachsen muss, und dass wir dort eine unglaubliche Aufmerksamkeit aufbringen müssen. Wie können wir den Anteil von Frauen erhöhen? Wir müssen darauf achten, nicht nur gleich zu behandeln, sondern aktiv zu arbeiten. Deshalb haben wir angefangen, in allen neuen Berufungskommissionen neben den eingehenden Bewerbungen ganz gezielt Frauen anzuschreiben. Wir sitzen zusammen mit dem AKG und gehen Listen durch, recherchieren, wo qualifizierte Frauen sind, sprechen andere Kolleginnen an, dass sie uns Empfehlungen geben, und die schreiben wir persönlich an.

Ist Sensibilisierung nach den letzten 5 männlich besetzten Professuren eine Maßnahme geworden?

Klar. Auf der einen Ebene ist unser Versuch, möglichst viele Frauen zu mobilisieren, sich zu bewerben; ich hoffe, dass wir damit Erfolg haben. Auf der zweiten Ebene ist unser Versuch zu sensibilisieren, denn es sind unterschiedliche Kulturen zu bemerken. Männer gehen mit Ausschreibungen, mit dem zu erfüllenden Qualifikations- und Anforderungsprofil, anders um als Frauen, beispielsweise mit mehrtägiger Ortspräsenz. Während Männer sich das zutrauen, überlegen Frauen, ob das im Rahmen ihrer persönlichen, familiären Planung, darstellbar ist, wenn sie beruflich für ein paar Tage verreisen. Das sind Erfahrungen, die auch die Kolleginnen des AKG bestätigen. Wie mit diesen Unterschieden umzugehen ist, weiß ich nicht. Ich kann im Laufe der Berufungsverfahren weder auf die Präsenzpflcht verzichten, noch den Bewerberinnen vermitteln, dass die Ausschreibung nicht ernst zu nehmen ist. Ich glaube, wir können derzeit nichts anderes tun, als einerseits Kolleginnen anzusprechen, damit sie sich bewerben, und andererseits in den Kommissionen darauf Wert zu legen, auch bei Männern die Frage der Ortspräsenz sehr deutlich anzuwenden. Was im Gender Gap oft auftaucht, sind die unterschiedlichen Denkweisen von Männern („ich schaffe das schon“) und Frauen („wie schaffe ich das?“); da schwingt oft viel unbewusstes mit. Deshalb versuchen wir jetzt auch zu sensibilisieren: wir haben die Abteilung Genderkompetenz in die Kommissionen miteinbezogen, deren geschulte Kolleginnen immer wieder darauf hinweisen, wenn sie das Gefühl haben, dass mit zweierlei Maß gemessen wird, bewusst oder unbewusst. Ich hoffe mal, dass das Meiste in der Regel unbewusst ist. Das Ziel ist, dass wir den Frauenteil in nächster Zeit wirklich massiv erhöhen. Ich bin in Hinblick auf die neuen Berufungsverfahren wirklich optimistisch, wo doch ein hoher Anteil an Frauen dabei ist, die hochqualifiziert sind.

Wie haben sich im Laufe Ihrer Amtsperiode als Dekan die Bedingungen für Frauen_ verändert?

Ich habe lange mit Kolleg_innen von anderen Universitäten gesprochen, die ähnliche Probleme wie wir haben. Wir haben uns gefragt, woran es liegt, dass wir fast überall 50% Frauen im Studium, aber bei den Professuren einen relativ geringen Anteil haben. In der Regel haben wir auch immer weniger Bewerberinnen als Bewerber, eine Frauenquote bei den Bewerbungen für eine Professur gibt es nicht. Vieles hängt mit Karriereplanung zusammen und hat mit einem Generationenwechsel zu tun. Es dauert, bis sich dieser in allen anderen Ebenen ausdrückt. Wir verlangen bei Entwurfsprofessuren sowohl eine wissenschaftliche als auch eine berufspraktische Qualifikation. Bei Bewerberinnen haben wir oftmals das eine oder das andere: entweder sie führen erfolgreich ein Architekturbüro, oder sie sind erfolgreich an einer Hochschule in der wissenschaftlichen Lehre verankert. Dass beides zusammenläuft ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht

so ausgeprägt wie bei Männern. Woran das liegt? Das hat vielleicht mit Familie zu tun und damit, dass mit Kind nur eines von beiden machbar ist. Das sind komplexe Zusammenhänge und Systeme, die zu einem Ungleichgewicht führen, und die ich noch nicht auflösen kann. Ich habe versucht, die Kommissionen darauf hinzuweisen, dass wir das in den Auswahlprozessen berücksichtigen müssen. Das kann auch bedeuten, dass wir uns gezielt für Frauen aussprechen, obwohl sie in einem Bereich nicht die Nachweise bringen können, aber aus ihrer Arbeit deutlich machen, dass sie in der Lage wären, das abzubilden. Dass wir nicht nur die Ergebnisse bewerten, was sie alles gemacht haben, sondern auch, wie die Potentiale aussehen, die sie in den jeweiligen Bereichen haben. Das offiziell einzuführen wird schwer sein, es muss in den Kommissionen aber in den Fokus rücken. Wir sind auf dem Weg.

Wie schätzen Sie den „unconscious bias“ auf allen universitären Ebenen ein?

Ich hoffe, dass dieser Bias nicht so ausgeprägt ist, wie er es sein könnte. Wir haben jetzt in allen Kommissionen die Abteilung Genderkompetenz mit einem Vortrag dabei, wo sie genau auf solche Dinge hinweist. Wir können nichts anderes machen, als unseren Blick zu schärfen und nachzufragen, wenn wir das Gefühl haben, es spielen Vorurteile mit rein, ob bewusst oder unbewusst.

Gibt es Männer_, die zwar sensibilisiert werden, aber die ihren Habitus nicht daran anpassen?

Ich weiß nicht, ob das passiert. Es kann sein, das hat viel mit einer persönlichen Position zu tun. Es gibt einige Kollegen, von denen ich denke, dass das keine Rolle spielen würde, bei anderen ist das möglicherweise stärker ausgeprägt. Das hat bei vielen mit einer Geschichte, einer Kultur zu tun, mit Persönlichkeiten. Pauschal beantworten kann ich das nicht.

Gibt es außerhalb von Kommissionen eine Art Seminar oder Workshop zum Thema Gleichbehandlung und subtile Diskriminierung, das besucht werden muss?

Bislang nicht. In den beiden aktuell laufenden Berufungskommissionen „Städtebau“ und „Hochbaukonstruktion und Entwerfen“ haben wir zu Beginn, wenn alle Kommissionsmitglieder da sind, eine Einschulung durch die Abteilung Genderkompetenz neu eingeführt. Das wird auch weiterhin so sein. Das Institut für Raumplanung, hat vor kurzem in dem Bereich eine Schulung mit allen Mitarbeitern gehabt. Das war ein halber Tag an dem wir zusammen an Workshops teilgenommen haben und soll sehr erfolgreich gewesen sein. Oftmals geht es darum, eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen; dazu braucht es Anstöße. Das hat bislang nur die

Raumplanung gemacht, dafür sehr intensiv. Viele sind da gewesen, von Professoren bis Mitarbeitern, durchgemischt zwischen Männern und Frauen.

Was kann jenseits von strukturellen Maßnahmen getan werden, um Frauen_ im universitären Umfeld zu fördern?

Der Kern ist Sensibilisierung, das zweite ist Handlungsbedarf. Wir können und müssen was tun. Wir gehen einen etwas anderen Weg als andere Fakultäten: Die nächste Laufbahnstelle wird ausschließlich an Frauen adressiert und in den Forschungsschwerpunkten offen sein. Der Auswahlprozess ist dadurch etwas komplexer, aber das halte ich für richtig. Auch von der Professor_innenkurie wurde das komplett mitgetragen. Vor zwei Jahren haben wir die EXCITE-Initiative eingeführt. Das ist ein Förderprogramm für wissenschaftlichen Nachwuchs im PreDoc- und PostDoc-Bereich, wo wir gezielt darauf Wert legen, Frauen in Publikations- und Forschungsbestrebungen unterstützen. Wir haben jetzt über ein Jahr Forschungsgruppen (keine Einzelpersonen) aus Architektur und Raumplanung gefördert, was sehr erfolgreich gelaufen ist. Der Antrag läuft gerade im Rektorat, dass wir dieses Programm in den nächsten Jahren fortgesetzt bekommen. Ich hoffe sie werden es dort genehmigen. Das ist kein großer finanzieller Rahmen, den braucht es auch teilweise gar nicht. Es gibt eine Ausschreibung, einen Review Prozess mit internationalen Reviewern und die Auswahl durch den Studiendekan. Dann wird eine Kommission gebildet, die entscheidet, wer die Förderung kriegt. Das sind keine großen Geldtöpfe. Dabei geht es weniger um das Geld, als vielmehr um die Kultur der Anerkennung, der Förderung und der Mentorenschaft, die aufgebaut und übernommen wird, das habe ich auch der Rektorin vermittelt. Die finanzielle Unterstützung ist teilweise notwendig, um was zu bewegen, alles geht eben nicht kostenlos, aber wesentlich wichtiger ist die Unterstützung dabei. In den letzten Jahren haben wir, unabhängig von Männern und Frauen, Bildungslandschaften und Asyl als Themen gefördert. Da ging es auch darum, dass sich sowohl Kolleginnen als auch Studierende in gesellschaftlich relevante Debatten einbringen, die wir über Projekte der Fakultät mit Mitteln des Rektorats unterstützen. Das sind Zugänge, die ich an einer Fakultät wichtig finde. Forschungsanträge muss jeder Forschungsbereich selber stellen, das ist nicht meine Aufgabe sondern liegt in der Verantwortung der Professor_innen. Gerade im Nachwuchsbereich können wir aber über die Fakultät Anschlag und Unterstützung geben, unabhängig von der Frage Männer oder Frauen. Aber dadurch, dass wir hier einen ausgewogenen Anteil haben, ist es per se so, dass wir viele Frauen unterstützen, die dann auch an Projekten arbeiten, die sie weiter qualifizieren. Das finde ich wichtig.

Wie fördern Sie Frauen_ im universitären Umfeld persönlich?

Ich glaube, ich differenziere da überhaupt nicht, für mich ist das wirklich nicht relevant. Für mich ist bei Bewerbungen entscheidend, ob die Bewerber_innen zum Profil passen, was sie an Vorhaben, Ideen und Konzepte haben. An den letzten Bewerbungsverfahren sind vor allem Frauen mit klaren Vorstellungen, klarer Erwartungshaltung und mit hohem Selbstbewusstsein aufgetreten. Ich versuche zu unterstützen, wo es möglich ist, aber das völlig unabhängig davon, ob das es sich um einen Mann oder eine Frau handelt. Ich hoffe, dass das Geschlecht keine Rolle spielt.

Wo liegen für Frauen_ die größten Herausforderungen im Architekturstudium?

Es gibt bei externen Lehrbeauftragungen mit 80% einen absoluten Überhang an Männern, das verstehe ich nicht. Es handelt sich um junge Absolvent_innen mit ein paar Jahren Berufserfahrung. Wer beauftragt wird, entscheiden die Leitungen der Forschungsbereiche selbst, ich bin da nicht involviert. Ich habe mit den Studiendekanen Christian Kühn und Arthur Kanonier zusammengessen: wir müssen viel stärker darauf hinweisen und steuern, dass der Frauenanteil unter den externen Lehrbeauftragungen steigt. Das sind nämlich die Stellen, die einen dann auch für die nächsten Ebenen qualifizieren. Wenn ich mal eine Zeit lang Lehrbeauftragter war, kann ich darauf verweisen, wenn ich mich bei anderen Hochschulen bewerbe.

Ich merke es als Studentin schon sehr, dass bei Gastvorträgen oder Veranstaltungen, die nicht im Curriculum sind, so gut wie nie Frauen_ in den Mittelpunkt gestellt werden...

Was die Kolleg_innen dieses Jahr im Rahmen von „100 Jahre Frauenstudium an der TU Wien“ am Karlsplatz machen, sind wirklich gute Aktionen. Dass unsere Fakultät den höchsten Frauenanteil stellt ist keine Ausrede! Wir haben einen enormen Handlungsbedarf, gerade bei den höheren Stellen, bei den Professuren, bei den Laufbahnstellen und genauso bei den Lehrbeauftragungen. Da gibt es keine langfristigen Verträge, das kann von Jahr zu Jahr geändert werden. Warum wir da nicht ein ausgewogenes Verhältnis hinbekommen... Meine erste Veranstaltung, die ich gemacht habe, war die Podiumsdiskussion „Zukunft Stadt – Positionen. Was wird aus Zukunft werden?“ 2010 im Architekturzentrum Wien (AzW). Dabei waren unter anderem Werner Durth mit seinem neuen Buch und Christoph Luchsinger als Mitveranstalter. Es war eine tolle Diskussion. Der erste Beitrag der kam, war von einer Kollegin: „typisch männerdominiert“. Der Rest des Abends hat nur mehr von dieser Frage gehandelt. Es hat dann auch Beschwerden beim Rektorat gegeben, Christoph und mir wurde ein frauenfeindliches Verhalten unterstellt. Meine Reaktion war „ich habe nicht darüber nachgedacht“. Wir haben das Podium gebildet; es gab eine Frau, die abgesagt hat, wir haben einen Mann nachgeholt und nicht darüber nachgedacht. Das hat für mich einen Anstoß gegeben, dass wir bei allen Reihen, und wenn wir noch so

lange suchen, versuchen, ein ausgewogenes Verhältnis hinzukriegen. Das ist eine aktive, teilweise mühselig Arbeit, weil bestimmte Namen das ganze Feld abdecken und der Schatten dieser Namen so groß ist, dass die, die im Schatten stehen, nicht mehr sichtbar sind. Das ist eine Recherchearbeit, die zu leisten ist.

Wie stehen Sie zum Thema Gender in der Architekturlehre? Lässt sich auf der Ebene trotz Freiheit der Lehre sensibilisieren?

Sensibilisieren auf dieser Ebene ist bestimmt möglich. Das ist eine Frage, die sich in erster Linie an die Studiendekane richtet. Ich hab da noch nie darüber nachgedacht ehrlich gesagt. Wenn ich an meine Geschichte denke: in den Vorlesungen, in denen ich so gewesen bin, wurden auch immer nur Männer erwähnt. Es ist wahnsinnig schwer, weil vieles überdeckt wird. Bei Büros mit zwei Leuten ist es immer der Mann, der im Vordergrund steht, und in den meisten Fällen nicht die Frau. Das sind Aspekte wo wir, denke ich, mittlerweile viele Kolleg_innen haben, die darauf Wert legen und das auch in Lehrveranstaltungen vermitteln. Das strukturiert zu machen, würde nur funktionieren, wenn es mal einen Workshop mit Lehrenden gäbe, der darauf hinweist. Diese Frage muss mit dem Studiendekan besprochen werden und betrifft genauso die Frage der Lehrbeauftragungen. Männer decken derzeit immer noch alles ab, es ist immer noch eine männerdominierte Welt. Bei gezieltem Suchen lassen sich sehr spannende Kolleginnen finden, das bedarf derzeit noch einer aktiven Arbeit und ist keine Selbstverständlichkeit. Genauso gut kann in der Lehre selbst Bewusstsein für gewisse Methoden geschaffen werden. Das kann ich gerne mal in die Zielvereinbarungen als Punkt aufnehmen.

Was passiert nach „100 Jahre Frauen_studium“?

Es ist genauso wie es vorher war. Es ändert sich nichts von heute auf morgen, aber es ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Aufmerksamkeit steigt; die neuen Kollegen, die berufen werden, haben einen ganz anderen Fokus, wurden ganz anders im System sozialisiert. Deshalb bin ich davon überzeugt, dass sich diese Kultur, die wir bis jetzt hatten, komplett ändern wird. Vielleicht löst das, was wir jetzt zu „100 Jahre Frauen_studium“ machen, was aus. Es wird ein längerer Prozess sein, aber es braucht ab und zu Anstöße, um bestimmte Dinge und sich selbst nochmal zu hinterfragen. Mir ging's bei meiner Veranstaltung im AzW so, ich habe echt nicht darüber nachgedacht. Als ich diese Antwort gegeben habe, ist mir auch erst bewusst geworden, was ich da gerade gesagt habe. Das ist hängen geblieben, tief eingebrannt.

**PERSÖNLICHES INTERVIEW MIT BRIGITTE RATZER (TRANSKRIPT),
LEITERIN_ DER ABTEILUNG GENDERKOMPETENZ (TU WIEN), GE-
FÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.), WIEN, 14.06.2019**

**Was sind die Zielgruppen der Abteilung Genderkompetenz? Wie wird sie von den Univer-
sitätsangehörigen genutzt?**

Zielgruppen sind von kleinen Mädchen bis Professorinnen alle, die im Wissenschaftsbetrieb sind, sein könnten oder bleiben sollen und alle Universitätsangehörigen der TU Wien, mit Ausnahme des allgemeinen Personals. Wir versuchen grundsätzlich zu schauen, dass es Aktivitäten und Angebote für jüngere Schülerinnen und Kinder gibt, unter anderem auch Women-Only-Formate. In der Ansprache von älteren Schülerinnen klafft eine Lücke, weil es an der TU Wien keine dafür zuständige Abteilung gibt, mit Ausnahme der PR-Abteilung, die die BeSt³ [Berufsstudienmesse] organisiert. Auch diese Zielgruppe bleibt somit bei uns, das betrifft beispielsweise die FIT-Tage [Frauen in die Technik für Wien, Niederösterreich und das Burgenland] und ähnliche Aktivitäten, sowie die Koordination von Schulbesuchen. Ein wesentlicher Teil unserer Arbeit besteht darin, Evidenzen zu schaffen, einmal im Jahr einen Frauenbericht zu legen, um die Umstände und Veränderungen in Zahlen zu visualisieren und das Rektorat und die Fakultäten in ihrer Tätigkeit zu beraten. Die Idee ist nicht, dass die Abteilung Genderkompetenz die gesamte Frauenförderung an der TU Wien alleine erledigt und die einzige Stelle ist, wo irgendwas mit Gender passiert oder Maßnahmen aufgesetzt werden, sondern dass sie Aktivitäten berätet, die dezentral stattfinden sollen. Das zweite Standbein ist ein völlig anderes, nämlich die Frage, was Gender mit den Inhalten unserer Forschung zu tun hat. Das betrifft vorwiegend die angewandte Forschung in Richtung Ingenieurwissenschaften. Es ist wichtig, darauf aufmerksam zu machen, und darauf aufzupassen, was getan wird. Es hat längerfristig Auswirkungen darauf, wie Menschen miteinander umgehen, beispielsweise wenn humanoide Roboter hergestellt werden, die besonders weiblich und dienstbar sind und sich beschimpfen lassen. Ich denke dabei an öffentliche Debatten über Siri und Alexa und andere Beispiele im Großfeld Digitalisierung. Zurück zum Thema Frauenförderung: Wie können Frauen hier ankommen, die gleichen Chancen haben und Karriere machen? Ich denke die TU Wien steht gerade an einem Punkt, unglaublich viele Maßnahmen zu haben. Wir sind sehr maßnahmen- und gelegenheitsgetrieben. Wenn eine Veranstaltung stattfindet, machen wir mit, laden ein oder wickeln sie ab, z.B. das VERBUND-Frauenstipendium. Das ist aber keine Strategie und hat keine strategischen Auswirkungen. Wir stehen gerade an dem Punkt, wo die Frage nach der Integration dieser Maßnahmen in die Struktur langsam einzelne Aktivitäten erfährt.

Was gibt es momentan für Ansätze, um Chancengleichheit zu erreichen?

Ansätze sind momentan, in Berufskommissionen über „implicit bias“ aufzuklären und in Dienstverträge von Professor_innen oder anderen zu verankern, dass sie verpflichtet sind, sich in geeigneter Form Wissen über „Gender Equality“ anzueignen. Diversität ist dabei auch eine Kategorie, die wir mitdenken müssen. An der Fakultät für Architektur und Raumplanung ist es offensichtlich, dass sehr viele Kolleginnen nicht aus Österreich sind, Deutsch nicht als Muttersprache haben oder ausländische Zulassungen haben. Das heißt auch, dass sich hier zwei Tatbestände schneiden: das Frau-Sein und das Migrantin- bzw. Ausländerin-Sein. Das ergibt dann oft eine brisante Mischung, die noch durch das Tragen eines Kopftuchs, also durch den Punkt Religion, verstärkt werden kann. Wir haben sehr wohl Rückmeldungen über Benachteiligungen von Frauen, die nicht gut Deutsch sprechen oder Kopftuchträgerinnen sind, z.B. in der Abwicklung von Lehre. An einzelnen Personen korreliert sich das und kriegt eine Systematik. Dem entgegenzuwirken ist eine unserer Aufgaben.

Die Abteilung Genderkompetenz wertet Personaldaten aus und veröffentlicht diese. Welche Erkenntnisse können aus den neuesten Daten gezogen werden?

Wir berichten aufgrund der leichten Unterschiede von Köpfen und von Vollzeitäquivalente. Ich glaube nicht, dass sich die Unterschiede bei Teilzeit und Vollzeit entlang des Geschlechts bewegen, sondern entlang von Fakultäten und ihren finanziellen Ressourcen. Wo sich mit Sicherheit Genderunterschiede finden lassen, wo wir aber eine sehr schwierige Datenlage haben, ist in der Frage der befristeten und unbefristeten Verträge.

Welche Erfahrungen macht die Abteilung Genderkompetenz in Berufungskommissionen?

Wir sind als Abteilung Genderkompetenz nicht in Berufungsverfahren beteiligt, was wir aber machen, wenn wir auf freiwilliger Basis eingeladen werden, sind Kurzinputs zu „implicit bias“. In Berufungsverfahren ist der AKG systematisch verankert; die entsprechenden Kolleginnen haben jede Menge Beobachtungen. Ich weiß, dass die Rektorin darüber nachdenkt, Berufungsverfahren zu standardisieren und mehr zu zentralisieren, was eine sehr gute Idee ist. Das könnte zum Beispiel bedeuten, dass in jeder Berufungskommission eine externe Person sitzt. Diese ist dann nicht nur für den ordentlichen Verfahrensablauf zuständig, sondern stellt auch sicher, dass allen die gleichen Fragen gestellt werden, auf die sie die richtigen Antwort kennt. Eine Kommission lässt sich zwar darauf hinweisen, dass Genderkompetenz der Bewerber_innen in den neuen Ausschreibungen verankert ist, aber wer unter den Kommissionsmitgliedern kann nicht nur eine Frage stellen – der AKG hat zu stellende Fragen ausgearbeitet – sondern auch was mit der Antwort anfangen? Das lässt sich lernen und schulen! Die Berufungskommission sind gesetzlich sehr genau geregelt. Das kann das Rektorat nicht ändern, die Ausgestaltung aber sehr wohl,

solange sie sich im gesetzlichen Rahmen bewegt. Zum Beispiel lässt sich sagen, dass jede Kommission dazu verpflichtet ist, einen Fragenkatalog zu beantworten, eine Schulung zu machen, einen vorgegebenen Raster abzuarbeiten oder bestimmte Verfahrensschritte in ihrer Reihenfolge einzuhalten, zu dokumentieren und tatsächlich zu rechtfertigen, wie es zu der Entscheidung kam.

Wie ist die Publikation „1919-2019: Frauen_ an der Technischen Universität Wien“ zustande gekommen, mit welchen Herausforderungen war sie verbunden?

Es war klar, dass wir, nachdem wir heuer ein 100-jähriges Jubiläum haben, eine Festschrift herausgeben werden, so wie wir es vor ein paar Jahren zu dem 200-jährigen Jubiläum der TU Wien gemacht haben. Ich habe das Konzept dazu gemacht, aber um selber Beiträge zu schreiben oder als Herausgeberin zu fungieren, hätte ich keine Zeit gehabt. Dazu haben uns zwei Historikerinnen als Herausgeberinnen gesucht, die wiederum in ihrem Umfeld Historikerinnen gebeten haben, für bestimmte Zeitabschnitte Beiträge zu liefern, den anderen Teil haben wir selber über Interviews und Biografien abgedeckt. Ein Teil der Publikation war, dass wir die Professorinnen der TU Wien um ein Kurzstatement bitten. Auf die Bitte, sich fotografieren zu lassen, haben sich alle gemeldet. Ich mache schon länger die Beobachtung, dass es sehr schwierig ist, die Professorinnen der Architektur dazu zu bringen, sich in dieser Eigenschaft zu äußern oder auch zu beteiligen. Für die Publikation hat nur eine von ihnen ein Kurzstatement abgegeben. Wir haben auch ein Professorinnen-Netzwerktreffen, das ich von hier aus zwei Mal im Jahr organisiere. Jetzt müsste ich mich sehr täuschen, wenn ich außer einer Ausnahme jemals eine Architektin dort gesehen hätte. Die antworten nicht und kommen auch nicht. Das halte ich für eigenartig, weil wir nicht so viele Professorinnen an der TU Wien haben. Die meisten sind allerdings in der Architektur; ich halte es für kein gutes Zeichen, dass sie sich gar nicht in dieser Rolle sehen.

Welche Erfahrungen macht die Abteilung Genderkompetenz im Bereich Lehre?

Zur Lehre kann ich nicht viel sagen, weil wir aus der Lehre so gut wie keine Rückmeldungen auffangen. Bis auf anekdotische Einzelerzählungen könnte ich da keine systematischen Beobachtungen nennen. Lehrende kommen kaum zu uns; einmal ist das passiert, das war aber nicht aus der Architektur. Ich finde, das Thema Lehre leidet unter dem gleichen Problem wie die Themen Frauenförderung, Gender und Ethik: es interessiert niemanden, solange keine Kultur geschaffen wird, in der es verpflichtend und selbstverständlich ist, dass alle Lehrende einmal im Jahr eine Fortbildung machen. In einem solchen Rahmen würden dann auch Interaktionen zwischen Männern und Frauen und Menschen aus anderen Kulturen stattfinden. Momentan müssen Lehrende nicht in genderspezifischen oder auch ethischen Fragen gebildet sein, das halte ich in Wirklichkeit für sehr heikel.

Welche Erfahrungen macht die Abteilung Genderkompetenz mit Studierenden?

Die Erfahrungen von Studentinnen und ihre alltäglichen Interaktionen liefern die klarsten Bilder davon, was hier von statten geht. Wir sind eine Anlaufstelle für Studierende, erfahrungsgemäß kommen aber fast nie welche. Ich denke mir, dass die sich wahrscheinlich eher an die Fachschaft oder die HTU wenden. Ich glaube auch, dass die Kolleginnen vom AKG nicht wirklich oft Beschwerden von Studierenden bekommen. Wenn wir Meldungen bekommen, dann zu Lehrenden, die haarsträubende Dinge tun, aber nicht geschlechtsspezifisch sind – aus der Fakultät für Architektur und Raumplanung fällt mir dazu kein Vorfall ein.

Wie lässt sich zu den Themen Gender, Chancengleichheit und Frauenförderung sensibilisieren?

Ich weiß, dass es dazu andere Ansichten gibt, aber meine Meinung ist, dass es Sinn macht, Menschen verpflichtend in Schulungen zu schicken. Allerdings glaube ich, dass der Erfolg sehr stark davon abhängt, wie das getan wird. Wenn eine Schulung zum Thema Gender in einer sehr herablassenden Art und Weise oder als Strafaufgabe vermittelt wird, dann kann das nur schiefgehen. Nicht aber, wenn es selbstverständlich ist, dass das ein Teil der Qualitätssicherung ist, und dass die Menschen, die hier entweder Führungsverantwortung haben, in der Lehre stehen oder Entscheidungskompetenzen ausführen, etwas zum Thema wissen müssen. Wir haben nicht das Problem, dass wir keine geeigneten Formate anbieten könnten, aber dass wir sie regelmäßig absagen müssen, weil keiner kommt. Wenn Wissen aufgebaut werden soll, dann muss das systematisch getan werden. Mein Lieblingsbeispiel dazu ist, dass die Universitäten mit ihrer Ausgliederung im Jahre 2004 alle SAP lernen mussten. SAP ist ein sehr kompliziertes, sehr teures, international vertriebenes Buchhaltungsprogramm aus Deutschland. Das Ministerium hat damals allen Universitäten SAP als einheitliches Instrument vorgegeben, um die Buchhaltung, sowie wirtschaftliche und Personalfragen abzuwickeln. Zu dem Zeitpunkt wusste an den Universitäten aber niemand, was das ist. Die TU Wien konnte als eine der ersten Universitäten in Österreich fröhlich verkünden, SAP zu können, denn innerhalb eines Jahres waren alle Sekretärinnen und Betroffenen geschult. Warum geht das nicht für den Wissensaufbau in anderen Bereichen? Genderrelevantes Wissen ist eine andere Form von Wissen als Buchhaltung und hat auch mit Selbstreflexion zu tun. Würde ich das gleiche Selbstverständnis an den Tag legen und es zu einem Teil unserer Kultur machen, dann würde alles anders ausschauen. Andere Universitäten machen Aufrufe für Programme, die in den ersten zwei Jahren der Anstellung zu absolvieren sind. Von Universitätsangehörigen zu verlangen, das Arbeitsrecht zu kennen, wird nicht als Zumutung gesehen. Bei Genderwissen handelt es sich dann um eine Zumutung, die nicht zur universitären

Tätigkeit gehört? Dieses Anliegen, Genderkompetenz aufzubauen, könnte sehr wohl vom Rektorat als auch vom Dekan ausgehen. Die Hochschulkonferenz hat dazu eigene Empfehlungen entwickelt und herausgegeben, in denen Tätigkeits- und Handlungsfelder sehr detailliert aufgelistet sind. Es gibt also keinen Grund anzugeben, es zu wollen aber nicht zu wissen, wie es geht. Und wenn man es wirklich nicht weiß, kann man zu mir kommen.

Welche Beobachtungen gibt es hinsichtlich der Frauen_quote?

Grundsätzlich ist die Frauenquote so aufgesetzt, dass in allen Entscheidungsgremien 50% Frauen sitzen sollen – es gibt die Möglichkeit, dass der AKG eine andere Zusammensetzung absegnet, wenn nicht genügend Frauen zu finden sind. Das bedeutet, dass 10% Professorinnen 50% der Plätze in allen Gremien besetzen müssen, und zwar im Senat und allen Senats-Unterkommissionen: Berufungs- und Habilitationskommissionen, Studienkommissionen und Fakultätsräte. Einzelorgane sind nicht von der Frauenquote betroffen: Die TU Wien zählt nach wie vor acht Fakultätsdekane, dreizehn Studiendekane und eine Studiendekanin. Die Fakultät für Architektur und Raumplanung hat ca. 20% Professorinnen, die also 50% der Plätze füllen müssen. Im Mittelbau ist es TU-weit sehr ähnlich, da müssen 25% Frauen 50% der Plätze füllen. Die Professorinnen sind sehr privilegiert, weil sie auswählen können, in welchen Gremien sie sitzen möchten. Wie wir aus unseren Interviews wissen, überlegen sie sich sehr bewusst, welche Kommissionen ihnen persönlich wichtig sind und wo sie was erreichen wollen. Meistens werden Berufungskommissionen als eher wichtig, und Studienkommissionen und Fakultätsräte als eher unwichtig wahrgenommen, entsprechend unterschiedlich sind auch die Beteiligungen. Von den Professorinnen haben wir keine Rückmeldungen, dass sie in Gremien mit massiven Problemen zu kämpfen hätten, in dem Sinne, dass sie sich persönlich exponieren müssen. Gleichzeitig sind sie in der Position, einen unbefristeten Vertrag zu haben. Einerseits kann ihnen nichts passieren, da sie bereits auf der höchsten Stufe und damit von niemandem abhängig sind, und andererseits können sie tatsächlich mitsprechen und Macht ausüben. Das wird durchaus als positiv wahrgenommen und ist in der Ausgestaltung von Person zu Person anders. Für den Mittelbau [allgemeines Personal] schaut die Situation anders aus. Viele von denen haben befristete Verträge und sind meistens abhängig. Der von der Professor_innenkurie ausgehende Druck, bestimmte Entscheidungen zu unterstützen und sich nicht querzulegen, ist dort viel stärker wahrzunehmen. Auch Machtspiele werden dort viel stärker wahrgenommen. Gleichzeitig berichten Kolleginnen aus dem Mittelbau, dass sie wesentlich seltener eingeladen werden, sich in Kommissionen zu setzen – auch die, die Interesse hätten, kommen nicht ohne weiteres hinein. Da gibt es je nach Fakultät unterschiedliche Vorgänge, bis hin zu E-Mails zur Einladung als Ersatzmitglied, weil die Plätze der Hauptmitglieder schon besetzt sind, aber die Frauenquote erfüllt werden muss. Die Wahrheit ist, dass bei einem befristeten Vertrag gut überlegt werden muss, ob Zeit für Gremienarbeit aufgebracht werden kann, wenn diese unter Umständen im Lebenslauf nichts bringt.

Gibt es seitens der Abteilung Genderkompetenz Frauen_förderungsprogramme für Studentinnen?

Wir haben immer wieder Angebote gesetzt, meistens Seminare oder Workshops, die entweder bestimmte sprachliche (wissenschaftliches Englisch, Schreiben auf Englisch) oder soziale Fähigkeiten (Netzwerken, Selbstmanagement, Gehaltsverhandlung, Karriereplanung) vermitteln. Unsere Erfahrung ist, dass sich wenige Studentinnen anmelden, und diese dann nicht kommen. Studierende sind eine dermaßen unzuverlässige Zielgruppe, dass wir irgendwann aufgehört haben, etwas anzubieten. Im Moment hat die Personalentwicklung Fortbildungsprogramme am Laufen: sie wollen den Studierenden anbieten, dass sie sich selbst organisieren und die TU Wien das zahlt. Solche Kooperationen halte ich auch für sinnvoller. Wenn etwas an uns herangetragen wird, dann gibt es sicher eine Möglichkeit, sich das anzuschauen und es möglich zu machen.

Gibt es seitens der Abteilung Genderkompetenz Forderungen für die Zeit nach „100 Jahre Frauen_studium“?

Ich finde, dass die Universitäten derzeit in einem schauerhaften Zustand sind. Das betrifft die Situation aller Universitätsangehörigen, weil der Arbeits- und Leistungsdruck enorm gestiegen ist und immer noch steigt. Das ist besonders spürbar für die jungen Menschen, die mit ihren befristeten Verträgen in einer Qualifizierungsphase sind. Es ist unmenschlich, was zum Teil verlangt wird und was geliefert werden muss, wenn eine wissenschaftliche Karriere angestrebt wird. Ich halte das System insgesamt für sehr fragwürdig und sehr bedenklich. Das hat eine Menge an Genderaspekten: wer kann sich Vollzeit plus 20 bis 30 Stunden ohne weitere Verpflichtungen, international mobil nur seiner Karriere widmen? Welche Personen können das und welche nicht? Wenn Reduktion auf Teilzeit und Betreuungspflichten schon ein Selbstausschluss sind, was bedeutet das für das System? Und dahinein soll ich Frauen fördern? Ich soll ernsthaft Menschen einreden, dass es eine gute Idee ist, in einer solchen Umgebung und unter solchen Rahmenbedingungen Karriere zu machen? Ich wünsche mir ein gutes Leben für alle. Wenn wir es schaffen, gute und sinnvolle Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Arbeit und Ausbildung zu schaffen, dann glaube ich, dass sich von selber etwas tun würde. Was wir beobachten können ist, dass Frauen zwar herkommen, wir aber einen großen Teil davon nach dem ersten Semester verlieren, und, dass es welche gibt, die abschließen. Aber spätestens nach dem Doktorat haben wir einen wirklich großen Knick im Frauenanteil. Dort, wo es um Karriere geht, sind die Frauen weg. Ich glaube, dass sich ein Teil dessen von selbst erübrigen würde, wenn sich das System ändern würde: die Frauen sind auch deswegen nicht da, weil sie nicht da sein wollen, weil sie die existierenden Möglichkeiten erkennen und für sich für nicht lebenswert erachten.

Wie lässt sich an der Universität ansetzen?

Es müssen in einem ersten Schritt Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine wissenschaftliche Karriere für möglichst viele Menschen als Option offenhalten. Und dann muss dafür gesorgt werden, dass gewisse Gruppen nicht systematisch benachteiligt werden. An beiden Schrauben ist gleichzeitig zu drehen. Allein dieses Selbstbild von Wissenschaft ist unter anderem extrem männlich, obwohl nicht alle in der Wissenschaft tätigen Menschen Männer sind. Was wir immer übersehen, weil es vorwiegend Männer gibt, ist, dass Männer genauso oft weggehen, weil sie kein Interesse an den bestehenden Arbeitsbedingungen haben.

**PERSÖNLICHES INTERVIEW (TRANSKRIPT) MIT CHRISTIAN KÜHN,
STUDIENDEKAN_ ARCHITEKTUR UND BUILDING SCIENCE (TU WIEN),
GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.), WIEN, 30.07.2019**

An welchem Zeitpunkt des Prozesses zur Chancengleichheit befinden wir uns momentan?

Bestenfalls auf halbem Weg. Der Frauenanteil bei den Inskriptionen des Architekturstudiums ist zwar bei 60%, in den Büros schaut es dann aber schon viel weniger gut aus. Es braucht natürlich eine Zeit lang, bis sich eine Entwicklung auch in der Praxis niederschlägt. Im Vergleich zu anderen Branchen halte ich in der Hinsicht die Architektur als Berufsfeld inzwischen für relativ fortgeschritten und relativ vorurteilsbefreit. Es ist aber natürlich noch immer nicht von echter Chancengleichheit zu sprechen. Im universitären Umfeld braucht man sich nur in der Hierarchie des Systems umsehen: je höher man die Hierarchie hinaufsteigt, sind auch in der Architektur signifikant weniger Frauen zu finden.

Wie haben sich im Laufe Ihrer Amtsperiode als Studiendekan die Bedingungen für Frauen_ verändert?

Ich habe 2008 als Studiendekan begonnen und glaube nicht, dass sich die Bedingungen stark verändert haben. Damals waren die Hälfte aller Anfänger_innen Frauen; diese Grenze ist jetzt ein bisschen weiter verschoben worden. Im System sind keine Maßnahmen gesetzt worden, um mehr Frauen an die Architektur zu bringen, was auch wahrscheinlich nicht notwendig ist bei den Zahlen. Dass das Thema Gender und Gender Studies auch in der Architektur an Status gewonnen hat, ist aber feststellbar. Es gab mehr Dissertationen und Auseinandersetzungen. Damit erscheint es auch nicht mehr als besonders exotisch, eine Forschungsarbeit oder Ausstellung über Architektinnen der 30er-Jahre zu machen. Es ist eher selbstverständlich, dass man sich auch solchen Themen widmet. Wir haben schon im Architekturstudienplan des Jahres 2000 zum ersten Mal bewusst Gender Studies als eigenen Titel implementiert.

Die Vorlesung „Gender Studies“ ist seit 2017 aus dem Studienplan gestrichen...

Ja, dazu müssen Sie die Studienkommission fragen. Die Vorlesung ist seit 2017 mit dem Argument aus dem Studienplan gestrichen, dass Architekturtheorie, so wie es jetzt unterrichtet wird, diese Vorlesung integriert. Und natürlich kann man sagen, dass sich zwischen 2000 und 2020 Dinge entwickelt haben, die vielleicht eine eigene Gender Studies Vorlesung fast als zu unspezifisch ausschauen lassen.

Wie stehen Sie zum Thema Gender in der Architekturlehre? Lässt sich auf der Ebene trotz Freiheit der Lehre sensibilisieren?

Es gibt Strukturen, die vorgeben, dass gewisse Inhalte gelehrt werden sollen. Das machen nicht die einzelnen Lehrenden alleine, sondern die Studienkommission. Sie legt gewisse Inhalte und gewünschte Lernergebnisse fest. In diesem Rahmen müssen sich die Lehrenden dann bewegen. Wenn dieser zu eng definiert ist, ist es ein Eingriff in die Lehrfreiheit, wenn gar nichts drinnen steht, dann gibt es keine Strategie. Ich tu mir natürlich auch schwer zu beurteilen, wie viel Genderthemen sich in den einzelnen Lehrveranstaltungen verstecken. Das kann vom barrierefreien Bauen im Wohnbau bis in den Städtebau gehen. Dort werden wichtige Themen verhandelt, die durchaus in den Bereich der Gender Studies eingreifen. Auch bei der visuellen Kultur und in den Kulturtheorie sind das so selbstverständliche Themen, dass nicht Gendersensitivität darauf etikettieren werden muss.

Welche Formate könnten verwendet werden, damit die Zuständigen in der Studienkommission oder Lehrende darauf sensibilisiert werden?

Die Studienkommission wäre nicht die richtige Adresse um zu prüfen, ob die Leute das unterrichten, was eigentlich gemeint ist. Die Instanz dafür wäre der Studiendekan, der anhand von Resultaten und von Gesprächen zu beobachten hat, ob die Lehre gut läuft. Ich glaube, die Sensibilisierung für das Thema hat über die letzten Jahre zugenommen. Diverse Veranstaltungen dazu sind Dinge, die mit einer gewissen Selbstverständlichkeit gefördert werden und die als selbstverständlicher Teil des Betriebs wahrgenommen werden. Das ist vielleicht für die Akteur_innen ein gewisses Problem, weil etwas das als selbstverständlich angesehen wird, vielleicht auch an Relevanz und Schärfe verliert.

Wie schätzen Sie den „unconscious bias“ auf allen universitären Ebenen ein?

Dazu müsste man tief in die Gehirne der Leute eindringen. Es gibt viele Studien zu diesen Fragen – an der TU Wien gibt es eine Studie mit Bewerbungsschreiben mit geschlechterneutralen Formulierungen, in der es darum ging, in welchen man das Geschlecht erkannt hat und in welchen nicht. Es ist eindeutig, dass an der TU männliche Bewerbungen bevorzugt worden sind, obwohl die Leute vorher angegeben haben, Geschlecht spiele absolut keine Rolle. Wie weit unconscious bias an der Architekturfakultät eine Rolle spielt, weiß ich nicht. Bei 60% Studentinnen ist die Tatsache, dass jemand eine Frau ist, kein besonderer Anlass ihn zu mobben. Wenn ich Lust habe wen zu mobben, dann suche ich mir Leute raus, das Geschlecht ist egal. Das ist ein Thema von Minderheit und Mehrheit: in dem Moment wo man nicht mehr in der Minderheit

ist, ist man auch kein so gutes Opfer mehr, glaube ich. Das ist aber keine Beobachtung von mir, sondern eine Vermutung.

Im Rahmen von Entwurfsübungen werden Studierende von Externen betreut: Wie kommen diese Lehrbeauftragungen zustande?

Dass Lehrende hinzugezogen werden ist ein Spezifikum der TU als Massenuniversität. Da muss man unterscheiden in Bachelorstudium und Masterstudium. Im Bachelorstudium, also in diesen Massenlehrveranstaltungen, ist das eindeutig an die Lehrveranstaltungsleitungen delegiert: Sie suchen sich beispielsweise für 23 Gruppen 13 Externe und 10 Interne aus. Die Leute bewerben sich teilweise dafür, teilweise wird ausgeschrieben, sehr vieles ist Mundpropaganda. Es sind natürlich sehr viele Absolvent_innen der TU Wien, die an dieser Stelle wieder gerne zurückkommen, um zu unterrichten. Im Masterstudium, wo es auch um Gastprofessuren geht, da gibt es mehr Verantwortung bei mir als Studiendekan und bei den Vorschlägen der Kolleg_innen. Da gibt es dann vielleicht ein bisschen mehr soziale Kontrolle des Fakultätskollektivs, darüber wer in die Rollen von Gastprofessuren und externen Lehrbeauftragungen kommt. Es ist im Masterstudium nicht so, dass es Massenlehrveranstaltungen gibt mit Externen und Internen, mit der großen Schwierigkeit, diese zu einer gewissen Denkschule und einer gewissen Vorstellung, was richtig und was falsch ist, zu verpflichten. In der Architektur ist das natürlich eine sehr diskursabhängige Geschichte und nichts, was wie in der Mathematik festgenagelt werden kann.

Gibt es ein Gremien, wo über diese Lehrbeauftragungen gesprochen wird?

Die Lehrbeauftragungen bestätige ich; wenn es Kritik gibt, landet die auch bei mir. Es landet aber sehr wenig bei mir. Eher gibt es informelle Gespräche, und, dass Studierende sich beschweren kommen, weil sie schlecht behandelt worden sind. Das kommt regelmäßig vor, hat aber mit Gendergeschichten rein statistisch nichts zu tun. Was man auch dazu sagen muss ist, dass in der Regel die Notengebung am Schluss in der gesamten Runde aller Betreuungspersonen erfolgt. Da gibt es zwei Tage, an denen alle da sind und sich ein Projekt nach dem anderen anschauen, vorher selbst schon kategorisiert haben und dann gegenseitig kritisiert wird und Noten herumgeschoben werden. Das sind dann Kulturen, die unterschiedliche Richtigkeitsvorstellungen haben.

Wie kann auf der Ebene der Lehrbeauftragungen gendersensibel agiert werden, insbesondere in Bezug auf Frauen_anteil und Didaktik?

Ich glaube, der Frauenanteil ist bei den externen Lehrbeauftragten ziemlich hoch, er beträgt sicher ein Drittel. An der Universität ist Didaktik sowieso etwas, das man nicht gerne angreift. Es fängt damit an, dass man ein Fach hat, etwas kann und nicht viel systematisch darüber nachdenkt, wie das andere lernen sollen; sondern man erzählt und zeichnet auf, was man weiß und das Gegenüber wird damit schon irgendwie zu Lande kommen. Man macht sich nichts höchst-intensive Gedanken über den Semesterablauf mit allen Teilabgaben und -leistungen, die aufeinander aufbauen. Das ist vielleicht ein Generationenproblem, denn die jüngeren Kollegen denken durchaus systematisch in der Hinsicht. Ich glaube, wenn jetzt noch die Frage dazukommt, Genderthemen didaktisch zu vermitteln, dann steigen die Leute an der Universität in ihrer Akzeptanz dieses Gedankens komplett aus. Ich denke, dass es schon einmal ein ziemliches Level ist, wenn es zwischen Studierenden und Lehrenden einen extremen Respekt voreinander gibt, weil man an der Sache interessiert ist und auch weiß, wie man am besten kommuniziert, um das Maximum für sich herauszuholen. Es ist ja nicht so, dass die Lehrbeauftragten hier nichts lernen. Das ist für sie auch etwas, das sie gerne machen. In der Regel profitieren sie in der Auseinandersetzung mit jungen Leuten auch, die die Dinge vielleicht anders sehen. Das ist immer ein Motiv, in die Lehre einzusteigen. Auch viele Kolleg_innen aus der Praxis sagen, an der TU Wien bewegen sie sich unter Rahmenbedingungen, die wesentlich freier und elastischer sind, als das, was sie in der Praxis erleben, deswegen investieren sie gerne einen Tag in der Woche um hier zu unterrichten. Dass das ein Potential hat, Genderthemen zu transportieren, stimmt natürlich; es hat mich als Studiendekan noch niemand besucht, um mir zu empfehlen, das zu verstärken.

Wo liegen für Frauen_ die größten Herausforderungen im Architekturstudium?

Wenn man die Massenuniversität thematisiert, geht es nicht nur um die vielen Externen, sondern auch darum, dass es hier teilweise offensichtlich chaotisch zugeht. Menschen, die gut im Stande sind, Seilschaften zu bilden, zu kommunizieren und zu kooperieren, haben es in diesem Studium leichter. Jetzt würde ich mal klischeehaft unterstellen, dass Frauen im Kooperieren ein bisschen besser sind als Männer. Das stellt an dieser Universität sicher einen Vorteil dar. Ich beobachte in der Praxis, wenn ich die besten Architekturbüros der letzten 20 Jahre Revue passieren lasse, dass es sich in der Regel um Pärchen handelt: fasch&fuchs, Henke Schreieck, AR-TEC ... mir würden noch einige weitere einfallen. Das kann man jetzt Zufall nennen, aber es hat ganz offensichtlich einen Trend gegeben, wo gemischtgeschlechtliche Paare in der österreichischen Architekturszene relativ gut funktionieren – vielleicht auch nur in einer gewissen Epoche. Die, die von 1990 bis 2010, groß oder wichtig geworden sind, sind auffällig viele Kombinationen von Frauen und Männer.

Lässt sich daraus ableiten, dass es eine Herausforderung ist, alleine dazustehen?

Eigentlich nicht. Delugan Meissl sind Menschen, die haben Kinder, sind geschieden und betreiben seit 15 Jahren ein Büro gemeinsam weiter. Das heißt, die Professionalität muss dort einen ziemlich hohen Stellenwert haben. Vielleicht sind das gewisse Eigenschaften, die es braucht und die gut tun: eine gewisse Verbissenheit, glaube ich. Das ist nicht unbedingt ein positiver Ausdruck, aber man muss ziemlich radikal sein, wenn man in dieser Profession wirklich hervorragende Ergebnisse erreichen möchte. Diejenigen, die zu kompromissfähig sind, bringen keine gute Architektur zustande, weil es fast immer um Ressourcen geht, um die man kämpfen muss. Um Ressourcen für Dinge, von deren Stellwert, viele Leute gar nicht überzeugt sind oder die sie gar nicht sehen, aber nur fühlen. Das System ist nicht nur frauenfeindlich, sondern auch schönheitsfeindlich, architekturfeindlich, also es gibt viele Sachen, mit denen man sich auseinandersetzen muss.

Was kann jenseits von strukturellen Maßnahmen getan werden, um Frauen_ im universitären Umfeld zu fördern?

Es braucht Netzwerke, die für Frauen vollkommen offen sind. Wenn das gelingt gibt es eine gewisse Chance, dass Frauen an die Positionen kommen, in denen sie mehr Macht haben. Ich glaube, die Macht der Männernetzwerke, die den Männern überhaupt nicht bewusst ist, ist extrem groß. Je höher man in der Hierarchie hinauf kommt, desto mehr Konstellationen und unsichtbare Fäden gibt es, die Karrieren im gläsernen Lift nach oben heben – auch im universitären Bereich – und die Frauen ausschließen, ohne dass man irgendwo eingreifen und das wirklich manifest machen kann. Die Fragen des Manifest gibt es natürlich auch. Netzwerke sind nichts falsches, sie müssen einfach transparent und offen sein. Ich glaube, sie müssen mindestens 30% von Frauen besetzt sein, damit das Genderthema keine wesentliche Rolle mehr spielt.

Von welcher Ebene könnte ein solches Netzwerk ausgehen?

Ich hätte den Eindruck, dass Frauen, die hier seit 2000 studieren, nicht das Gefühl haben, dass sie irgendwo besonders durch die Tatsache, dass sie Frauen sind, gehindert werden. Deswegen werden sie auch nicht zu solchen Veranstaltungen gehen. Die Probleme tauchen dann wahrscheinlich auf, wenn sie die Universität verlassen. Das letzte Mal, dass ich beobachten durfte, dass Frauen hier nachteilig behandelt wurden, ist ca. 10 Jahre her und seither nicht mehr passiert. Da geht es um Fälle, die Besetzungen und Berufungen betroffen haben und um Menschen, die eine Stelle nicht gekriegt haben, weil ein Männernetzwerk nicht unbedingt die Frau verhindern wollte, aber den Mann durchbringen wollte. Ich glaube man muss die Eskalationsstufen unterscheiden: es gibt Netzwerke, die sagen, nichts gegen Frauen zu haben und nichts dementprechendes tun, aber es trotzdem durchziehen, den Mann unbedingt auf einen Lehrstuhl zu bekommen.

Dennoch sind die letzten fünf Professuren alle mit Männern_ besetzt worden...

Ja, und das im Rahmen von Kommissionen, in denen 80% Frauen gesessen sind. Die Entscheidungen der letzten Jahre kann ich Großteils nachvollziehen: dass es Männer geworden sind, auch wenn es nicht nur Männer unter den Bewerbungen gab. Es gab wie gesagt eine Professur vor 10 Jahren, wo es eine klar besser geeignete Kandidatin gegeben hat, die einem Menschen im Weg gestanden ist, der diesen Job laut der Meinung der anderen Männer der Fakultät unbedingt kriegen musste. In dem Fall gab es, glaube ich, Animositäten gegen die Frau aber auch ganz starke Tendenzen, den Mann hierher zu bringen, weil er zum Klan gehört. Je mehr das Klan-Denken einer Institution dominiert, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass solche Netzwerke den Frauen schaden.

Wie fördern Sie Frauen_ im universitären Umfeld persönlich?

In Bezug auf Lehraufträge, indem ich darauf achte, dass es einen halbwegs ausgewogenen Mix von Männern und Frauen gibt. Ich habe natürlich Kontakt zu Studierenden, die mit Themen zu mir kommen, die sich nicht explizit mit Genderfragen, aber mit Fragen von Fairness und Inklusion beschäftigen. Wo ich mehr Probleme sehe ist bei der Inklusion von Menschen, die nicht aus Deutschland oder aus Österreich sind, die hierher kommen und die teilweise wirklich schlecht behandelt werden oder die teilweise glauben, schlecht behandelt zu werden. Da sehe ich an der Fakultät mehr Handlungs- und Ausgleichbedarf in Bezug auf Inklusion, als in Bezug auf Frauen.

Was passiert nach "100 Jahre Frauen_studium"?

Das verlangt natürlich viel Fern- und Ausblick in die Zukunft. Auf der Ebene einer technischen Universität habe ich den Eindruck, dass immer noch ein unglaubliche Schwelle aufgebaut wird, um Frauen hierher zu bringen – als Architekt_innen verbessern wir die Frauenquote. Es gibt Studienrichtungen, die 20% Frauenanteil haben. Da frage ich mich, wie das möglich ist, dass die halbe Population von interessanten Studien fernhält. Ich weiß, dass das in Gymnasien beginnt, vielleicht noch früher. Natürlich sehe ich dort schon sehr lange viele Bemühungen, das Problem zu adressieren. Wir sind wie gesagt bestenfalls auf halbem Weg, weil das Bewusstsein und die Idee da sind. Es kann ja eigentlich nur funktionieren, wenn es unter den Frauen echte Vorbilder gibt, die tatsächlich erfolgreich sind und das auch bewusst artikulieren. Ich habe schon gesagt, dass es in der Architektur relativ viele sehr erfolgreiche Frauen gibt. Ich glaube auch, dass die Branche grundsätzlich in dem Thema sehr offen ist, also dass man von einer Frau alles erwartet, dass man sich jede Leistung vorstellen kann, jeden Pritzker Preis. Was jetzt die flächendeckende

Frage abgesehen von den Spitzenleistungen betrifft, bin ich zu sehr an der Universität beheimatet, um Aussagen über Architekturbüros treffen zu können. Die Universität als Institution ist mir, so wie es hier läuft, schon sympathisch, weil ich das Gefühl habe, dass es einen sehr wertschätzenden Umgang zwischen Männern und Frauen gibt.

E-MAIL INTERVIEW MIT ANNALISA MAURI, VERTRETERIN_ DES ARBEITSKREISES FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN FÜR DIE FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND RAUMPLANUNG (TU WIEN), GEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.), 03.08.2019

Von welchen Zielgruppen wird der AKG als Beratungsstelle genutzt? Gibt es Erfahrungsberichte?

Kolleg_innen, die entweder Benachteiligung erlebten – selten – oder Informationen über ihre Anstellungsverhältnisse und deren möglichen Entwicklung brauchen – öfter. Unsere Arbeit als AKG-Mitglieder ist vertraulich. Wir sind der Verschwiegenheit verpflichtet, Erfahrungsberichte kann ich deswegen keine liefern.

Welche genderspezifischen Beobachtungen gibt es seitens des AKG im Architekturstudium?

Die Fakultät für Architektur und Raumplanung an der TU Wien ist vom weiblichen Wesen stark geprägt, Frauen sind sichtbar und wahrnehmbar. Die Präsenz von Frauen in Schlüsselpositionen – Professuren, Leitungsstruktur – ist allerdings sehr gering, das führt immer wieder zu Diskussionen, die wir allerdings brauchen, um den Status Quo zu reflektieren. Wenn wahr ist, dass wir die Bewerber_innen-Profile für künftige Professuren nicht beeinflussen können, ist auch wahr, dass wir uns Gedanken machen können, ob eine interne Leitungsstruktur, in der auch Frauen vertreten sind, endlich mal notwendig wäre.

Welche Erfahrungen macht der AKG mit den Lehrbeauftragungen im Architekturstudium (cf. FFP 2017, §17)?

An unserer Fakultät gibt es reichlich Frauen, wir haben die meisten Studentinnen der TU und auch im Lehrpersonal-Team gibt es viele Frauen. Frauen werden weniger, wenn man sie bei den Dauerstellen sowohl beim Mittelbau [allgemeines Personal] als auch bei den Professor_innen sucht. Da ist noch sehr viel Handlungsbedarf, um die Frauen aus prekären Arbeitsverhältnissen zu holen und ihnen tatsächliche Karrierechancen zu ermöglichen.

Welche Erfahrungen macht der AKG mit der Frauen_quote?

Der „Frauenförderungsplan der TU Wien“ sieht kurienunabhängig die Steigerung der Frauenquote auf 50% vor; das ist gut, aber sichert nicht unmittelbar die Entfaltung eines positiven Entwicklungstrends. Gendergleichheit kann durch die Einführung der Frauenquote oder durch das

Wirken von Organen wie dem AKG forciert werden, es hängt jedoch mit einem breiten betriebs-internen Konsens zusammen: jede_r an unserer Fakultät kann und soll sich für eine tatsächliche „Gender Equality“ einsetzen!

Welche Maßnahmen zur Frauen_förderung und Chancengleichheit werden seitens des AKG gesetzt?

Der AKG ist ein Kontrollorgan, das von UG vorgesehen ist. Wir betreiben keine aktive Strategie für Frauenförderung, tragen jedoch mit unserer Arbeit in diversen Gremien dazu bei, dass die Diskussion über Kompetenzen und Genderpolitik stetig möglichst sachlich abgewickelt wird.

Laut dem Fakultätsdekan Rudolf Scheuvs "[gehen] Männer mit Ausschreibungen, mit dem zu erfüllenden Qualifikations- und Anforderungsprofil, anders um als Frauen". Welche Erfahrungen macht der AKG im Rahmen von Berufungskommissionen mit dem Habitus der Bewerberinnen und dem Habitus der Kommissionsmitglieder?

Da gebe ich Rudolf Scheuvs Recht. Männer trauen sich viel mehr zu. Frauen nehmen Ausschreibungstexte genauer unter die Lupe und überlegen viel kritischer, ob sie das erwartete Profil tatsächlich erfüllen bzw. die erfragten Aufgaben erfüllen können. Erfahrungen in Kommissionen zeigen nach wie vor, dass wir gesellschaftlich Männern Führungspositionen eher zutrauen; deswegen geht es darum, sich dieser Tatsache bewusst zu werden und durch die fachliche Diskussion Stereotypen zu brechen. Es geht darum, vorhandene Kompetenzen bei Bewerber_innen sachlich zu untersuchen und die bestmögliche Entscheidung zu treffen.

Wie funktioniert Sensibilisierung? Welche Formate zur Bewusstseinsbildung im Bereich Gender sind in Zukunft anzudenken?

Sensibilisierung fängt momentan mit der gendergerechten Sprache an. Beim Reden können und sollten wir Frauen sichtbar und wahrnehmbar machen. Bewusstseinsbildung und Gendergleichheit passieren auch niederschwellig: Mir wird klarer, dass wir das Thema „Frauen in der Planung“ auch in der Lehre viel entschlossener behandeln sollten. Es braucht Vorbilder und erprobte Zugänge, um Zweifel und Missverständnisse aus dem Weg zu schaffen. Wir brauchen role models und deren Lebenserfahrungswerte, um jungen Studentinnen mögliche Praxiszugänge sichtbar zu machen.

Was kann jenseits von strukturellen Maßnahmen getan werden, um Frauen_, insbesondere Studentinnen, im universitären Umfeld zu fördern?

Ich erlebe meistens fokussierte weibliche Studierende, die sich durch intelligentes, fachliches Tun profilieren. Meistens sind das die Studentinnen, die auch bessere Soft Skills vorweisen, vor allem in Sachen Kommunikation. Eine Art der Lehre, die solche Kompetenzen erkennt und wertschätzt, ist die beste Voraussetzung, um Frauen im Studium zu unterstützen. Es geht darum, die Vielfalt der in der Studierendengruppe vorhandenen Talente zu erkennen, wahrnehmbar zu machen und systemisch zu leiten. Es geht um die Tatsache, dass Planer_innen in der Praxis kaum allein arbeiten. Es geht auch um das Erkennen der eigenen Fähigkeiten und um die Intelligenz, diese Stärke im Team zu teilen und fruchten zu lassen, als Basis der künftigen Karriere.

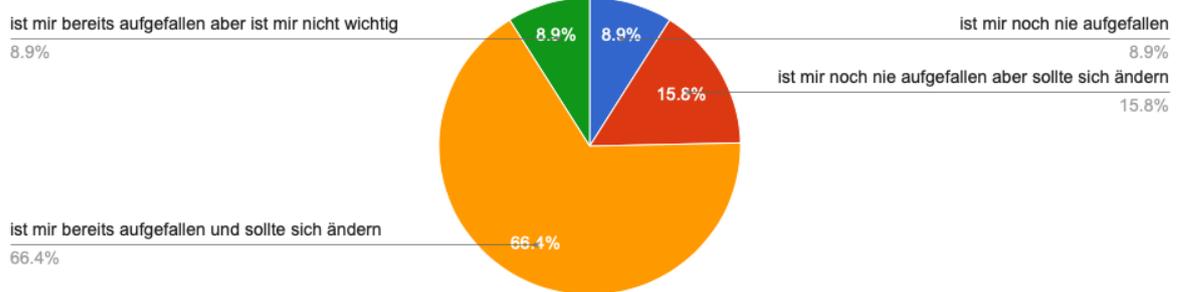
**UMFRAGE UNTER ARCHITEKTURSTUDENTINNEN_ DER TU WIEN,
DURCHGEFÜHRT VON VIKTORIA EDLER (VERF.) ÜBER DIE ONLINE-
PLATTFORM FINDMIND, Mai 2019**

**ERFAHRUNGSBERICHTE VON ARCHITEKTURSTUDENTINNEN DER TU
WIEN (Findmind.ch)**

1 - Wie erfährst du den Mangel an weiblichen Lehrenden?

5 Professorinnen (von insg. 21 Professuren) zählt das Architekturstudium an der TU Wien. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt also bei 23,8%.

Wie erfährst du den Mangel an weiblichen Lehrenden?

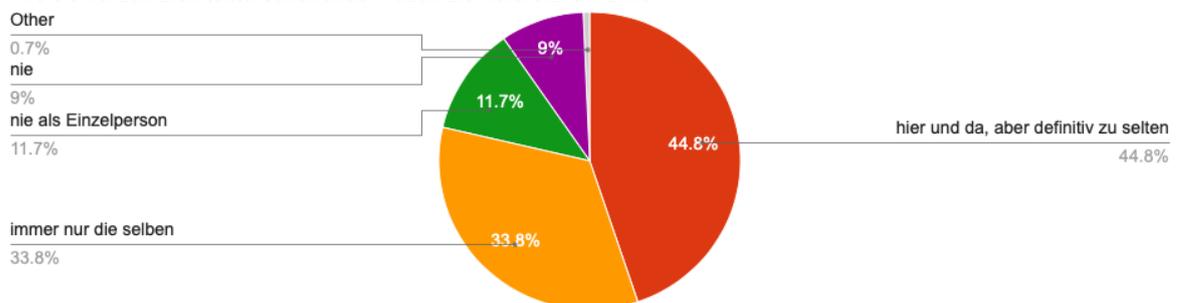


Option	Prozent	Anzahl
ist mir noch nie aufgefallen	8.90	13
ist mir noch nie aufgefallen aber sollte sich ändern	15.75	23
ist mir bereits aufgefallen und sollte sich ändern	66.44	97
ist mir bereits aufgefallen aber ist mir nicht wichtig	8.90	13

2 - Wie oft werden architekturenschaffende Frauen als Referenz erwähnt?

In Lehrveranstaltungen (VO, UE (Studios, Entwerfen...), SE etc.)

Wie oft werden architekturenschaffende Frauen als Referenz erwähnt?

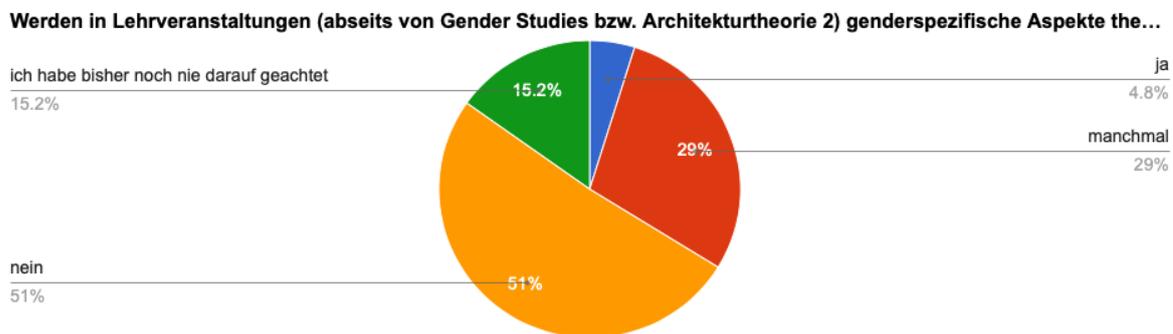


Option	Prozent	Anzahl
oft	0.69	1

hier und da, aber definitiv zu selten	44.83	65
immer nur die selben	33.79	49
nie als Einzelperson	11.72	17
nie	8.97	13

3 - Werden in Lehrveranstaltungen (abseits von Gender Studies bzw. Architekturtheorie 2) genderspezifische Aspekte thematisiert?

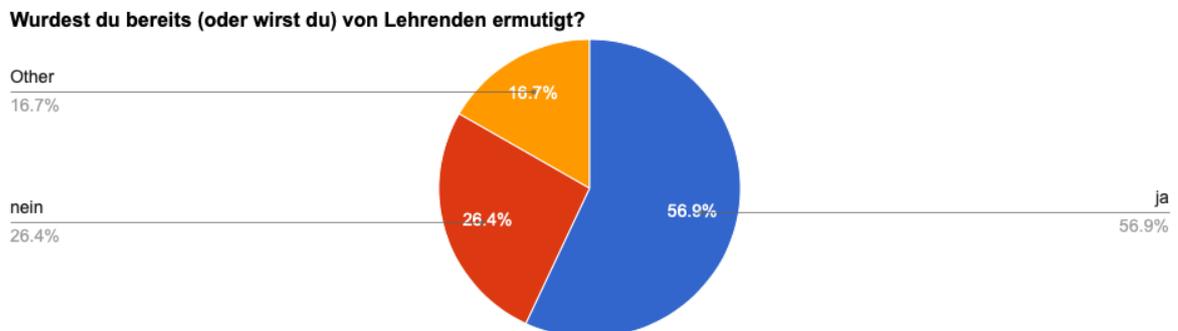
Beitrag von Frauen zur (Architektur-)Geschichte, kritische Auseinandersetzung mit Rollenklischees je Geschlecht, weibliche Vorbilder...



Option	Prozent	Anzahl
ja	4.83	7
manchmal	28.97	42
nein	51.03	74
ich habe bisher noch nie darauf geachtet	15.17	22

4 - Wurdest du bereits (oder wirst du) von Lehrenden ermutigt?

In Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen (Studios und Entwerfen), Seminaren etc.)



Option	Prozent	Anzahl
ja	56.94	82

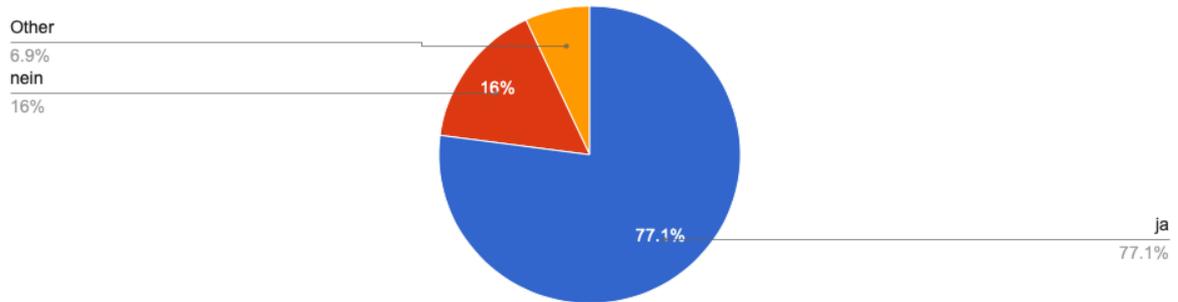
nein	26.39	38
eigene Antwort	16.67	24

Teilnehmerin	eigene Antwort
3554305	grundsätzlich glaube ich, dass die lehrenden glauben sie würden einen ermutigen, aber im ersten moment kommt das "schlecht-machen" eher demotivierend an. vll fehlt es hier an einem gewissen "pädagogischen" Hintergrund. spannend auch: männliche Betreuer haben mich bisher mehr und viel deutlicher ermutigt als Frauen (ausgenommen ██████████) - nicht nur ermutigt, sondern auch tatkräftig unterstützt (bei Workshops)
3554504	Selten
3554517	ja und nein, beides meist nur in extremen Formen. Also entweder werde ich sehr ermutigt oder sehr entmutigt.
3554535	zum Teil; vom den Lehrenden/Betreuer abhängig
3554598	Ermutigt was zu tun?
3554790	hin und wieder, aber eher selten
3555495	nicht mehr oder weniger als meine männlichen Kollegen
3555644	In den ersten semestern wird man eher entmutigt, meiner meinung nach, da sie ja studierende ausselektieren wollen, wegen der vielen erstsemestrigen
3556077	von weiblichen Lehrenden ermutigt
3556669	Das eigenständige denken und Engagement an der Tu werden im Keim erstickt
3556877	Ja, einmal und die Lehrenden des Seminars waren selbst Frauen
3556924	Also meine Hochbaubetreuerin war so aggressiv, dass sie bei Einzelbesprechungen herumgeschrien. Alle sind hinterhältig und verarschen.
3556995	Ja und nein. Es wird viel verlangt und man hat das Gefühl dass es nie genug ist. Habe aber nicht das Gefühl gehabt dass das bei Männern anders ist.
3557302	selten
3558642	so halb ermutigt
3558644	wenn, dann eher von Frauen
3560442	Ermutigt um was zu tun? Wenn generell gemeint wird, dass ich motiviert wurde, dann schon ja, aber unabhängig ob von einer lehrenden oder einem lehrenden
3563744	Ja und Nein, in Studios und Entwerfen wurde ich teilweise sehr unterstützt, in einem Seminar wollte ich über die Problematik aufmerksam machen, dass uns wenig über Frauen in der Architektur vermittelt wird und wurde überhaupt nicht unterstützt.
3565316	Ja. Im Grundkurs verhalf mir meine damalige Betreuerin durch ihre gute Betreuung zum 2. Platz des Karl-Kupsky-Preises, was mich im Studium sehr anspornte, v.A. auch ihre persönliche Gratulation. Und auch ein Betreuer in einem Studio lobte mich und unsere Gruppenarbeit sehr.
3565375	Ja aber negative erfahrungen überwiegen
3565498	manchmal
3570230	Ja, von einer Betreuerin wurde ich einmal sehr ermutigt und gefördert. Mit männlichen Betreuern hatte ich mehr als nur einmal gegenteilige Erfahrungen (zb nicht ernst genommen werden, nicht zuhören seitens Betreuer,...)

3584520	naja- "mahnende" Weisheiten wie- "es gibt Architekten wie Sand am Meer" von weiblichen Betreuerinnen
3586044	ziemlich selten....sollte sich ändern!

5 - Wurdest du bereits (oder wirst du) von deinen Kollegen ermutigt?

Wurdest du bereits (oder wirst du) von deinen Kollegen ermutigt?



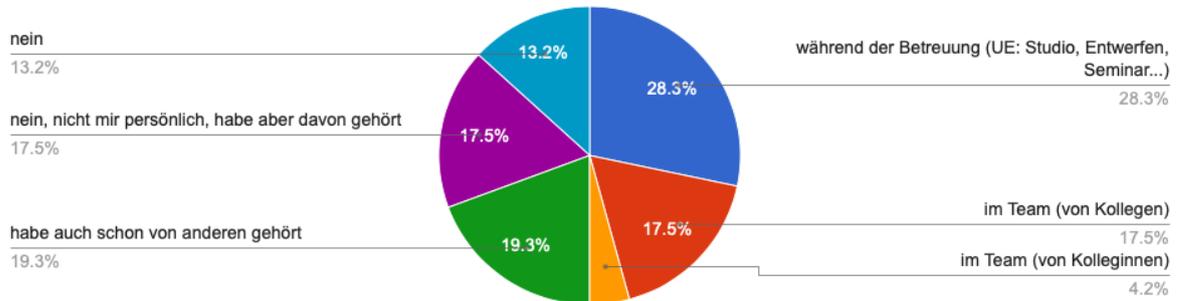
Option	Prozent	Anzahl
ja	77.08	111
nein	15.97	23
eigene Antwort	6.94	10

Teilnehmerin	eigene Antwort
3554504	Selten
3554598	Selbes
3554834	Selten (Eigeninitiative)
3555495	ja, allerdings wurde ich auch schon nicht ernst genommen, explizit ist schon mal die aussage gefallen: "in dem team sind nur Mädels, wie sollen die das schaffen"
3555608	Ja meine Kollegen/innen sind eine große Unterstützung im Studium
3556268	und kolleginnen (!)
3558384	Nur Kolleginnen im Alltag
3559879	Ich kenn noch nicht wirklich viele, daher kann ich diese Frage nicht beantworten.
3563744	ja, allerdings denke ich, dass es wichtig wäre trotzdem zu thematisieren wie sich Männer und Frauen in unserem Studium verhalten, auch weil wir im Berufsleben nachher viel weniger Frauen sind, dies sollte schon im Studium thematisiert werden.
3584520	naja -Stichwort "Stutenbissigkeit"

6 - Hast du, als Frau*, schon einmal subtile Diskriminierung erfahren?

z.B. sexistische, geschlechtsspezifische Bemerkungen (als Witz getarnt), Vorurteile oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts, unterbrochen werden, Meinung wird nicht angehört oder als irrelevant angesehen...

Hast du, als Frau*, schonmal subtile Diskriminierung erfahren?

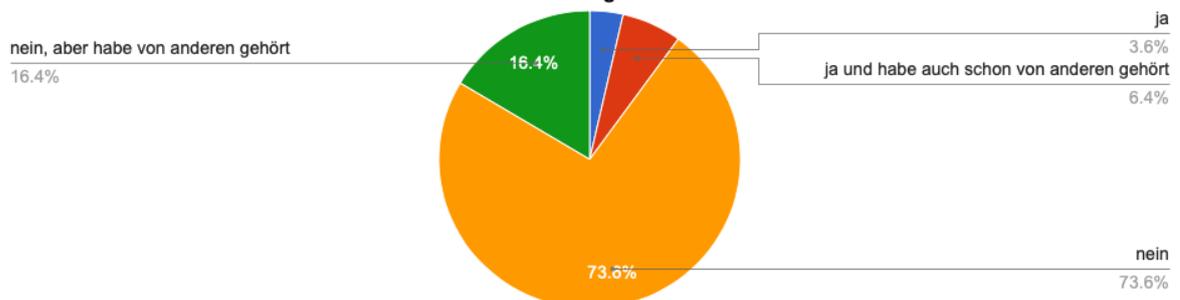


Option	Prozent	Anzahl
während der Betreuung (UE: Studio, Entwerfen, Seminar...)	28.30	60
im Team (von Kollegen)	17.45	37
im Team (von Kolleginnen)	4.25	9
habe auch schon von anderen gehört	19.34	41
nein, nicht mir persönlich, habe aber davon gehört	17.45	37
nein	13.21	28

7 - Wurdest du im universitären Umfeld schon mal sexuell belästigt?

Sexuelle Belästigung folgt keinen objektiven Standards sondern Deinen Empfindungen!

Wurdest du im universitären Umfeld schon mal sexuell belästigt?



Option	Prozent	Anzahl
ja	3.57	5
ja und habe auch schon von anderen gehört	6.43	9
nein	73.57	103
nein, aber habe von anderen gehört	16.43	23

8 - Falls du von deinen Erfahrungen (Diskriminierung, Ermutigung, Umgang von Lehrenden etc.) berichten möchtest, nimm dir hier den Raum dazu:

Deine Antwort ist selbstverständlich anonym.

Teilnehmerin	Antworten
3554305	ist mir zwar nicht im universitären Umfeld passiert, aber: ich habe bereits mehrmals einreich- und Bestandspläne für einen Baumeister gezeichnet (von Projekten die größten teils schon realisiert sind) und bei einer Besprechung ruft mir der Bauherr quer über den Besprechungstisch zu, dass ich doch etwas bei der Darstellung vergessen hätte, aber der Baumeister habe es dann noch abgesegnet ---> ich zeichne rein das, was mir der herr DI sagt, und wenn gewisses fehlende Detail am plan gewesen wäre, hätte das Amt den plan abgelehnt! da kam richtig schön die Abwertung der jungen und unerfahrenen Studentin rüber...
3554517	Körperchecks von Lehrenden und Kollegen. Frage des Lehrenden nach meiner Telefonnummer. (unangenehm, weil ein "nein" vielleicht negative Folgen haben könnte) In einer Teamarbeit mit zwei männlichen Kollegen hat man mich "designen" lassen, weil ich als Frau nicht "konstruieren" kann. Es gibt aber auch Lehrende und Kollegen, die jemanden viel Hoffnungen machen und mich aufmuntern haben, als ich sehr frustriert war. Im Großen und Ganzen überwiegen positive Erfahrungen mit Kollegen und Lehrende. Unangenehme Erfahrungen sind absolute Ausnahmen. Im Vergleich zu anderen Universitäten habe ich weniger negative Erfahrungen erlebt.
3554527	Mir ist mehrmals aufgefallen, dass mir leute nicht zuhören möchten wenn die gruppe meistens aus Männer besteht. Ich habe es auch bei andere beobachten können.
3554535	ich erfahre viel Diskriminierung vor allem außerhalb der Universität. Meistens sind es Männer die schon länger arbeiten aber z.T. auch HTL Schüler etc. Das Alter spielt dabei eine kleinere Rolle. Die Diskriminierung erfolgt meist durch kurze Aussagen. Oft sind diese Aussagen versteckt in "Witzen".
3554682	Ich und meine Teamkolleginnen sind aufgrund unseres Geschlechts und Herkunfts diskriminiert und persönlich angegriffen worden.
3554683	Unser Proffesor meinte immer und wieder, dasss Frauen eher kinder kriegen sollen und zu Hause arbeiten werden.. Familienplanung etc..
3554829	Manchmal habe ich das Gefühl, ich als Frau mehr als männlichen Kollegen leisten muss.
3554834	Ich finde es sehr unangenehm immer auf mein Geschlecht reduziert zu werden. Dies macht sich vor allem in meinem Unialltag bemerkbar. Auffällig wird dies, dass sowohl Betreuer als auch Betreuerinnen zwischen männlichen und weiblichen Studierenden unterscheiden. Ich und weitere Studentinnen können bestätigen, dass man oft viel mehr Leistung erbringen muss als die männlichen Kollegen. Man bekommt oft mehr Druck und wird anders gesehen als Frau. Oft genug durfe ich mir von Professoren (öfters von männlichen Professoren) anhören, dass mein Entwurf aus einer weiblichen Sicht entwickelt wurde (dies wurde nie als posivies Feedback gemeint sondern viel mehr als Schwäche in meinem Entwurf kritisiert.) Mein Herz blutet sehr oft nach den Korrekturen in studios ect. wenn ich mir solche Kommentare anhören muss, besonders weh tut dies wenn es von weiblichen Professorinnen kommt (passiert oft genug, ob bewusst oder unbewusst, kann ich gar nicht sagen) leider traurig aber wahr, dass es noch immer als Frau so schwierig ist, die gleichen Chancen zu haben!!!!

3554846	Bis jetzt wurde ich von drei Professoren ([REDACTED]) und einer Professorin ([REDACTED]) während den Betreuungen ermutigt meine Konzepte besser zu entwickeln und darzustellen. Ich denke, dass die Ermutigung an die Student/innen aus der eigenen Motivation der Professor/innen geschöpft wird. Daher denke ich, dass die eigene Motivation beim Lehren eine Voraussetzung ist, um die Student/innen in die richtige Richtung führen zu können.
3554861	Es ist mir schon öfters passiert, dass meine Argumente von meiner Betreuungsperson erst dann wahrgenommen und als richtig befunden wurden, wenn sie von einem Kollegen wiederholt wurden.
3555374	/
3555495	generell wurde ich bisher zumindest von den lehrenden sehr ernst genommen. wenn ich das Gefühl hatte nicht ernstgenommen zu werden, so lag das meinem Empfinden nach an andere Faktoren als mein Geschlecht. Fakt ist allerdings, dass ich angelesene Verhaltensweisen an mir erkenne, die sicherlich ihre Wurzel in aussagen wie "Frauen sollen sich so verhalten um ernst genommen zu werden". Ich habe definitiv das Gefühl ich halte mich in gewissen Hinsichten zurück, zB: weniger Scherze machen (um nicht als lächerlich abgestempelt zu werden), weniger Autoritär (um nicht als bitchy bezeichnet werden), weniger emotional (um nicht als schwach, hysterisch zu gelten), weniger laut (um nicht als vulgär zu gelten), und vermutlich weitere Eigenschaften welche mir gerade nicht einfallen. Es ist schwierig sich selbst treu zu bleiben und sich nicht zusätzlichen unangenehmen Situationen zu bringen. Ich möchte nicht ständig jemanden darauf hinweisen, dass ich nicht unterbrochen werden möchte während ich spreche, genauso wenig wie ich mich rechtfertigen möchte wenn ich mal schlecht drauf bin, weil ich schlecht drauf bin, nicht weil ich die Tage habe, oder wenn ich mal einen Tag nicht da bin weil ich um 4 in der früh vor Regelschmerzen gespieben habe (weil ja die ich bekomme die Tage, es tut weh und ich möchte dann im Bett sein, genauso wie ein jeder Mensch der/die Schmerzen welcher Art auch immer hat). das ist ein Thema für sich. Oftmals habe ich schon Diskussionen zu dem Stellenwert von Geldern, Frauenpositionen in der Gesellschaft usw. geführt, gefühlt 70 der Zeit wird Frau in solchen Situationen in einer defensiven Rolle gedrängt, die Thematik wird ins lächerliche gezogen, oder überhaupt nicht ernstgenommen, als persönliche Einzelfälle abgestempelt, usw usw. rant over ;)
3555608	Männliche Betreuer sind viel netter und erklären mehr und man lernt dadurch zweifellos besser und auch in einem besseren Umfeld (Atmosphäre), aber man muss auch zugeben dass nicht alle Frauenbetreuer/Architektinnen so nervig sind. Ich finde das Wort "Diskriminierung" hat im Architekturstudium nichts zu suchen, da es eine wichtige Eigenschaft des Architekten sein soll, sozial, teamfähig und geduldig zu bleiben.
3555670	Bei Studio Wohnbau waren wir zufällig viele Studentinnen. Das hat dem Betreuer gefallen und er hat es natürlich immer wieder erwähnt. Er wollte wissen, ob wir feste Freunde haben oder, ob der Freund einer Kollegin Uniform trägt und ob ihr das gefalle. Auch hat er immer wieder Beispiele gebracht mit: "wir zwei sind jetzt ein Paar und haben drei Kinder. Würdest du hier wohnen wollen?". Auch wenn wir ihn darauf hingewiesen haben, dass keiner von uns mit ihm zusammen ist, hat er nicht aufgehört. Einen Kollegen hat er "Shortie" genannt, da er meint sein Penis sei klein. Auf meinem Plan befand sich ein Bett. Daraufhin hat er zwei Menschen eingezeichnet die gerade miteinander schlafen. Habe dies auch bei der LVA Bewertung angemerkt. Hoffe ich konnte dadurch etwas verbessern.

3556077	Grundsätzlich sind wir in einem Zeitalter, wo sich dieses Thema jeder bewusst ist und auch sehr stark auch in anderen Zweigen angeknüpft wird. Bei der Architektur merkt man aber auch mehr den Respekt, vor allem von jüngeren Betreuern etc. zu weiblichen Studierenden. Bei älteren Betreuern, Lehrenden, merkt man doch noch die konservative, veraltete Denkweise, indem diese Frauen doch mit Sprüchen wie zB. 'da fehlt mir vielleicht der weibliche Umgang, bzw. Blick auf deine Denkweise'. Ich persönlich habe schon oft auch (vor allem am Anfang des Studiums) miterlebt, dass man bei Korrekturen (männliche Betreuer), männliche Studierende präferiert und mehr bzw. intensiver zuhört oder auch annimmt was diese machen, wie bei weiblichen Studierenden.
3556429	Ich persönlich habe im universitären Raum, bis jetzt, noch keine bevorzugendes oder benachteiligendes Verhalten mir gegenüber, aufgrund meines Geschlechts erlebt- würde aber nicht behaupten dass es das nicht gäbe und kenne es aus Erzählungen von anderen,
3556669	Professoren, die es für selbstverständlich halten, Studentinnen nicht auf Augenhöhe zu begegnen, sondern als ‚sexual prey‘ zu sehen
3556924	Ich und meine Freunde wurde während der ZVS2 Prüfung diskriminiert. Die Betreuerin hat sich aufgeregt, wieso wir alle beim Sommertermin dabei sind und hat unsere Kopftücher auch angesprochen, weil wir alle in der gleichen Reihe waren. "Wieso seid ihr alle mit dem Kopftuch beim Sommertermin dabei"
3558642	sind Kleinigkeiten, die man auch überhören kann oder will
3559186	Ich hatte das Glück noch nie direkt von (sexueller) Diskriminierung betroffen zu sein, habe jedoch schon von vielen anderen gehört, dass es bei ihnen in den Übungen teilweise wild zu geht. Ein Erlebnis das ich hatte war bei Grundkurs Hochbau, wo die schlechteste Zeichnung mit Name und Matrikelnummer vor allen Studierenden präsentiert wurde und mit einem Buch "Zeichnen lernen für Kindergartenkinder" prämiert wurde. Dieser "Preis" ging an eine Frau. Nach der Prämierung wurde von allen verlangt noch eine zweite Zeichnung zu machen. Viele haben darauf hin nur leere Blätter abgegeben wo draufstand, dass sie diese Übung boykottieren. Ich war die einzige von ungefähr 300 Studierenden, die den Mut hatte meinen Namen und Matrikelnummer sowie meine Meinung, dass dieser "Preis" diskriminierend ist, draufzuschreiben. Beim nächsten Vorlesungstermin wurde ich dann gebeten hinauszukommen und dazu ein Statement abzugeben. Das habe ich dann auch getan und kundgetan, dass das so nicht geht. Die Studierenden haben mir alle zugestimmt. Das hat dann auch das Institut bemerkt und die ganze Situation so hingestellt, als ob das von vornherein geplant war und dass sie wollten, dass sich jemand aufregt, weil man als Studierende/r Teil einer Gesellschaft ist und daher auch auf die Gruppe acht geben muss. Das war von der Abteilung sicher nicht so geplant gewesen und einfach nur eine riesen Frechheit. Es gab keine offizielle Entschuldigung bei der prämierten Studentin. Ansonsten habe ich noch keine offenen Diskriminierungen an der Uni miterlebt, jedoch bemerkt, dass Frauen* und Gleichstellung in den Lehrveranstaltungen einfach zu kurz kommen. Die Anzahl an Architektinnen, die zB in Architekturgeschichte, Architektur & Film oder Hochbau 1 behandelt werden, kann man an einer Hand abzählen - hier muss noch viel getan werden!
3559206	/

3559879	Ich bin noch relativ neu an der TU, was ich aber bis jetzt so mitbekommen habe ist, dass alle hier auf das Gendern achten oder versuchen auchtzugeben, dass fällt einem ganz leicht auf, und man kann nicht wirklich sagen ob Manche das machen, weil sie das für Richtig halten oder ob sie das machen weil sie von anderen 'gezwungen' werden es so zu machen, denn manchmal kommt es so rüber als wären sie gelangweilt davon immer die Architektinnen auch zu erwähnen. Aber wie gesagt das ist nur meine Empfindung es möge auch sein, dass ich mir dies nur einbilde weil ich manchmal ein bisschen zu sehr mit diesem feministischen Denken besessen bin. Ich wurde in letzters von meiner Professorin in der Übung gelobt und dass hat mich wirklich ermutigt weiter zu machen und mich über meine Arbeit besser denken lassen und auch viel zufriedener und hat mich auch etwas besseres daraus machen wollen lassen. Sie hat nicht wirklich viel gesagt es war nur ein: " ja gib nicht auf und mach weiter", aber es hat für mich sehr viel bedeutet. Ich hab glaub ich zu viel geschrieben, ich bedanke mich aber sehr, dass du mir diese Chance gegeben hast.
3560417	Betreuer die sich nur um die österreichisch - aussehenden Kollegen kümmern und motivieren und bei ausländisch - aussehenden kein Interesse zeigen und die Studenten demotivieren/ erniedrigen
3560482	Oft eher das Gefühl eines generellen Nicht-ernst-genommen-werdens, von Männern und von Frauen. Aber in meiner Erfahrung war es auf keinen Fall die Regel & generell habe ich mich meistens schon respektiert gefühlt.
3560494	Prinzipiell in dem akademischen Bereich ist nehme ich noch keine wirkliche diskriminierung wahr bezogen auf meine eigene Person, aber ich habe den Eindruck dass es mich vorbereitet für die Arbeitswelt wo das Thema viel präsenter ist
3564928	Teilweise ist es wirklich sehr sehr offensichtlich, wie man von Lehrenden bzw. Betreuern bei Studios einfach nicht ernst genommen wird. Teilweise wird einem nicht einmal während Präsentationen zugehört - dementsprechend kann man auch auf die konstruktive Kritik scheißen. Sorry
3565450	Bisher habe ich, persönlich, mich an der TU Wien immer willkommen gefühlt, man hat mich ermutigt in Seminaren, Studios etc. an meine Grenzen zu gehen. Wenn ich zurückdenke wurde ich nur 1 Mal entmutigt mit dem Satz „Sind Sie sich sicher, dass sie wirklich Architektin werden wollen“ (3DG Studio). Und das von einer Frau selbst.
3565466	Abfällige Kommentare Frauen gegenüber als Witz getarnt oder Verteilung von Gruppenaufgaben die technischen/finanziellen Hintergrund haben werden oft eher Männlichen Kommilitonen zugeteilt. Außerdem wird oft eher davon ausgegangen, dass weibliche Mitstudentinnen in inhaltlichen bzw. Technischen Fragen keine oder weniger Ahnung haben als männliche. Oft hat man das Gefühl man müsse sich als Frau mehr bemühen um von Betreuern ähnlich viel Anerkennung zu bekommen oder ernstgenommen zu werden als männliche Mitstudenten.
3565868	Frauen werden immer noch oft als das schwächere Geschlecht dargestellt. Es wird Ihnen nicht so viel zu getraut, nicht nur was körperliche Tätigkeiten betrifft. „Schön aussehen das reicht doch“ Frauen werden oft in der konservativen veralteten Rolle gesehen. Die Meinung zählt nicht so viel wie eines Mannes und wird nicht gleichwertig behandelt.
3566570	Oftmals Ideen als niedlich, süß, hübsch von betreuern abgetan während die von männlichen kollegen eher rational statt emotional angesehen werden

3570575	-- Bei den Betreuungen, Präsentationen und der Endpräsentation in Studio Gebäudelehre wurde prinzipiell auf meine Fragen meinem Teamkollegen geantwortet statt mir. -- Mitstudenten haben sich nie solidarisiert sondern sich stattdessen darüber lustig gemacht -- Im Bachelorentwerfen (HB2) hatte der Betreuer ein paar männliche Studierende in der Gruppe die er schon kannte, und führte von dort an die Gespräche hauptsächlich mit ihnen und bevorzugte diese offensichtlich. Habe dieses dann abgebrochen. -- Im nächsten Bachelorentwerfen bezeichnete mich der Betreuer als 'schräg' und 'naiv' (das schräg nahm ich dann eh als Kompliment) und versuchte mir zu erklären dass ich wohl nicht gut/schlau genug für das Entwerfen wäre. Manchmal fand ich ihn so gruselig das ich bei Betreuungen bei denen ich alleine mit ihm war das ganze aufgenommen habe.
3577181	Ich habe an der TU Wien in der Fachrichtung Architektur sowohl in den Seminaren wie auch in den Betreuungen keine Diskriminierung erfahren. Bei meinen Entwurfsprojekten wurde ich allerdings fast ausschließlich von Männern betreut. Vor allem die Lage bei den Professoren*innen, im besonderen die neu berufenen (5 von 5 neu berufenen Professoren sind männlich), empfinde ich als ein rückständiges Bild der Architektur-Profession. Allerdings wurde dieses Anliegen zu mindest in Gesprächen mit leitenden TU Angestellten erst genommen. Ob sich etwas ändert bleibt offen.

9 - Sonstige Anmerkungen, Anregungen, Wünsche...

Teilnehmerin	Antworten
3554517	Ich wünsche mir weniger Vorurteile und weniger Kategorisierung. Ich entscheide, welche Frau ich sein will und wie ich mich definiere. Meine Erscheinung soll auf der Universität nicht der Grund sein, ob ich oder meine Arbeit ernst genommen werden oder nicht, was leider derzeit oft der Fall ist. Das ist mir fast wichtiger als jedes Vermeiden von sexueller Belästigung.
3554682	Weibliche Lehrenden werden eher als negativ abgestempelt und das hört man auch im Umfeld von anderen.
3554834	BITTE DARAUF AUFMERKSAM MACHEN!!!! ES IST NICHT NORMAL WAS SICH MANCHE PROFESSOREN ERLAUBEN UND WAS SIE AUCH VON SICH GEBEN!!!!
3554846	Tolles Thema
3555374	/
3556665	Tolles Projekt!
3556995	Cool dass du das machst!
3558642	mehr Respekt uns allen gegenüber
3559647	Dies ist eine sehr interessante Umfrage.
3559879	Nein, Dankeschön
3560494	Ich würde es mir wünschen dass in der praxis die Frauen genauso korrekt behandelt werden wie in dem uni Umwelt (hier gibt es leider aber auch noch Ausnahmen)

3563744	Ich denke, dass es wichtig ist Forderungen an die Universität und die Lehrenden zu stellen. Das Sichtbarmachen von Frauen in der Architektur im Architekturstudium in Vorlesungen (Pflichtveranstaltungen wie Kunst- und Architekturgeschichte, Gender Studies aber auch in Wahlfächern, man könnte auch eine eigene Vorlesung- /Vortragsreihe zu Architekt*innen anbieten um einen Themenfokus zu setzen. Auch Aufgabenstellungen mit Fokus auf Frauenspezifischen Themen (z.B. geschlechterspezifische Erfahrung und Gestaltung des öffentlichen Raumes, Frauenhäuser und andere (aktuelle) politische Themen wären wichtig.
3565316	Natürlich sollen Männer sowie Frauen die gleiche Chance auf eine Anstellung an unserer Universität bekommen. Allerdings ist mir persönlich egal, ob sich unter meinen BetreuerInnen/ProfessorInnen mehr Männer oder Frauen befinden. Das Problem an der TU ist für mich, generell eine wirklich kompetente Betreuung zu bekommen.
3565868	Ich möchte gleich behandelt werden. Nicht nur auf das Äußerliche reduziert werden und als das schwache Geschlecht dargestellt werden. Frauen müssen öfter erwähnt werden, ihre Arbeit gezeigt und geschätzt werden. Speziell in der Architektur sind Frauen schon früher ein sehr wichtiger Part gewesen doch niemals erwähnt worden. Das sollte/ muss sich definitive ändern um jungen Heranwachsenden Studierenden gezeigt wird dass nicht nur Männer einen Stellenwert haben.
3570575	Mehr Solidarität, mehr Aktionismus, mehr (intersektionalen) Feminismus
3577181	Erst wenn wir genauso viele schlechte Frauen in leitenden Positionen haben, wie schlechte Männer, haben wir eine Gleichberechtigung erzielt. Das ist natürlich nicht ein Ziel auf das man hinarbeiten sollte, aber es zeigt die Schwierigkeit Frauen immer an Spitzenqualitäten und Spitzenleistungen zu messen.

„Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die anderen Quellen im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, wurden unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Darstellungen und Internetquellen.“

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edler', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

Viktoria Edler