

30 Jahre und kein bisschen leise...

Arbeitskreis für Gleichbehandlungs- fragen der TU Wien

Jubiläumsbroschüre 1991–2021

AKG
1991

1900 1910 1920 1930 1940 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020

Jubiläum: 30 Jahre AKG

30 Jahre und kein bisschen leise.



© Foto: Raimund Appel

Vielfalt beflügelt

Unter dem Motto „**Technik für Menschen**“ wird an der Technischen Universität Wien seit mehr als 200 Jahren geforscht, gelehrt und gelernt. „**Technik für Menschen**“ bedeutet aber auch das Wahrnehmen gesellschaftlicher Verantwortung und die Bereitschaft zum kritischen Diskurs und zur Auseinandersetzung mit der Vielfalt von Meinungen. Unabhängig von ihren individuellen Lebenskonzepten und Weltanschauungen treten die Menschen, die an der TU Wien zusammenarbeiten, diese leiten und hier studieren, gemeinsam für Weltoffenheit und Toleranz ein.

Für die Arbeit an der TU Wien ist es zudem wichtig, alle Universitätsangehörigen bei ihren verschiedenen Lebensphasen und Karrierewegen, in all ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu unterstützen. Dabei wird konsequent das Ziel verfolgt, eine positive Gesamtatmosphäre an der TU Wien zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Mitarbeiter_innen und Studierenden zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

Auf die vielen brennenden Fragen, die mit der Arbeit an der Erfüllung dieser Zielstellung einhergehen, gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) seit 30 Jahren Gleichbehandlungsantworten. Die Kolleg_innen bieten Information, Beratung und Unterstützung für Angehörige und Organe der Universität bei Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Ich wünsche den engagierten Kolleg_innen im AKG für die Zukunft weiterhin viel Elan und Ideenreichtum bei ihrem Tun und bedanke mich herzlich für ihren Einsatz und das bereits Erreichte.

Sabine Seidler

Rektorin



© Foto: Eva Ketely

Glückwunsch zum Jubiläum

Die Technische Universität Wien, 1815 als „k.k. polytechnisches Institut in Wien“ gegründet, ist Arbeitsplatz für 5.400 Mitarbeiter_innen und rund 30.000 Studierende. Universitäten sind globale, international agierende und seit fast 1.000 Jahren „diverse“ Organisationen, die durch ihre Vielfalt und ihre Unterschiede gesellschaftliche Strukturen immer schon prägten. Über Jahrhunderte waren allerdings ausschließlich Männer für Universitätsstudien zugelassen. Aufgrund dieser Historie haben gerade Frauenförderung und die Gleichstellung von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten einen hohen Stellenwert bekommen.

Schon im Universitäts-Organisationsgesetz 1975 gab es Regelungen, die den Anteil der Frauen an Universitäten erhöhen sollten. Mit diesem Gesetz wurde der „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ (AKG) an den Universitäten institutionalisiert und mit weitreichenden Kompetenzen und Aufgaben, insbesondere im Rahmen von Recruitingverfahren, ausgestattet. Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß §1 Universitätsgesetz 2002 ein Ziel der Universität und gehört zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben jeder österreichischen Universität. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nicht nur eine gesetzlich gebotene Institution, der AKG ist ein Netzwerk von fachkompetenten Kolleg_innen, die ehrenamtlich und mit hoher Motivation uns alle in der Erreichung dieses strategischen Ziels unterstützen und so dazu beitragen, die Miteinander an der TU Wien noch zu verbessern!

Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum!

Anna Steiger

Vizerektorin für Personal und Gender



© Foto: Sabine Cirtek

30 Jahre AKG der TU Wien: Diskriminierung entgegenwirken, Frauen fördern

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der TU Wien wurde am 14.3.1991 konstituiert. Die Hauptaufgabe des AKG war und ist es, Personal-Aufnahmeverfahren zu begleiten und in diesem Zusammenhang Diskriminierungen entgegenzuwirken. Ursprünglich war der AKG nur für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig, dieser Zuständigkeitsbereich hat sich aber mit der Zeit erweitert. Das Universitätsgesetz definiert den Aufgabenbereich der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen folgendermaßen:

„An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“ (Universitätsgesetz 2002, § 42 (1))

Seit der Konstituierung ist sowohl die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich als auch die Anzahl weiblicher Studierender signifikant angestiegen. Natürlich ist das nicht nur auf die Tätigkeit des AKG zurückzuführen, sondern auch auf das Engagement von universitären Organen und ganz allgemein die Änderung von Einstellungen bezüglich der Gleichbehandlung.

Das Bewusstsein dafür, dass Frauen in der Technik spannende Beiträge leisten können, ist in den letzten 30 Jahren gestiegen. Es ist aber zu vermuten, dass der AKG in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle gespielt hat.



Abbildung 1: AKG in Corona-Zeiten (2020)

Die Mitglieder der Arbeitskreise sind ehrenamtlich tätig und investieren oft beträchtliche Zeit in diese Tätigkeit. Ihre Aktivitäten erfordern ein profundes juristisches Wissen sowie Geduld und Hartnäckigkeit. Kurzfristig erscheint es manchmal so, als ob sich nichts ändern würde. Wenn man sich die Zahlen über eine längere Periode ansieht, zeigt sich aber, dass seit 1991 wesentliche Erfolge in der Gleichbehandlung erzielt wurden. Der AKG wird sich mit aller Kraft dafür einsetzen, dass diese Entwicklung fortgesetzt wird.

Margit Pohl

Vorsitzende des AKG

Die Entwicklung der Rechtsnormen zur Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Lothar Matzenauer

Ausgangssituation

Die Zahl der Universitäts- und Hochschulangehörigen ist ab den Sechzigerjahren des 20. Jahrhunderts deutlich angestiegen, und zwar zunächst die der Studierenden und nach 1970 auch die der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt.

Bei den Studierenden zeigte sich – natürlich abhängig von den einzelnen Studienrichtungen – eine stets überdurchschnittliche Steigerung des Anteils der weiblichen Studierenden.

Der Frauenanteil beim Personal der Universitäten und Hochschulen entwickelte sich dagegen unterschiedlich. Beim allgemeinen Universitätspersonal war er mit Rücksicht auf Funktionen in den Sekretariaten, Verwaltungseinrichtungen und in vielen Laborbereichen immer schon höher, in diesen Bereichen stand eher die Frage der Wertigkeit der Arbeitsplätze und damit auch eine ausbildungs- und aufgabengerechte Anpassung der Bezahlung im Vordergrund der Diskussionen und Interventionen. Nicht nur ausnahmsweise wurden Planstellen in Institutssekretariaten mit Akademikerinnen bzw. Stellen für Schreibkräfte mit Maturantinnen besetzt.

Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal dagegen war der Frauenanteil im Bereich der Fremdsprachen sowie in manchen künstlerischen Fächern zwar schon damals beachtlich, in den meisten anderen Fächern bestanden aber quantitativ wie funktionell deutliche Defizite. Bei den Assistentenstellen gab es zwar ab den 70er-Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils, Frauen hatten jedoch erfahrungsgemäß nur geringere Aussichten auf reguläre Assistentenstellen. Frauen wurden oft nur für – immer wieder befristete und auch auf Teilbeschäftigung ausgerichtete – Drittmittelstellen berücksichtigt, bei denen die Bezahlung nicht selten unter Berufung auf die Knappheit der Projektmittel niedriger als bei regulären Assistentenstellen war.

Bei Habilitationen – und damit auch mit Auswirkungen auf mögliche Karriere-schritte auf regulären Assistentenstellen – und bei den Professuren sah es für Frauen quantitativ weniger erfreulich aus.

Diese Personalsituation und die Frage des Frauenanteils an Universitäten und Hochschulen waren innerhalb des gesamten öffentlichen Dienstes singulär, zumal in den anderen Bereichen – abgesehen von Karenzvertretungen – kaum so viele befristete Dienstverhältnisse und Teilbeschäftigungen üblich waren.

Es überrascht daher nicht, dass Anliegen einer Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Forderungen nach Frauenförderungsmaßnahmen an den Universitäten und Hochschulen schon seit dem Ende der 1960er-Jahre immer intensiver diskutiert wurden, wie u.a. die damaligen Hochschulberichte zeigen. Gesetzliche Maßnahmen für den öffentlichen Dienst und damit auch für die Universitäten und Hochschulen ließen aber noch ziemlich lange auf sich warten.

Erste gesetzliche Maßnahmen

Zwar wurde der erste Schritt auf Gesetzesebene 1979 mit dem nur für die Privatwirtschaft geltenden Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. 1979/108) getan, der Langtitel dieser Norm „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts“ sagt aber schon deutlich aus, worum es ging, nämlich zunächst „nur“ um ein Verbot einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Ohne sachliche Rechtfertigung durfte also seit 1. Juli 1979 keine benachteiligende Differenzierung bei der Bezahlung mehr vorgenommen werden – oder hätte nicht mehr erfolgen dürfen.

Auswahlentscheidungen der Arbeitgeber bei Personalaufnahmen sollten jedoch grundsätzlich nicht in Frage gestellt werden, (sexuelle) Belästigungen von Frauen waren eher ein Thema in Richtung des Strafrechts.

Der Langtitel des Gesetzes wurde 1985 (BGBl. 1985/290) auf „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben“ erweitert, zusätzliche Verbote und Diskriminierungstatbestände kamen erst schrittweise hinzu.

Für den öffentlichen Dienst und damit auch für die Universitäten und Hochschulen stellte sich die Frage einer Benachteiligung von Frauen bezüglich des Gehalts bzw. Entgelts wegen der gesetzlich festgelegten Gehaltsschemata so nicht.

Bis zu einem Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst – und danach auch bis zu entsprechenden Gesetzen für die Länder und Gemeinden – war damals noch ein weiter Weg. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz stammt bekanntlich erst aus dem Jahr 1993 (BGBl. 1993/100).

Erste gesetzliche Maßnahmen im Universitätsrecht

Deutlich früher wurde aber für die Universitäten und Hochschulen eine erste einschlägige gesetzliche Aktion gesetzt, denn mit der am 1. Oktober 1990 in Kraft getretenen „Änderung des Universitäts-Organisationsgesetzes“ [aus 1975], BGBl. 1990/364, wurde an jeder Universität ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingeführt.

Im Gesetzwerdungsprozess wurde diese Initiative nicht sehr deutlich ausgemalteschildert: Im sogenannten „Vorblatt“ zur Regierungsvorlage (1238 dB XVII. GP), in dem die für die Novelle maßgebenden Motive sowie die mit der Novelle verfolgten Ziele übersichtlich aufzulisten sind, fand sich bezüglich der Arbeitskreise nur eine sehr knappe Formulierung. Unter den zu lösenden „Problemen“ stand diesbezüglich überhaupt nichts, bei den Zielen war nur „Einsetzung von Gleichbehandlungsbeauftragten an den Universitäten“ zu lesen. Auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage 1238 dB XVII. GP formulierten vorsichtig:

„Obwohl die Zahl der weiblichen Studierenden und Absolventen schon seit mehreren Jahren nicht mehr viel geringer ist als die der männlichen, die weiblichen Erstinskribenten an manchen Universitäten zahlenmäßig sogar schon größer sind als die männlichen, ist der Anteil der Frauen bei den Universitätslehrern noch immer unverhältnismäßig gering. Die Diskussion über Möglichkeiten für Ansatzpunkte zur Änderung

dieses Ungleichgewichtes läuft an den Universitäten schon seit einiger Zeit mit zunehmender Intensität.

Der vorliegende Entwurf versucht – erstmals für einen Bereich der Bundesverwaltung, die ja vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen ist – durch die gesetzliche Verankerung von Gleichbehandlungsbeauftragten geschlechtsspezifischen Diskriminierungen von Universitätsangehörigen und solchen, die sich um Planstellen an Universitäten bewerben, entgegenzuwirken und tatsächlich erfolgte geschlechtsspezifische Diskriminierungen durch Beschlüsse von Universitätsorganen im Wege von Aufsichtsbeschwerden der Gleichbehandlungsbeauftragten (die mangels persönlicher Betroffenheit vermutlich freier agieren können) an den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung zu bekämpfen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten an den einzelnen Fakultäten und Universitäten ohne Fakultätsgliederung sollen beratende Stimme in den Kollegialorganen (insbesondere Berufungskommissionen, Personalkommissionen) bei der Behandlung von Personalangelegenheiten und Einsicht in alle einschlägigen Akten und Unterlagen dieser Organe haben.

Im Hinblick auf die derzeit eklatante Unterrepräsentation von Frauen im Kreise der Universitätslehrer sollten in erster Linie Frauen als Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt werden. Wegen der Gleichartigkeit der Problematik sollen Gleichbehandlungsbeauftragte auch an den Hochschulen künstlerischer Richtung bestellt werden.“

Man begnügte sich damals sogar mit einem Text über die Arbeitskreise nur im UOG 1975 (§ 106a). Das Kunsthochschul-Organisationsgesetz (KH-OG) und das Akademie-Organisationsgesetz (AOG) wurden zwar zeitgleich und im selben Stück des Bundesgesetzblattes (s. BGBl. 1990/365 und 366) novelliert, man ersparte sich aber eine Parallelformulierung zum § 106a UOG im AOG und im KH-OG und ordnete nur mit 4 Worten im § 106a Abs. 1 UOG an, dass

solche Arbeitskreise auch an den Hochschulen künstlerischer Richtung einzusetzen sind.



Abbildung 2: Jubiläumsgrafik: 30 Jahre AKG

Der Text des § 106a UOG beschränkte sich in der Urfassung auf die wichtigsten Regelungen. Als Aufgabe wurde festgeschrieben, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts durch [Beschlüsse von] Kollegialorgane[n] entgegenzuwirken. Weiters wurde das Verfahren zur Einsetzung der Arbeitskreise geregelt und jeweils 2 Mitgliedern des Arbeitskreises das Recht eingeräumt, mit beratender Stimme an Sitzungen von Kollegialorganen zu Personalangelegenheiten teilzunehmen und Akteneinsicht zu nehmen. Bei begründetem Diskriminierungsverdacht konnten die Arbeitskreise zwar Aufsichtsbeschwerden an die/den Bundesminister(in) für Wissenschaft und Forschung erheben, allerdings war mit solchen Aufsichtsbeschwerden kein Anspruch auf Durchführung eines Verfahrens und auf Erlassung eines Bescheides verbunden.

Erst die Praxis der Arbeitskreise bei der Handhabung ihrer Rechte in den Folgejahren konnte zeigen, wo es gesetzlichen Nachbesserungs- bzw. Klarstellungsbedarf gab. Der Gesetzgeber reagierte darauf mit der UOG-Novelle BGBl. 1993/249 (siehe unten).

Beim öffentlichen Dienst und ebenso beim Personal an Universitäten und Hochschulen kristallisierten sich Entscheidungen über die Personalauswahl in den Aufnahmeverfahren sowie beim beruflichen Aufstieg als Anlassfälle für Vorwürfe geschlechtsbezogener Diskriminierungen heraus. Dazu kam im Drittmittelbereich mangels gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Festlegung von Entgelten Kritik an einer insbesondere Frauen gegenüber nicht immer verwendungsgerechten Bezahlung.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Universitäts- bzw. Hochschulrecht

Das am 13. Februar 1993 in Kraft getretene Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) nahm in seiner Stammfassung (BGBl. 1993/100) auf die Sondersituation der Universitäten und Hochschulen sowie auf den bereits vorhandenen § 106a UOG keinen Bezug.

Universitätsrechts-Novellen vom April 1993 (BGBl. 1993/249 bis 251) bauten den Text des § 106a UOG aus und verankerten die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen nun auch ausdrücklich im Kunsthochschul-Organisationsgesetz (als § 14b) und im Akademie-Organisationsgesetz (als § 25a).

Mit diesen Novellen wurden die Kollegialorgane der Universitäten und Hochschulen verpflichtet, nun auch selbst bei der Behandlung von Personalangelegenheiten auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Universitäten bzw. Hochschulen tätigen Männern und Frauen hinzuwirken sowie jeweils einen eigenen Frauenförderungsplan zu erlassen, der für die Organe der Universität Empfehlungscharakter hatte.

Die Erfahrungen mit der Tätigkeit und mit der universitätsinternen Akzeptanz der Arbeitskreise in diesen ersten Jahren machten es notwendig, in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage (936 dB XVIII. GP) sehr deutliche Worte zu finden, zumal offenbar manche Mitglieder betroffener Kollegialorgane die Bestimmungen über die Funktion der Arbeitskreise als Eingriff in die Autonomie der Universität bzw. Hochschule missverstanden haben. Daher sei hier aus den Erläuterungen zu § 106a in der Fassung der Regierungsvorlage zitiert:

„An den Universitäten sind gegenwärtig annähernd die Hälfte der Studierenden Frauen. Dennoch ist der Anteil der Frauen bei den Universitätslehrern noch immer unverhältnismäßig gering. Die Diskussion über Möglichkeiten für Ansatzpunkte zur Änderung dieses Ungleichgewichts läuft an den Universitäten schon seit einiger Zeit mit zunehmender Intensität. Wie der internationale Vergleich zeigt, kann eine verstärkte Vertretung von Frauen auf universitärer Ebene am ehesten durch Frauen-Förderpläne erreicht werden.

Gemäß Abs. 1 haben der Bundesminister ... und die Kollegialorgane der Universitäten bei der Behandlung von Personalangelegenheiten ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Universitäten tätigen Männern und Frauen anzustreben; als zu diesem Zweck geeignete Maßnahmen werden insbesondere vom obersten Kollegialorgan zu beschließende Frauen-Förderpläne genannt, die für andere Universitätsorgane bloß Empfehlungscharakter haben können.

Der Abs. 2 bezieht sich auf die Einrichtung der bereits genannten Frauen-Förderpläne und allenfalls anderer vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichstellung von Mann und Frau. Durch eine Bestimmung im Verfassungsrang wird geklärt, dass solche vorübergehenden Sondermaßnahmen, wie sie die von Österreich ratifizierte UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl Nr. 443/1982) vorsieht, nicht dem Gleichheitsgebot von Art. 7 Abs. 1 B-VG widersprechen. Diese Verfassungsbestimmung ist nicht als ein frauenprivilegierender Verzicht auf fachliche Qualifikationen zu sehen, noch rechtfertigt sie eine Verletzung der von den Universitätsorganen anzuwendenden bzw. zu beachtenden Gesetze und Verordnungen. Sie soll wirksame Förderungen durch den bevorzugten Erwerb von Qualifikationen ermöglichen und bedeutet nicht das Festlegen starrer qualifikationsunabhängiger Quoten. Gerade der systematische Kontext mit den Frauen-Förderplänen (Abs. 1) zeigt klar, dass es nicht darum geht, in Fällen, wo fachliche Eignung verlangt

ist, von diesem Erfordernis bei Frauen abzusehen, sondern für Frauen vermehrt Mittel und Möglichkeiten der fachlichen Ausbildung bereitstellen zu können.

Der Abs. 3 entspricht der geltenden Rechtslage und wurde nur sprachlich verbessert. Hinsichtlich des im Begutachtungsverfahren vorgebrachten Vorwurfes der "undemokratischen" Entsendung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist festzustellen, dass die Entscheidung jedenfalls auf Grund eines Beschlusses eines Kollegialorgans erfolgt. Außerdem hat diese Regelung in der Praxis keine Probleme bereitet.

Durch den Abs. 4 werden die Rechte der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Kollegialorgansitzungen erweitert. Sie haben nicht nur wie bisher bloß beratende Stimme, sondern auch das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese Bestimmung wird dem Beweisnotstand abhelfen, der sich erfahrungsgemäß ergibt, wenn in einem Kollegialorgan eine Diskriminierung einer Person auf Grund des Geschlechts erfolgt, diese aber im Beschlussprotokoll nicht ihren Niederschlag findet, und eine Beschwerde dann schon mangels Dokumentation der Ungleichbehandlung scheitern muss.

Der Abs. 6 versucht dem in der Praxis aufgetauchten Missstand abzuwehren, dass die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu Sitzungen von Kollegialorganen, in denen Personalangelegenheiten behandelt werden, nicht geladen werden.“

Verfassungsbestimmungen in § 106a Abs. 2 und 11 UOG sicherten also Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de facto-Gleichstellung von Frau und Mann als zulässige positive Diskriminierungsmaßnahme verfassungsrechtlich ab, stellten die Mitglieder der Arbeitskreise in dieser

Funktion ausdrücklich weisungsfrei und normierten ein Benachteiligungsverbot ihnen gegenüber.

Die Rechte der Arbeitskreismitglieder in Sitzungen von Kollegialorganen wurden präzisiert sowie um ein Antragsrecht, ein Recht auf Sondervoten und auf das Verlangen nach bestimmten Protokollierungen erweitert. Alle mit Personalangelegenheiten befassten Kollegialorgane wurden verpflichtet, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu jeder Sitzung ausdrücklich einzuladen, andernfalls war die Sitzung zu wiederholen.

Weiters wurde ein Teilnahme- und überdies ein Stimmrecht der bzw. des Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im obersten Kollegialorgan der Universität bzw. Hochschule bei den Aufgabenbereich des Arbeitskreises betreffenden Angelegenheiten eingeführt.

Dem Recht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Erhebung von Aufsichtsbeschwerden an den/die Bundesminister(in) wurde ein Einspruchsrecht an das betreffende Kollegialorgan samt Voranmeldung vorgeschaltet. Bereits ab Anmeldung des Einspruchs war die Vollziehung des kritisierten Beschlusses des Kollegialorgans blockiert. Erst im Fall eines Beharrungsbeschlusses des Kollegialorgans konnte der Arbeitskreis eine Aufsichtsbeschwerde an den/die Bundesminister(in) erheben. Die Voranmeldung und Erhebung der Aufsichtsbeschwerde an den/die Bundesminister(in) hemmte jedoch weiterhin bereits die Vollziehbarkeit des angefochtenen Beschlusses.

Mit diesem am 17. April 1993 in Kraft getretenen Novellen-Paket waren die Stellung, die Aufgaben und die Rechte der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen weitestgehend ausformuliert und abgesichert.

Das UOG 1993 (BGBl. 1993/805) und das 1998 erlassene KUOG (BGBl. I 1998/130) übernahmen diese Regelungen inhaltlich weitgehend unverändert (jeweils §§ 39 und 40 UOG 1993 bzw. KUOG) und führten sie bis Ende 2003 fort. Die Kompetenzen der Arbeitskreise waren nur daran anzupassen, dass ein Teil der Personalangelegenheiten nun in die Zuständigkeit

monokratischer Organe fiel. Damit wurden nun auch monokratische Universitätsorgane zu Verhandlungs- bzw. Konfliktpartnern des Arbeitskreises.

Zur Verfassungsbestimmung im § 39 Abs. 2 UOG 1993 als Nachfolge-Basis für Frauenförderungsmaßnahmen merkten die Erläuterungen zur Regierungsvorlage (1125 dB XVIII. GP) offenbar nicht ohne Anlass neuerlich an:

„Diese Bestimmung ist nicht als ein frauenprivilegierender Verzicht auf fachliche Qualifikation zu sehen. Sie soll wirkungsvolle Förderungen durch den Erwerb von Qualifikationen ermöglichen und bedeutet nicht das Festlegen starrer, qualifikationsunabhängiger Quoten. Gerade der systematische Kontext mit den Frauenförderplänen zeigt klar, dass es nicht darum geht, in Fällen, wo fachliche Eignung verlangt ist, von diesem Erfordernis bei Frauen abzusehen, sondern für Frauen vermehrt Mittel und Möglichkeiten der fachlichen Ausbildung bereitstellen zu können.“

Mit der UOG-Novelle BGBl. 1999/132 (und den parallelen Novellen zum AOG und zum KH-OG sowie zum UOG 1993) mussten im Wesentlichen nur noch in der Zwischenzeit an den Universitäten aufgetretene Zweifelsfragen hinsichtlich der Akteneinsicht und des Rechtes auf Einholung von Expertisen durch den Arbeitskreis geklärt werden.

Zeitgleich mit diesen Novellen im Universitäts- und Hochschulrecht wurde auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert (BGBl. 1999/132). Es brachte mit den neuen §§ 46 und 47 korrespondierende Sonderregelungen zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungsverboten und Schutzbestimmungen für nicht im Bundesdienst stehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende und Studienwerber(innen) an Universitäten und Hochschulen.

Lässt man diese mehr als ein Jahrzehnt in Geltung gestandene Rechtslage in ihrer praktischen Auswirkung Revue passieren, erinnert man sich nicht nur an die innerhalb der einzelnen Universitäten bzw. Hochschulen naturgemäß aufgetretenen Spannungen zwischen dem jeweiligen Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen und den betroffenen Organen, sondern auch an mitunter aufgetretene Auffassungsunterschiede innerhalb des BMWF, nämlich zwischen den mit konkreten Aufsichtsbeschwerden befassten Abteilungen bzw. Organisationsebenen. Die notwendige zügige Behandlung von Aufsichtsbeschwerden kam angesichts einer solchen Situation manchmal nicht recht voran.

Festzuhalten ist allerdings auch, dass nach der Rechtslage zu Zeiten des UOG und des UOG 1993 mit dem Recht auf Erhebung einer Aufsichtsbeschwerde an den/die Bundesminister(in) nie ein Rechtsanspruch der Arbeitskreise auf eine Erledigung mittels Bescheides verbunden war und den Arbeitskreisen somit eine Anrufung des VfGH oder des VwGH versperrt blieb.

Neuorganisation im Zuge der „Ausgliederung“ der Universitäten

Das Jahr 2004 brachte mit dem vollen Wirksamwerden des UG 2002 (BGBl. I 2002/120) einerseits und mit einer umfangreichen Novellierung des B-GIBG (BGBl. I 2004/65) andererseits wesentliche Veränderungen.

Für die Universitäten hätte die Ausgliederung aus der unmittelbaren Bundesverwaltung bzw. die volle Rechtsfähigkeit den Umstieg vom Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu dem für die Privatwirtschaft geltenden Gleichbehandlungsgesetz bedeutet. Dieses Gesetz stellt aber im Wesentlichen nur auf einen finanziellen Schadenersatz für Diskriminierungen ab und lässt Arbeitgeber-Entscheidungen insbesondere bei der Personalaufnahme grundsätzlich unangetastet, zumal außerhalb des Öffentlichen Dienstes nur in wenigen Fällen öffentliche Ausschreibungen von Stellen bzw. von Leitungsfunktionen verpflichtend vorgesehen sind. Das Gleichbehandlungsgesetz hätte sowohl hinsichtlich der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes als auch hinsichtlich der Frauenförderung Rückschritte und damit Verschlechterungen gegenüber den mit dem B-GIBG erreichten Standards bedeutet.

Es gelang aber bereits im Erstentwurf des UG, also dem „Gestaltungsvorschlag“ vom August 2001, die Weitergeltung des Bundes-Gleich-

behandlungsgesetzes und die Beibehaltung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als beste Lösung zu verankern.

Freilich konnten im UG 2002 selbst nicht mehr alle bisher für die Tätigkeit der Arbeitskreise wichtigen und wünschenswerten Detailregelungen fortgeschrieben werden, vieles musste im Sinne der Autonomie, der ursprünglich angestrebten Abkehr von einem „allzu engmaschigen Gesetzestext“ sowie mit Rücksicht auf den Übergang der Zuständigkeit zu vielen Entscheidungen von Kollegialorganen auf monokratische Organe einer Regelung in der Satzung jeder einzelnen Universität überlassen werden.

Die wesentlichste Änderung stellte jedoch die Einführung eines Beschwerderechtes der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an eine an jeder Universität einzurichtende weisungsfreie Schiedskommission dar, welche mit Bescheid über Beschwerden wegen einer Diskriminierung einer oder eines Universitätsangehörigen auf Grund des Geschlechts durch die Entscheidung eines monokratischen Organs oder eines Kollegialorgans der Universität zu entscheiden hat. Damit wurde den Arbeitskreisen erstmals ein durchsetzbarer Rechtsanspruch auf Klärung von Diskriminierungs-Verdachtsfällen eingeräumt. Gegen den Bescheid der Schiedskommission konnten erstmals sowohl der Arbeitskreis als auch das betroffene Universitätsorgan Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erheben. Verletzungen des Frauenförderungsgebotes konnten die Arbeitskreise damals allerdings rechtlich noch nicht bekämpfen.

Die Möglichkeit einer Aufsichtsbeschwerde an den/die Bundesminister(in) ist damit zwar bestehen geblieben, hat aber in der Praxis an Bedeutung verloren. Weiterhin möglich war und ist die Befugnis der Arbeitskreise, in ihrer Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission einzuholen (§23a B-GIBG).

Eine umfangreiche Novelle des B-GIBG (BGBl. I 2004/65) brachte im Sommer 2004 vor allem die Erweiterung der Diskriminierungsverbote und des Diskriminierungsschutzes auf die Tatbestände des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung

(§§ 13 – 16a) sowie Verbesserungen im Schutz- bzw. Schadenersatzverfahren (§§ 17 bis 20b). In Diskriminierungsfällen wurde den Gleichbehandlungsbeauftragten nach B-GIBG und damit auch den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen eine stärkere Stellung bei der Einleitung disziplinarer Maßnahmen eingeräumt (§27 Abs. 4 und 5). Disziplinaranzeigen können seither direkt an die Dienstbehörde erstattet werden. Bei Verdacht einer sexuellen Belästigung muss die Dienstbehörde die Disziplinaranzeige an die Disziplinarcommission (heute Bundesdisziplinarbehörde) weiterleiten, kann also selbst keine „gelinderen“ Mittel wählen oder gar von einer Verfolgung absehen.

Die Sonderbestimmungen im B-GIBG für die Universitäten wurden – nunmehr als §§41 und 42 – formal an das UG 2002 angepasst.

Eine parallele Änderung des UG 2002 hinsichtlich einer Erweiterung der Diskriminierungstatbestände unterblieb jedoch. Bis 2009 konnte das Beschwerderecht an die Schiedskommission nur gegen geschlechtsbezogene Diskriminierungen ausgeübt werden.

Erst 2009 zog das UG mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz, BGBl. I 2009/81, nach und erweiterte in §42 Abs. 8 und in §43 die Diskriminierungstatbestände und damit das Beschwerderecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an die Schiedskommission sowie die Entscheidungsbefugnisse der Schiedskommission auf alle 6 Tatbestände des B-GIBG.

Spezielle Bestimmungen für Beschwerden wegen einer Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts wurden bezüglich der Vorschläge der Findungskommission bzw. des Senats zur Vorbereitung der Wahl der Rektorin bzw. des Rektors eingefügt (§ 42 Abs. 8b, heute Abs. 8c).

Außerdem wurden den Arbeitskreisen Einspruchsrechte gegen eine hinsichtlich der „Frauenquote“ unrichtige Zusammensetzung von Kollegialorganen und gegen Wahlvorschlägen für die Senatswahl eingeräumt, falls Wahlvorschläge keine ausreichende Anzahl von Frauen an wählbarer Stelle enthalten (§ 42 Abs. 8a und 8c, heute Abs. 8a, 8b und 8d). Allerdings betrug die „Frauenquote“ gemäß UG in Kollegialorganen der Universitäten damals nur 40%

und blieb noch bis 2015 bei diesem Prozentsatz, obwohl das B-GIBG diese Quote schon mit 1.1.2010 auf 45% und mit 1.1.2012 auf 50% angehoben hatte. Über derartige „Einreden“ wegen Nichterreichung des gesetzlich vorgegebenen Frauenanteils hat die Schiedskommission ebenfalls mit Bescheid zu entscheiden.

Mit 1.1.2014 wurden die Rechtsmittelverfahren gegen Bescheide an die „Verwaltungsgerichtsbarkeit neu“ angepasst, als Rechtsmittel gegen einen Bescheid der Schiedskommission steht nun die Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) und nicht mehr direkt an den VwGH offen (BGBl. I 2013/79 und BGBl. I 2015/131 zu § 46 UG). Erst gegen die Entscheidung des BVwG ist je nach Fall eine ordentliche oder außerordentliche Revision an den VwGH möglich. Den Verfassungsgerichtshof darf der Arbeitskreis aber mangels ausdrücklicher gesetzlicher Grundlage nicht anrufen.

In einer weiteren Novelle wurde im Jahr 2015 (BGBl. I 2015/21) die verpflichtende „Frauenquote“ in grundsätzlich allen auf Grund des UG, der Satzung oder des Organisationsplans eingerichteten Kollegialorganen auf 50% angehoben (§ 20a UG) und damit gegenüber dem im B-GIBG normierten Frauenanteil nachgezogen.

Neben dem Frauenförderungsplan ist seither vom Senat auch ein Gleichstellungsplan zu erlassen (§ 20b UG). Damit wird die thematische Zweiteilung in Gleichstellung und Antidiskriminierung einerseits und in Frauenförderung andererseits auch in den universitätsinternen Normen verdeutlicht. Auch für den Gleichstellungsplan hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das alleinige Vorschlagsrecht. Von diesem Vorschlag darf das Rektorat nur mit besonderer Begründung abweichen. Der Senat hat den betreffenden Plan binnen 6 Monaten ab Vorlage durch das Rektorat zu erlassen.

Das Beschwerde- bzw. Einrederecht des Arbeitskreises im Rahmen der Vorbereitung der Wahl der Rektorin oder des Rektors bzw. der Zusammensetzung von Kollegialorganen und von Wahlvorschlägen zum Senat wurde präzisiert und an die Bestimmungen über den neuen Gleichstellungsplan angepasst.

Dabei wurde auch versucht, eine legistische Antwort auf die an den Universitäten immer wieder aufgeworfene Frage zu geben, wie auf das Argument zu reagieren sei, es stünden nicht genügend Frauen für eine Entsendung in Kollegialorgane zur Verfügung.

Nach rechtlich wichtigen, aber vom legistischen Umfang her eher geringfügigen Klarstellungen zum Datenschutz in § 42 Abs. 4 UG im Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 – Wissenschaft und Forschung, BGBl. I 2018/31 brachte die UG-Novelle BGBl. I 2021/93 wieder umfangreichere und wesentliche Änderungen, die teils schon mit 28.5.2021, teils mit 1. Oktober 2021, teils mit 1. Oktober 2022 in Kraft traten bzw. treten werden oder wirksam wurden.

Im Begutachtungsentwurf war ohne nähere inhaltliche Begründung ein Vorstoß in Richtung einer Abkehr vom bisherigen bewährten Prinzip der Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Arbeitskreise durch die jeweilige Gruppe von Universitätsangehörigen im Senat und hin zu einer allgemeinen Wahl ähnlich den Wahlen zum Senat unternommen worden. Damit wäre es allerdings nicht mehr möglich gewesen, bei den Entsendungen auf die für diese Aufgabe notwendigen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der Mitglieder Bedacht zu nehmen. Nach zahlreichen fundierten Einwänden wurde im beschlossenen Gesetzestext von dieser Änderung doch wieder Abstand genommen. Geblieben sind aber eine Parallelschaltung der Funktionsperioden von Senaten und Arbeitskreisen (jeweils 3 Jahre) und eine Limitierung der Mitgliedschaft im Arbeitskreis auf 4 Funktionsperioden (ebenfalls analog dem Senat), wobei die am 1. Oktober 2021 laufende Funktionsperiode des Arbeitskreises für die Berechnung dieser zeitlichen Obergrenze bereits voll mitzählt. Neu ist eine Unvereinbarkeit der gleichzeitigen Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Klargestellt wurde zu § 42 Abs. 6 Z 2, dass dem Arbeitskreis nach Stellenausschreibungen nicht nur die Liste der Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch alle Bewerbungsunterlagen zu übermitteln sind. Das Beschwerderecht des Arbeitskreises an die Schiedskommission (§ 42 Abs. 8) – und parallel dazu

die Entscheidungsbefugnis der Schiedskommission (§ 43 Abs. 1 Z 2 sowie Abs. 5 und 6) – wurde analog den Diskriminierungs-Tatbeständen auf Verstöße gegen das Frauenförderungsgebot und gegen den Gleichstellungs- und den Frauenförderungsplan erweitert.

Diese Übersicht sollte zeigen, dass der Weg zu einem Diskriminierungsschutz insbesondere für Frauen und zu Frauenförderungsmaßnahmen an Universitäten langwierig und mitunter steinig war.

Den Universitätsangehörigen, insbesondere den Damen, die in den vergangenen Jahrzehnten in führenden Funktionen in den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen tätig waren bzw. sind, gilt daher der besondere Dank für ihren Einsatz sowie für die Zähigkeit und Ausdauer, aber auch für so manches diplomatische Geschick im Umgang mit anderen Universitätsorganen.

Markante Zeitpunkte der Entwicklung

1960er	Anzahl von Studentinnen steigt
ab den 1970ern	Anzahl von Assistentinnen steigt, die der Dozentinnen kaum
ab 01.07.1979	Benachteiligungsverbot in der Privatwirtschaft (GlBG)
ab 01.10.1990	Einrichtung von Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen an Unis in Österreich gemäß Novelle des UOG 1975
13.02.1993	Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes
17.04.1993	Novelle zum UOG 1975: Ausbau der Stellung und Rechte der Arbeitskreise
01.10.1993	UOG 93 übernimmt die Regelungen für die Arbeitskreise
bis 31.12.2003	im Rahmen des UOG 93 durch verschiedene Novellen adaptiert
Ab 01.01.2004	UG 02 in Kraft: Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen erhalten Beschwerderecht an die neue Institution Schiedskommission der Universität mit dem Auftrag, Bescheide bei Beschwerden zu erlassen;
ab 18.08.2009	Adaptierung des UG 02 an das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere Erweiterung der Diskriminierungsstatbestände; erforderliche Frauenquote in Kollegialorganen definiert
2010-2012	UG-Novellen: schrittweise Anhebung der Frauenquote in Kollegialorganen
ab 01.10.2021	UG-Novelle: Erweiterung des Beschwerderechts auch auf Verletzung des Frauenförderungsgebotes; Limitierung der Mitgliedschaft im Arbeitskreis auf 4 fortlaufende Funktionsperioden

Lothar Matzenauer



- geboren 1943 in Wien
- Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien, Promotion 1969
- Gerichtspraxis und Bediensteter des Wiss. Dienstes an Universitäten
- 1970 bis 2003 in verschiedenen Funktionen im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, darunter:

1975 bis 1983 Mitglied der UOG Kommission des BMWF

1986 bis 1991 Leitung des Personalbereiches für alle Universitäten, Hochschulen und wiss. Einrichtungen

1991 bis 2002 Leitung der Gruppe Recht - Organisation - Planung - Reform der Universitäten und Hochschulen

- 2007 bis 2010 Vizerektor an der Universität für Bodenkultur Wien
- Vorsitzender der Schiedskommissionen an der TU Wien, TU Graz, Kunstuniversität Linz und der Universität für Bodenkultur Wien sowie Mitglied der Schiedskommission an der Veterinärmedizinischen Universität Wien

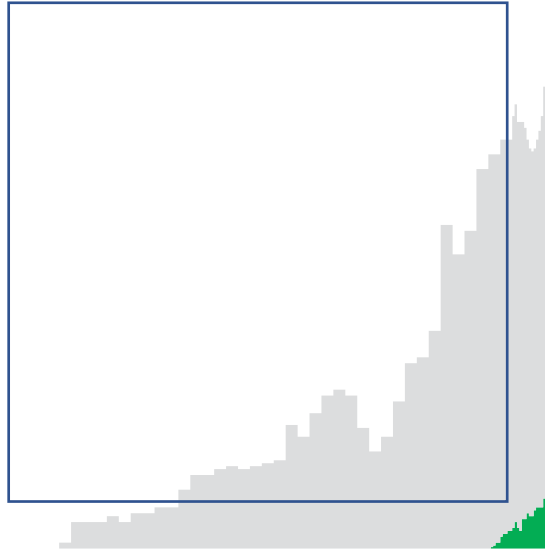


Abbildung 3: (o.) ProfessorInnen der TU Wien 1835-2020

30 Jahre AKG an der TU Wien – Von der Wirksamkeit eines Kontrollorgans

Zur Entwicklung der Situation der wissenschaftlichen und
künstlerischen Mitarbeiterinnen an der TU Wien 1990 – 2020

Juliane Mikoletzky

Als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wurde ich gelegentlich mit der Frage konfrontiert, was die Tätigkeit des AKG denn eigentlich bringe, und ob man das nicht irgendwie messbar machen könne. Das war und ist natürlich nicht leicht zu beantworten. Gewiss kann dokumentiert und auch quantifiziert werden, welche Aktivitäten die Mitglieder des AKG in welchem Umfang und auf welchen Feldern setzen, und das geschieht ja auch in dessen jährlichen Arbeitsberichten. Grundsätzlich lässt sich jedoch die Wirkung eines Kontrollorgans, wie es der AKG ist, nicht unmittelbar quantifizieren. So kann er insbesondere Personalauswahlprozesse zwar beeinflussen (etwa durch ein Einschreiten der AKG-Mitglieder in Form von Einsprüchen, Aufsichtsbeschwerden oder Anrufungen der Schiedskommission), aber nicht steuern. Ein indirekter Einfluss lässt sich allerdings sehr wohl feststellen. Durch das begleitende Monitoring von Personalrekrutierungsprozessen durch den AKG auf allen Ebenen kann deren Qualität und Transparenz verbessert werden, durch das Vorschlagsrecht für die Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne der TU Wien konnten Vorgaben, etwa hinsichtlich von Quotenregelungen, für Personalentscheidungen gesetzt werden (die legislatischen Grundlagen dazu werden in der Darstellung von L. Matzenauer in diesem Band eingehend erläutert). Vor allem aber durch Beiträge zur Bewusstseinsbildung, die oft auch auf informelle Weise erfolgen, kann der AKG sehr wohl längerfristig auf Personalentscheidungen einwirken. Das gilt auch, wenn dabei berücksichtigt wird, dass es inzwischen neben der Kontrolle durch den AKG auch eine Reihe unmittelbarer Frauenförderungsmaßnahmen gibt, die ihren Ursprung meist in Aktivitäten des AKG selbst hatten, bevor es zur Schaffung der Abteilung Genderkompetenz kam. Inzwischen setzen das Rektorat und die Fakultäten eigene Frauenförderungsmaßnahmen, etwa spezifische Frauenprofessuren, Laufbahnstellen für Frauen oder die Förderung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen.

So gesehen macht es also durchaus Sinn, die Entwicklung der Frauenquoten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal an der TU Wien seit der Etablierung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen 1991 unter diesem Aspekt zu betrachten. Der Schwerpunkt soll dabei auf der Entwicklung

von Anzahl und Anteil der Professorinnen liegen. Von einer Steigerung des Frauenanteils in dieser Personengruppe erhoffte man sich seinerzeit eine Art „Nachzieheffekt“: durch Sichtbarmachung von Professorinnen als „Role Models“, aber auch durch die Erwartung, dass Hochschullehrerinnen eher weibliche Mitarbeiter (Assistentinnen) einstellen und zur Weiterqualifikation ermutigen würden. Viele zusätzliche Qualifizierungsprogramme, wie eigens gewidmete Professuren oder Laufbahnstellen für Frauen, stellen letztlich auf diesen Effekt ab.

Darüber hinaus gehörte die Aufmerksamkeit des AKG schon bald wirksamen Programmen zur Steigerung des Frauenanteils in den vorgelagerten Bereichen, unter den Studierenden und dem sonstigen wissenschaftlichen Personal, und von Maßnahmen zu deren Weiterqualifizierung.

Was hat sich also an der TU Wien in den letzten 30 Jahren hinsichtlich der Situation der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich verändert?

Die Ausgangslage

Frauen hatten es an den Technischen Hochschulen bzw. Universitäten immer schon schwer, insbesondere in Österreich. Erst seit 1919 konnten Frauen hier überhaupt an Technischen Hochschulen ordentlich inskribieren, ein Pool zur Rekrutierung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs konnte also, anders als an den klassischen Universitäten, erst seit den 1920er Jahren aufgebaut werden.¹

Dennoch finden sich an der damaligen TH Wien überraschender Weise bereits kurz nach dem Ende des Ersten Weltkriegs vereinzelt erste Assistentinnen. Schon 1918 wurde die Chemikerin Elise Lant-Ekl als Assistentin an der Lehrkanzel von Prof. Bamberger eingestellt: Sie hatte ihr Studium an der Universität Wien abschließen können. Auch die erste Dissertantin an der TH Wien, Margarete Garzuly (später verh. Janke), die 1923 promovierte, war Chemikerin und hatte einen Teil ihrer Ausbildung an den Universitäten Budapest und Wien absolviert. In der Folge blieb jedoch die Zahl sowohl der Studentinnen

als auch der Promovendinnen an der TH Wien weiterhin niedrig, wobei die Fachrichtungen Chemie und Architektur dominierten, in den klassischen Ingenieurfächern waren Frauen eklatant unterrepräsentiert. Erst während des Zweiten Weltkriegs boten sich aufgrund des akuten „Männer Mangels“ größere Chancen für Frauen, in eine wissenschaftliche Laufbahn einzusteigen: Bis 1945 wurden insgesamt 34 Assistentinnen und weibliche wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt, wenn auch manchmal nur für kurze Zeit als Vertretungskräfte. Eine Habilitation gelang bis dahin nur einer einzigen Frau: die bereits erwähnte Margarete Garzuly-Janke erhielt 1941 die Lehrbefugnis für „Organische Chemie mit besonderer Berücksichtigung der Biochemie“.²

Auch nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs blieben sowohl die Studentinnenzahlen als auch die Anzahl der Promovendinnen an der TH in Wien bis zum Ende der 1980er Jahre sehr niedrig. Habilitieren konnten sich bis dahin insgesamt nur sechs Frauen, davon wurden zwei, die Bauingenieurin Elfriede Tungl (+ 1981) und die Mathematikerin Inge Troch, Mitte der 1970er Jahre zu a. o. Professorinnen ernannt, nachdem sie zuvor schon viele Jahre als Assistentinnen an der TH Wien tätig gewesen waren. 1987 wurde mit Ina Wagner erstmals von außen eine a.o. Professorin an die Fakultät für Informatik berufen.

Assistentinnen und wissenschaftliche Beamtinnen blieben ebenfalls mit Anteilen von unter 10% deutlich unter der „Sichtbarkeitsgrenze“. Der Aufschwung der Studienbeteiligung von Frauen, der in Österreich seit den 1970er Jahren zu beobachten war und der die technischen Hochschulen in den 1980er Jahren erreichte, schlug sich also vorerst noch nicht bei den wissenschaftlichen Karrieren nieder.³

Der Beginn der Frauenförderung an den Universitäten und die Installierung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Fragen der Herstellung einer Gleichbehandlung der Geschlechter im Bildungsbereich waren im BMWF schon seit den 1970er und verstärkt in den 1980er Jahren diskutiert worden. Ein erster Schritt dazu sollte die Einrichtung der AKGs an den Universitäten mit der UOG-Novelle vom 1.10.1990 werden. (s. dazu die Details bei L. Matzenauer in diesem Band). Die Grundannahme dabei war, dass Frauen in Personalauswahlprozessen, insbesondere für Führungspositionen, durch geschlechtsspezifische Vorurteile der Auswahlgremien diskriminiert würden.⁴ Zur Verhinderung solcher Diskriminierungen wurden die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet.

Allerdings ist es nicht ganz einfach, die Personalentwicklung an der TU Wien seit 1990 quantitativ zu erfassen und darzustellen. Zu sehr haben sich parallel zur Etablierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik die Universitäten selbst, ihr gesetzlicher Rahmen und ihre Organisationsstruktur verändert – die vergangenen 30 Jahre sind zugleich eine Phase permanenter und teilweise tiefgreifender Organisationsreformen, die auch die Personalkategorien und Karrieremuster im universitären Bereich völlig neu gestaltet haben. Besonders einschneidend waren die Umstrukturierungen, die die Ausgliederung der Universitäten und die Erlangung der Vollautonomie im Zuge der Umsetzung des UG 2002 (ab 2004) und seiner bis in die jüngste Zeit hinein erfolgenden Novellierungen nach sich gezogen haben. Jahrzehntlang eingeführte Personalkategorien wurden dabei entweder aufgelassen oder umdefiniert, neue Positionen und Karrieremodelle eingeführt. Außerdem haben sich in diesen Jahrzehnten die Erhebungsprogramme der (ohnehin schon nicht immer einheitlichen) amtlichen Statistik der österreichischen Universitäten wiederholt deutlich verändert.

Daher habe ich eine Zweiteilung der folgenden Übersicht vorgenommen, in die Perioden 1989/90 – 2000/01 und 2005 – 2020, und zwar jeweils in fünfjährigen Abständen, um kurzfristige Schwankungen auszugleichen.

Herangezogen wurden öffentlich zugängliche Daten, ab 2005 jene, die die TU Wien in ihren jeweiligen Wissensbilanzen veröffentlicht hat. Aufgrund teilweise unterschiedlicher Stichdaten und im Lauf der Zeit wechselnder Erhebungskategorien (u.a. durch Novellierungen des Bildungsdokumentationsgesetzes) können sich dabei zu anderen Quellen Differenzen ergeben. Ein Überblick über Entwicklungstrends sollte damit aber möglich sein.

1. Von der Einrichtung des AKG bis zur Umsetzung des UOG 1993 (1989/90 – 2000/01)

Zum Zeitpunkt der Konstituierung des AKG im März 1991 gab es an der TU Wien noch keine ordentliche Professorin, und der Anteil von Frauen am gesamten wissenschaftlichen Personal lag bei bescheidenen 7,5 Prozent (vgl. Tabelle 1). Das sollte sich bald ändern. Seit Mitte der 1990er Jahre erlebte die TU Wien einen erheblichen Zuwachs an Neuberufungen, und im Zuge dieser Personalaufstockung gelang mit der Berufung von Sabine Seidler zur ersten ordentlichen Professorin (die gab es damals noch) ein „Durchbruch“. Bis 2000 wurden mit Petra Mutzl und Hélène Jourda zwei weitere Professorinnen berufen (beide 1999). Die beiden bisherigen a.o. Professorinnen Ina Wagner und Inge Troch wurden nach Inkrafttreten des UOG 1993 mit dem Titel „Univ.-Prof.“ nunmehr ebenfalls der Professor*innenkurie zugerechnet – die für 2000/01 angeführte Zahl von fünf Professorinnen dürfte daher neben den drei ersten neuberufenen Professorinnen auch diese beiden a.o. Professorinnen „alten Typs“ umfassen.

Kategorie	1989/90			1995/96			2000/01		
	W	M	Win %	W	M	Win %	W	M	Win %
o. Univ. Prof.	0	112	0,0	1	126	0,08	5	161	3,0
a.o. Univ.Prof.	2	55	3,5	2	51	3,8	*	*	*
Univ.Doz. (mit und ohne DV)	3	249	1,1	7	359	1,9	11	227 ¹	4,6
Univ. Ass.	23	454	4,8	52	516	9,1	54	324	14,2
Vertragsass.	22	261	7,8	38	185	17,0	42	92	31,3
Sonstige wiss. & künstler. Mitarbeiter*innen	5	56	8,2	5	69	6,8	*	*	*
Wiss. Personal insgesamt	156	2074	7,5	169	1823	8,5	435	2280	16,0

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal an der TU Wien, 1989/90 – 2000/01

Anmerkungen zu Tabelle 1:

* = Kategorie nicht ausgewiesen

¹ Universitätsdozenten, Vertragsdozenten

Quellen: 1989/90: Österreichische Hochschulstatistik, Jg. 1989/90

1995/96: TUWIS-Abfrage, Stand 1.10.; eigene Berechnungen

2000/01: Universitätsbericht 2002, Bd. 2, S. 99; Stand: 1.12.2001

Auch im Bereich des „Mittelbaus“ konnten Anzahl und Anteil der Universitätsassistentinnen und Vertragsassistentinnen bis 1995 fast verdoppelt werden, danach werden bereits erste strukturelle Änderungen sichtbar, doch konnte zumindest der relative Anteil der Wissenschaftlerinnen an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen der TU Wien weiter gesteigert werden. Nur im Bereich der Habilitationen blieb der Zuwachs an Dozentinnen zumindest in absoluten Zahlen weiterhin bescheiden. Insgesamt hat sich jedoch im Jahrzehnt zwischen 1990 und 2000 der Anteil der Frauen am gesamten wissenschaftlichen Personal nahezu verdoppelt auf (2001) 16 Prozent.

Positiv ausgewirkt hat sich auf diese Entwicklung sicher der Umstand, dass es sich um eine Ausbauphase handelte. Gerade bei der Besetzung der Professuren spielte aber mit Sicherheit auch die Wirksamkeit des AKG eine gewichtige Rolle: Hier war viel Aufklärungsarbeit zu leisten, die Aufmerksamkeit auf versteckte (oder auch offene) Diskriminierungen weiblicher Bewerber zu lenken, gelegentlich auch auf das Vorhandensein geeigneter Wissenschaftlerinnen hinzuweisen. (Dem oft gehörten Argument, „es gibt ja keine qualifizierten Frauen in diesem Bereich“ wurde z.B. mit dem Aufzeigen geeigneter Kandidatinnen, manchmal auch über die Netzwerke der Arbeitskreise an allen österreichischen Universitäten und eine eigens geführte Datenbank habilitierter Frauen entgegengewirkt.) Manchmal mussten die (in der Regel überwiegend männlichen) Kommissionsmitglieder auch geradezu überredet werden, doch einmal etwas zu wagen und tatsächlich eine geeignete Frau auf den Berufungsvorschlag zu setzen. In einzelnen Fällen wurden dabei auch die dem AKG gesetzlich in die Hand gegebenen Instrumente des Einspruchs oder der Aufsichtsbeschwerde angewendet.

Generell war in dieser ersten Phase die Bewusstseinsbildung und Weckung der Sensibilität für geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei Personalauswahlverfahren besonders wichtig, konkret umgesetzt durch die nicht immer geliebte aktive Kontrolle der Einhaltung entsprechender Vorgaben bei der Formulierung von Ausschreibungstexten und Verfahrensvorschriften.

2. Das UG 2002 und seine Auswirkungen bis in die Gegenwart (2005 – 2020)

Mit dem Inkrafttreten des UG 02 ab Beginn des Jahres 2004 änderten sich die Rahmenbedingungen für alle Universitätsangehörigen und auch für den AKG grundlegend. Durch die Ausgliederung der Universitäten wurden die bisher im Bundesdienst verankerten Personalkategorien obsolet bzw. auslaufend. Insbesondere nach dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags 2009 beschleunigte sich dieser Prozess. Dafür wurden neue Kategorien entwickelt, die den erwünschten Strukturwandel an den Universitäten unterstützen sollten.

Wichtig in diesem Zusammenhang war einerseits die Zunahme von befristeten Positionen, auch unter den Professor*innen, andererseits die Entwicklung von „Laufbahnmodellen“ ähnlich dem aus dem anglo-amerikanischen Bereich bekannten „tenure track“, um Nachwuchswissenschaftler*innen auch (aber nicht nur) an der eigenen Universität Karrieremöglichkeiten zu bieten. Die gleichzeitig zugestandene Vollautonomie und die neuen Budgetregelungen, die im Rahmen der Leistungsvereinbarungen einen wachsenden Anteil an externer Finanzierung der Forschung durch Einwerben von Drittmitteln erforderten, resultierten bald in einer rasch wachsenden Kategorie von Beschäftigten im Rahmen von Forschungsprojekten.

Dazu kam im Laufe der zahlreichen Novellierungen im Bereich des UG 02 und des Dienstrechts auch ein „Registerwechsel“ mancher Positionen. Die Bezeichnung „a.o. Univ.-Professor*in“ war schon ab der Dienstrechtsnovelle 1997 bzw. dem Wirksamwerden des UOG 1993 von einer dienstrechtlich relevanten Bezeichnung für bestimmte Angehörige der Professor*innenkurie zu einem Amtstitel für habilitierte Inhaber*innen einer Universitätsassistent*innen-Stelle geworden, die jedoch weiterhin dem „Mittelbau“ angehören. Dagegen zählen „Associate Professors“ und Universitätsdozent*innen seit 2018 zur Gruppe der Universitätsprofessor*innen, während sie bis dahin dem „Mittelbau“ zugerechnet worden waren. Wegen dieser vielfältigen und relativ rasch aufeinanderfolgenden detaillierten Änderungen in der Personalstruktur wurden in die folgende Tabelle 2 nur die wichtigsten Personalkategorien aufgenommen, analog der Aufbereitung in den Wissensbilanzen, um ein Mindestmaß an Übersichtlichkeit zu bieten.

Kategorie	2005			2010			2015			2020		
	W	M	Win %	W	M	Win %	W	M	Win %	W	M	Win %
Univ. Prof.	10	142	6,6	13	127	9,3	15	128	10,5	33	167	18,5
Äquivalente zu Univ. Prof.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	20	158	11,2
-dav. Associate Prof.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	6	29	17,1
-dav. Dozent*innen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	14	129	9,8
Wiss. und künstler. Mitarbeiter*innen	491	1852	21,0	655	2495	20,8	867	2665	24,5	1012	2734	27,0
-dav. Dozent*innen	20	234	7,9	19	208	8,4	17	177	8,8	*	*	*
-dav. Associate Prof.	*	*	*	1	6	14,3	4	15	21,0	*	*	*
-dav. Univ. Ass. (KV)	*	*	*	112	443	25,3	151	380	39,7	*	*	*
-dav. Ass. Prof.	*	*	*	1	5	16,7	5	27	15,6	12	34	26,1
-dav. Univ. Ass. (KV), Laufbahnstelle	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4	10	28,6
-dav. FBE Drittmittel	185	592	23,8	227	1006	18,4	314	1139	21,9	294	1099	21,1
Wiss. und künstler. Personal insgesamt	501	1994	20,1	668	2622	20,3	882	2793	24,0	1065	3060	25,8

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal an der TU Wien, 2005 – 2020

Anmerkungen zu Tabelle 2:

* = Kategorie nicht ausgewiesen/nicht vorhanden

Quelle: Wissensbilanzen der TU Wien für die Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020, s. <https://www.tuwien.at/tu-wien/ueber-die-tuw/berichte-und-dokumente/archiv/#c152848> (abgerufen 26.7.2020)

Nach der Jahrtausendwende wurden weiterhin relativ stetig neue Professorinnen berufen, der Sprung von 15 auf 33 Professorinnen und von einem Anteil von 10,5 auf 18,5 % zwischen 2015 und 2020 dürfte allerdings weniger auf eine große Anzahl an Neuberufungen als vielmehr auf „Upgrades“ bisheriger Dozentinnen und Inhaberinnen von befristeten (Laufbahn-)Stellen auf die Position von Universitätsprofessorinnen zurückgehen. Außerdem finden sich 2020 die bisher unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gelisteten „Associate Professors“ und Dozent*innen als „Äquivalente zu Universitätsprofessor*innen“ nunmehr in dieser Kategorie – quantitativ ist für beide Gruppen jedoch keine besondere Wachstumsdynamik festzustellen.

Nicht mehr darstellen ließ sich aufgrund der veröffentlichten Daten die Entwicklung der Universitätsassistent*innen (KV), für die ab 2020 nur noch die – viel geringere - Anzahl jener Personen gezeigt wird, die sich nach dem neuen „Laufbahnmodell“ auf Qualifizierungsstellen befinden.

Eine deutliche Zunahme zeigt sich bei den aus Drittmitteln bezahlten Projekt-Mitarbeiter*innen, wobei sich der Frauenanteil bis 2020 auf etwas über 20 Prozent eingependelt zu haben scheint.

Insgesamt ist der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen steigend (absolut wie relativ) und hält 2020 bei 27%. Damit liegt er durchgehend etwas über dem Anteil des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals insgesamt. Deutlich ist, dass sich bei den Professor*innen von 2010 - 2015 und von 2015 - 2020 erkennbare Sprünge bei der Zunahme des Frauenanteils zeigen, wobei nicht ganz klar ist, in welchem Ausmaß es sich um „echte“ Zunahmen oder um Verschiebungen bei der kategorialen Zuordnung derselben Personen handelt. Jedenfalls ist als erfreulich

zu melden, dass es inzwischen in jeder Fakultät mindestens eine Universitätsprofessorin gibt, in vielen Bereichen wie der Informatik oder der Architektur auch mehrere. Für die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft ist das von außerordentlicher Wichtigkeit!

Fragt man nach Erklärungen für die Entwicklung der letzten zwei Jahrzehnte, wird man wiederum mehrere Faktoren ansprechen müssen. Dazu gehören sicherlich auch jene Vorgaben, die durch die vom AKG seit 2004 vorzuschlagenden Frauenförderungspläne (seit 2017 zusätzlich ein Gleichstellungsplan) gemacht wurden. Sie schreiben u.a. in vielen Bereichen Quotenregelungen von inzwischen 50% vor, was auch als Anreiz zur Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen gewirkt haben dürfte – allerdings noch nicht in ausreichendem Maße, wie die insgesamt doch recht gemächliche bis stagnierende Entwicklung der Frauenquoten in den letzten Jahren zeigt.⁵

Eine Übersicht über tatsächliche Fortschritte wird aber auch erschwert durch die nunmehr stark zersplitterte Personalstruktur an der TU Wien – allein für die Professuren gem. §99 gibt es inzwischen sechs rechtlich verschiedene Kategorien!

Für den AKG bedeutet dies auch eine starke Zunahme der Personalverfahren, in die er als Kontroll- und Monitoring-Instanz eingeschaltet ist. Seine Mitglieder haben sich in ihrer meist langjährigen Tätigkeit eine große Kompetenz bei der Durchführung solcher Verfahren erworben. Dazu gehören die Kenntnis der rechtlichen und prozessoralen Regeln und Voraussetzungen ebenso wie der lokalen persönlichen und institutionellen Konstellationen. Das ermöglicht es dem AKG, durch seine Mitwirkung einen wesentlichen Beitrag zu Transparenz und Diskriminierungsfreiheit und damit zur Qualitätssicherung von Personalverfahren an der TU Wien zu leisten.

Literatur

¹ Vgl. zu den Ausführungen dieses Abschnitts Juliane Mikoletzky/Ute Georgeacopol-Winischhofer/Margit Pohl: „Dem Zuge der Zeit entsprechend ...“. Zur Geschichte des Frauenstudiums in Österreich am Beispiel der Technischen Universität Wien. Wien 1997, insbesondere die Kapitel 4 und 6.

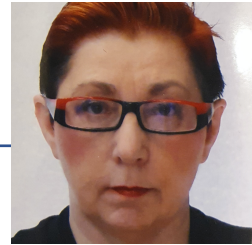
² 1945 wurde ihr die Venia docendi entzogen und erst 1955 nach einem neuerlichen Habilitationsverfahren wieder zuerkannt; 1958 erhielt sie den Titel eines a. o. Universitätsprofessors. (sic – damals wurden akademische Titel noch nicht gegendert!).

³ Vgl. dazu Mikoletzky/ Georgeacopol-Winischhofer/ Pohl: „Dem Zuge der Zeit entsprechend ...“, bes. S. 262ff.

⁴ Wie zutreffend und zählebig diese Annahme ist, haben kürzlich Sabine Köszegi, Elisabeth Anna Günther und andere in ihrer Studie zum Phänomen der „Leaky Pipeline“ an der TU Wien gezeigt. S. https://www.imw.tu-wien.ac.at/aw/project_overview/leaky_pipeline/ (abgerufen 26.7.2021).

⁵ Vgl. dazu auch die Befunde im jüngsten „Frauen- und Männerbericht“ der Abteilung Genderkompetenz, s. https://www.tuwien.at/fileadmin/As-sets/dienstleister/abteilung_genderkompetenz/gender_ressourcen/Zahlen_und_Fakten/Frauenbericht/Frauen_und_Maennerbericht_VII.pdf (abgerufen 2.8.2021).

Dr. Juliane Mikoletzky



- Studium der Geschichte und Germanistik an der Ruhr-Universität Bochum, 1981-1983 Universitätsassistentin; 1986 Promotion zum Dr. phil.
- Mitarbeit an verschiedenen Forschungsprojekten
- 1992 -2015 Mitarbeiterin am Universitätsarchiv der TU Wien, 2001-2015 als Leiterin
- 1998 – 2014 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien
- 2014 – 2015 1. Stv. Vorsitzende
- 2001 – 2004 Stv. Vorsitzende des AGG (Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im bm:bwk)
- 2003 – 2010 Mitglied des Frauenpolitischen Beirats im bm:bwk.
- 2004 – 2013 Stv. Geschäftsführerin der ARGE Universitätsfrauen/ARGE GLUNA
- 2007 – 2017 Mitglied der Schiedskommission der Donau-Universität Krems; derzeit Ersatzmitglied der Schiedskommission der Universität für Bodenkultur

Die Geschichte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der TU Wien

Ingrid Steiner

Basierend auf dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft aus dem Jahr 1979 und der Unterzeichnung der UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau 1982 durch Österreich wurden in der Novelle des UOG 1975 mit dem §106a im Jahr 1990 die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten etabliert, deren Aufgabe es sein sollte, die Unterrepräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Bereich sowohl bei Studierenden als auch Lehrenden, aber insbesondere bei Habilitierten und Professor_innen zu beseitigen.

Die konstituierende Sitzung des AKG an der TU Wien fand am 14.3.1991 statt. Folgende Personen wurden zur konstituierenden Sitzung des AKG eingeladen (Kopie aus der Einladung):

Frau Dr. Anneliese STOKLASKA (Inst.Nr. 354)
Herr Kontr. Karl SMOLNIK, Inst.Nr. 371
Frau Dipl.-Ing. Theresia LAHNER (Inst.Nr.2264)
Frau Brigitte NIKOLAVCIC (Inst.Nr. 095)
Frau Ao.Prof. Dr. Ina WAGNER (Inst.Nr. 187)
<u>Frau Dr. Ingrid STEINER (Inst.Nr. 160)</u>
Frau Julia FÜRST (Inst.Nr. 095)
Frau Helga SCHUSTER (Inst.Nr. 156)
Herr O.Prof. Dr. Peter KOPACEK (Inst.Nr. 318)
Frau Angela DIEWALD (Inst.Nr. 095)
Frau Dr. Evelyn BENESCH (Inst.Nr. 257)
Frau Monika MITTERMEYER (Inst.Nr. 095)

Abbildung 3: Einladung zur konstituierenden Sitzung des AKG 1991

Schon damals erfolgte eine Geschäftseinteilung, in der die Aufgabenzuteilung an die von den Fakultäten entsendeten 12 Mitglieder meist gemäß ihrer Zugehörigkeit zu diesen erfolgte: Die folgenden Jahre zeigten, dass eine Aufstockung der Zahl der AKG-Mitglieder notwendig wurde, um die sehr zeitaufwändigen Kontrollaufgaben im Rahmen von Stellenbesetzungen in allen

Fakultäten bewältigen zu können. Schon 1992 erfolgte eine Erweiterung auf 14 und 1994 auf 16 Mitglieder. Gegenwärtig setzt sich der AKG aus 18 Haupt- und 9 Ersatzmitgliedern zusammen.

Folgende Grafik gibt einen guten Überblick über die Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum AKG, wobei sich zeigt, dass einige wenige Personen sehr lange (zum Teil fast die ganze Zeit seit Bestehen des AKG) diesem angehörten bzw. angehören, andere Mitglieder wie z. B. Projektmitarbeiter_innen nur für die Zeit ihrer Anstellung an der TU:

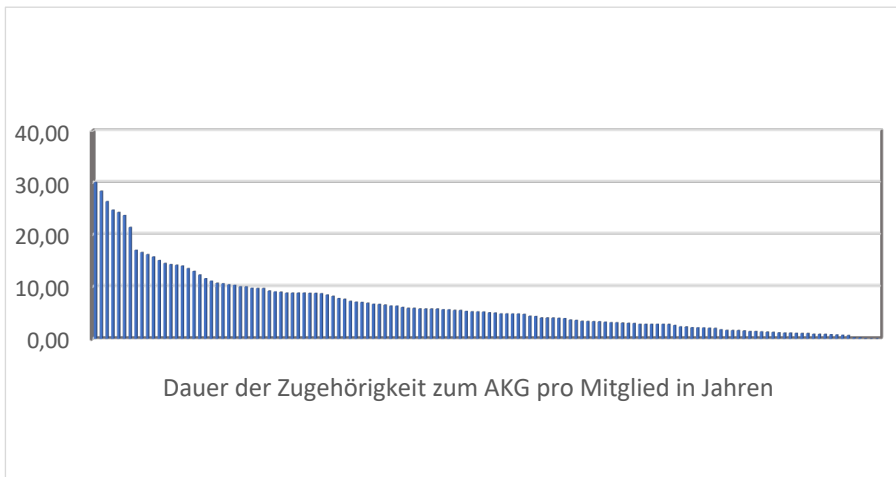


Abbildung 4: Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder zum AKG in Jahren

In den ersten Jahren fanden die Sitzungen nur alle zwei Monate statt, während der Ferienzeiten gar nicht. Bald wurde es jedoch aufgrund der zahlreichen Interventionen notwendig, zumindest einmal im Monat und auch in den Ferienzeiten Sitzungen durchzuführen, auch um diverse Fristen einhalten zu können. Sehr lange wurden Sitzungen nach der allgemein für die TU gültigen Geschäftsordnung abgehalten; erst 2017 beschloss der AKG eine eigene Geschäftsordnung, die den Anforderungen dieses Gremiums angepasst wurde und nach Bedarf modifiziert wird (z.B. Abhaltung virtueller Sitzungen mit Hilfe von Online-Tools).

Auch das nichtwissenschaftliche Personal war bereits von Anfang an im AKG vertreten, sehr lange durch Anne Frank, die sich schon als sogenannte Kontaktfrau sehr für die Belange von Frauen an der TU Wien eingesetzt hatte, und als „längstdienende“ Vorsitzende eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Juliane Mikoletzky (1998 bis 2014). Zur ersten Vorsitzenden wurde Frau Prof. Ina Wagner bestellt, die dieses Amt bis 1998 innehatte, und zur Stellvertreterin Frau Dr. Stoklaska. 1993 erfolgte dann die erste Wahl von stellvertretenden Vorsitzenden des AKG, um die Vorsitzende zu entlasten (Anne Frank und Ingrid Steiner, die bis zu ihrer Wahl als Vorsitzende 2014 als jeweilige Stellvertreterin tätig war).



Abbildung 5: Gruppenbild AKG (2018)

Die seit Sommer 2017 im Amt befindliche derzeitige Vorsitzende Margit Pohl ist ebenso wie ihre Vorgängerinnen eine erfahrene „Gleichbehandlerin“, die auf etliche Jahre als Mitglied im AKG zurückblicken kann. Eine der Stärken des AKG an der TU Wien war es immer, dass er sich aus teilweise sehr erfahrenen Mitgliedern, aber auch neuen Mitgliedern mit anderen Problemlösungsansätzen zusammensetzte. So waren bzw. sind Ingrid Steiner (1991-2017), Gaby Schranz-Kirlinger (1991 bis dato) und Sabine Plakolm (1991 bis dato) im AKG vertreten; hervorzuheben ist auch, dass die derzeitige Rektorin Sabine Seidler ebenfalls Mitglied im AKG war und in dieser Funktion die an der TU Wien auftretenden Probleme bezüglich Gleichbehandlung sehr gut kennenlernen konnte. In den letzten Jahren wurden zunehmend männliche Mitglieder

auch aus der Personengruppe der Professor_innen aufgenommen, da Gleichbehandlung auf allen Ebenen nicht nur Frauen vorbehalten sein kann.

Die letzte UG-Novelle, die im Herbst 2021 in Kraft tritt, hatte ursprünglich eine Bestimmung enthalten, die für die effektive Arbeit des AKG den Todesstoß bedeutet hätte, nämlich die Wahl der AKG-Mitglieder durch die Personengruppen in einer Form, die der Senatswahl und damit de facto einer Wahl der Kontrollinstanz durch die zu Kontrollierenden entsprochen hätte. Durch einen einhelligen Aufschrei aller Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (vertreten in der ARGE GLUNA durch ihre Vorsitzenden und Stellvertreter_innen) in Österreich konnte bewirkt werden, dass diese Bestimmung aus der Novelle wieder herausgenommen wurde. Ein großer politischer Erfolg aller Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in Österreich!

Entwicklung des Tätigkeitsprofils

Besonders Berufungsverfahren stellten von Anfang an eine große Herausforderung für die AKG-Mitglieder dar, obwohl es in diesen Anfangsjahren keine gesetzlich vorgesehenen Einspruchsrechte des AKG mit aufschiebender Wirkung gab, sondern nur Aufsichtsbeschwerden an das Ministerium. Diese ersten Jahre waren besonders schwierig, da in vielen Gremien kaum Verständnis oder Unterstützung für die Tätigkeit der AKG-Mitglieder vorhanden war und eine entsprechende Kultur erst entwickelt werden musste. Auch die Unterstützung des AKG mit Personal und anderen Ressourcen musste nachdrücklich eingefordert werden.

Gravierende Veränderungen in der Gleichstellungspolitik an Universitäten brachte das UOG 1993, das festlegte, dass gültige Beschlüsse in Personalangelegenheiten nur unter ordnungsgemäßer Beziehung des AKG möglich sind und der Einspruch bei vermuteter geschlechtsspezifischer Diskriminierung aufschiebende Wirkung auf die Personalentscheidung hat. Diese gesetzlichen Bestimmungen stärkten die Position des AKG in Diskussionen zu Stellenbesetzungen enorm, sodass Einsprüche mit anschließender Aufsichtsbeschwerde gegen Beschlüsse von Kommissionen nur in wenigen Fällen

notwendig waren (wobei die meisten im Sinne des AKG erfolgreich waren). In diesen ersten Jahren des Bestehens des AKG stand auch die Frage im Mittelpunkt, wie die Zahl von qualifizierten Frauen bei Bewerbungen erhöht werden könnte, wobei der AKG ein Prozedere zur aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen entwickelte, das auch heute noch in modifizierter Form angewendet wird.

Im Herbst 1998 übernahm Juliane Mikoletzky den Vorsitz im AKG, den sie bis 2014 innehatte. In diese Zeit fielen einige gravierende Gesetzesänderungen, die große Auswirkungen auf die Arbeit des AKG hatten: das Wirksamwerden des UG 2002 und die Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2004. Allfällige Aufsichtsbeschwerden an das Ministerium wurden durch ein Beschwerderecht an die an der jeweiligen Universität eingerichtete Schiedskommission ersetzt. Auch die Frauenquote von 40% in Kollegialorganen und Gremien (2015 auf 50% erhöht) wurde damals implementiert. Die Autonomie der Universitäten machte es erforderlich, dass jede Universität ihren eigenen Frauenförderungsplan (FFP) zu erstellen hatte; im UG selbst waren keine Detailregelungen zu den Arbeitskreisen und zur Frauenförderung mehr enthalten. Dieser FFP der TU Wien wurde durch eine Arbeitsgruppe des AKG entwickelt und 2004 im Senat beschlossen. Die Kontrolle dieser Quoten erhöhte abermals die Arbeitsbelastung der AKG-Mitglieder, da an einer Technischen Universität mit an manchen Fakultäten sehr niedrigen Frauenanteilen diese Quote sehr oft nicht erfüllbar war, was aber jeweils im Einzelfall überprüft werden musste.

2009 wurde das UG 2002 an das B-GIBG insofern angepasst, dass nicht nur Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, sondern auch aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung einschließlich des Beschwerderechts in den Zuständigkeitsbereich des AKG fallen. Diese zusätzlichen Diskriminierungstatbestände machten eine diesbezügliche zusätzliche Weiterbildung für die AKG-Mitglieder erforderlich. Die Statistik zeigt jedoch, dass die Beschäftigung mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts nach wie vor mit

Abstand die Arbeit des AKG dominiert. Seit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz“ 2013, deren Eckpfeiler später auch in den Gleichstellungsplan übernommen wurden, ist der AKG auch Anlaufstelle bei Mobbing, was bewirkte, dass sich verstärkt Männer mit der Bitte um Unterstützung an den AKG wandten.

Insgesamt musste der AKG über den Zeitraum seines Bestehens nur in wenigen Fällen entweder das Ministerium als Aufsichtsorgan oder die Schiedskommission (ab 2004) bei vermuteten Diskriminierungen anrufen. In den meisten Fällen handelte es sich um Diskriminierungen von Frauen bei der Personalauswahl, wobei bei fast allen Einsprüchen bzw. Beschwerden Berufungsverfahren betroffen waren; in einem Fall wurde eine Diskriminierung bei der Lehrbeauftragung festgestellt.

Veranstaltungen des AKG für alle Angehörigen der TU Wien

Eine wichtige Aufgabe des AKG ist auch die Information und Bewusstseinsbildung aller Angehörigen der Universität betreffend Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Deshalb gab es in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen zu aktuellen Themen wie z.B. Gender Budgeting, Mobbing, sexuelle Belästigung, Antidiskriminierung bezogen auf Herkunft und Religion oder die Problematik der unbewussten Diskriminierung:

2000	Gleichbehandlung und Frauenförderung in den Technik- und Naturwissenschaften. Ein internationaler Vergleich
2001	Informationen zu Mobbing
2005	Dienstrechtsnovelle – Informationen für das Wissenschaftliche Personal
2005	Dienstrechtsnovelle – Informationen für das Allgemeine Personal
2006	Mobbing - Nein, danke!
2007	Gleich! behandeln. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für Universitätsangehörige
2008	Diskriminierungsschutz an der Universität – Standards und Weiterentwicklung
2010	Immer Ärger mit der Quote
2011	Wie kommt Gender ins Budget?
2015	Sexuelle Belästigung an Universitäten
2016	Antidiskriminierung bei kultureller Vielfalt
2017	25+1 Jahr AKG der TU Wien
2018	Unconscious Bias. Unbewusst diskriminieren kann uns allen passieren.
2019	Erfolgreich dank Sozial- und Genderkompetenz
2020	Altersdiskriminierung – ein Thema für alle Generationen?

Tabelle 3: Überblick AKG Events

Bewusstseinsbildung für ALLE TU-Angehörigen



2011: Wie kommt Gender in das Budget?



2015: Sexuelle Belästigung an Universitäten: Thematisieren statt tabuisieren!



2016: Antidiskriminierung bei kultureller Vielfalt. Zum respektvollen Umgang an der TU Wien



2018: Unconscious Bias - unbewusst diskriminieren kann uns allen passieren.



2019: Erfolgreich dank Sozial- und Genderkompetenz



2020: Altersdiskriminierung – ein Thema für alle Generationen?

Abbildung 6: Überblick AKG Events

Neben den umfangreichen Kontrollaufgaben war der AKG in verschiedene Aktivitäten und Kooperationen eingebunden, die alle das Ziel der Antidiskriminierung verfolgten. Diese vielfältigen Aufgaben des AKG machten es erforderlich, auch die Weiterbildung der Mitglieder nicht zu vernachlässigen, wobei großes Augenmerk auf juristische Aspekte der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gelegt wurde, aber auch Strategie, Team Building, Gesprächsführung in schwierigen Situationen und der Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung waren Thema von Seminaren mit externen Fachleuten.

Das Büro des AKG

Schon bald nach der Installierung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wurde klar, dass die umfangreichen Aufgaben des AKG administrative Hilfestellung benötigten. Die ersten Initiativen, personelle Unterstützung und Sachmittel in Form von IT-Ausstattung bzw. Räumlichkeiten, wurden von der damaligen AKG-Vorsitzenden Ina Wagner ergriffen. Trotz wohlwollender Zusagen war es erst 1994 möglich, Geldmittel, Hilfe durch eine halbbeschäftigte Bürokräft, einen Besprechungsraum und einen AKG-eigenen PC zugesichert zu bekommen. Es sollte jedoch bis zum Jahr 2000 unter dem Vorsitz von Juliane Mikoletzky dauern, dass das erste AKG-Büro mit der neu installierten Leiterin Katharina Prinzenstein (sie wurde zeitweise von Sandra Eder bzw. Anna Tischler vertreten) in der Paniglgasse bezogen werden konnte. Damit war es erstmals möglich, auch Beratungen, Vermittlungsgespräche in Konfliktsituationen und Sitzungen in AKG-eigenen Räumlichkeiten durchzuführen. Die Installierung dieses Büros mit insgesamt zwei Vollzeitstellen ab Herbst 2005 und phasenweise einer weiteren halbbeschäftigten Mitarbeiterin zur zusätzlichen Unterstützung brachte für die AKG-Mitglieder und die Vorsitzende eine enorme Entlastung von administrativen und organisatorischen Tätigkeiten. Nach einer zwischenzeitlichen Übersiedlung in die Argentinierstraße befindet sich das Büro derzeit in der Favoritenstraße, wo es auch die Möglichkeit gibt, Hilfesuchende ungestört und unter Wahrung der Vertraulichkeit zu beraten.

Erste Assistentin der Büroleiterin war Renate Laker, die nach Installierung der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies dorthin wechselte, gefolgt von Luise Nussbaumer und Gabriele Reisenbauer.

Von 2007 bis 2010 unterstützte Sonja Bigl (ehemals Willinger, die danach zur Leiterin des neu eingerichteten „Vereinbarkeitsbüros“ bestellt wurde) die Büroleiterin als Assistentin, von 2010 bis 2020 bis zu ihrer Pensionierung Ursula Adam und seither Vera Kuzmits.

Der Initiative der derzeitigen Vorsitzenden Margit Pohl ist es zu verdanken, dass dem AKG aufgrund der enormen zeitlichen Belastung – verursacht durch überdurchschnittlich viele Berufungsverfahren infolge zahlreicher Pensionierungen – 2019 vom Rektorat vier Studienassistent_innen-Stellen zur Unterstützung zur Verfügung gestellt wurden. Dazu ist anzumerken, dass die AKG-Mitglieder ihre oft sehr mühsame und nervenaufreibende Tätigkeit zwar theoretisch in ihrer Dienstzeit absolvieren dürfen, aber andererseits ihre wissenschaftliche und/oder administrative Tätigkeit natürlich nicht vernachlässigen können, sodass die ehrenamtliche AKG-Arbeit sehr oft außerhalb der Dienstzeit erbracht wird.

Einbindung des AKG bei der Einrichtung eines TU-Betriebskindergartens und Installierung einer Kindergarten- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragten

Obwohl Kinderbetreuung eine nicht nur Frauen betreffende Tätigkeit darstellt, war und ist der AKG seit seiner Installierung auch immer wieder in diese Problematik mit involviert. Außerdem ist jeweils ein AKG-Mitglied in den sogenannten Kindergartenbeirat eingebunden, der seit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsplans 2017 an der TU Wien verpflichtend vorgesehen ist und über die Reihung bei der Vergabe der Kindergartenplätze berät (AKG-Vertretungen: bis 2017 Ingrid Steiner, 2017 bis dato Kerstin Schneider-Hornstein).

Die Bemühungen, einen Betriebskindergarten zu errichten, reichten schon weit in die Zeit vor der Einsetzung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungs-

fragen zurück, jedoch waren die Anstrengungen der Personalvertretung lange erfolglos. Erst mit dem UG 02 und unter dem damaligen VR Schimak nahmen die Pläne Gestalt an. Durch das Engagement der Kindergartenbeauftragten Ewa Vesely und den Einsatz von Gerald Hodecek bei den baulichen Planungen und Bauarbeiten konnte der TU-Kindergarten am 6.3.2008 endlich eröffnet werden.

Die Bestellung der Kindergarten- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragten erfolgt gemäß Gleichstellungsplan auf Vorschlag des AKG durch das Rektorat. Die erste Kindergartenbeauftragte war Waltraud Alexander (2002 bis 2005), darauf folgten Ewa Vesely (2005 bis 2019) und Stefanie Madsen (seit 2019).

Steigerung des Frauenanteils (siehe auch „30 Jahre AKG an der TU Wien – Von der Wirksamkeit eines Kontrollorgans“)

Obwohl mitunter angemerkt wird, dass die Steigerungen der Frauenquoten bei den Beschäftigten an der TU Wien den Aufwand nicht rechtfertigen, muss festgestellt werden, dass der AKG in seiner Anfangszeit mit sehr niedrigen Frauenanteilen zu kämpfen hatte und die Zahlen derzeit doch beträchtlich über dem damaligen Niveau liegen. So konnte der Frauenanteil bei den Professuren von 1,3% im Jahr 1990 auf 11,4% 2017 erhöht werden, bei den Habilitierten von 3,4% auf 11,4% und bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen von 3,4% auf 27,0%. Aber in keiner der erwähnten Kategorien konnte die kritische Masse, ab der eine weitere Erhöhung des Frauenanteils mehr oder weniger automatisch erfolgt, bis jetzt erreicht werden. Eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in der Personengruppe der Professor_innen wurde durch die Schaffung von im Frauenförderungsplan festgelegten „Frauenstellen“ erzielt, die bei der ersten Ausschreibung nach einem TU-weiten Wettbewerb den Fakultäten zugesprochen wurden.

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden hat sich durchwegs erhöht, wobei es bezogen auf die Fakultäten jedoch große Unterschiede gibt. Viele Mitglieder des AKG haben sich deshalb auch immer wieder sehr engagiert bei Werbeaktionen für Mädchen an den Schulen eingebracht (z.B. FIT-Frauen in die

Technik, Töchterttag, Kinderuni) und sich mehrfach als Mentorinnen im Mentoring-Programm für Frauen engagiert.

Abschließend muss festgehalten werden, dass die AKG-Mitglieder neben ihren Kontrollaufgaben auch als wertvolle Partner_innen bei Konfliktlösungen im Diskriminierungsfall zur Verfügung stehen, aber eine erfolgreiche Arbeit und eine weitere Erhöhung der Frauenquoten nur in Kooperation mit allen Angehörigen und Organen der Universität weiter erfolgreich sein wird. Es ist zu hoffen, dass die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit des AKG auch in Zukunft durch das Rektorat und den Senat im selben Ausmaß unterstützt werden wie in der Vergangenheit.

In dankbarer Erinnerung an die viel zu früh verstorbenen ehemaligen AKG-Mitglieder Dr.in Heidi Bauer, Dr.in Mirjanka Lechthaler, Amtsdirektorin Paulina Linseder und Amtsdirektorin Ingrid Eva Ritter.

Für die Unterstützung beim Recherchieren für diesen Artikel möchte ich mich ganz herzlich bei Frau Mag.a Katharina Prinzenstein bedanken.

Literatur

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundesgleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002

Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien 2017

Gleichstellungsplan der Technischen Universität Wien 2017

Ingrid Steiner: Startschuss für Gendermainstreaming an der TU Wien. Die Geschichte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. In: 1919-2019. 100 Jahre Frauen an der Technischen Universität Wien, Hg. Marion Krammer, Margarethe Szeless (Promedia Wien, 2019).

Ingrid Steiner

- Geboren 1952
- Studium der Technischen Chemie an der TU Wien
- Habilitation in Lebensmittelchemie 1991
- AKG-Mitglied seit Bestehen des AKG an der TU Wien bis zur Pensionierung 2017
- Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:
Lebensmittelchemie und -technologie, Lebensmittelverpackung
- Lebt in Wien



Inhaltsverzeichnis

Vielfalt beflügelt.....	3
Glückwunsch zum Jubiläum.....	5
30 Jahre AKG der TU Wien: Diskriminierung entgegenwirken, Frauen fördern.....	7
Die Entwicklung der Rechtsnormen zur Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten	9
30 Jahre AKG an der TU Wien – Von der Wirksamkeit eines Kontrollorgans.....	29
Die Geschichte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der TU Wien	43
Inhaltsverzeichnis.....	57



Abbildung 7: Gruppenbild AKG (2020)

Impressum

Herausgeberin, Medieninhaberin: Technische Universität Wien
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien
Karlsplatz 13
1040 Wien
Austria

Wien, August 2021

Leitung: Margit Pohl

Unter der Mitarbeit von: Katharina Prinzenstein, Vera Kuzmits, Magdalena Pöll, Elisabeth-Sena Welker, Ursula Adam, Monika Zauner

Grafik: Manuela Schmidt, manuschmidt.com

Layout: Elisabeth-Sena Welker

Fotonachweis: Seiten 8, 46, 55, 57: AKG TU Wien; Seiten 27, 41: Privat

Umschlag: Grafik der ordentlichen ProfessorInnen an der TU Wien und ihren Vorgängerinstitutionen.

Die Daten von 1835 bis 2005 wurden manuell in 5-Jahres-Schritten aus den gedruckten Vorlesungsverzeichnissen bzw. den Hochschulberichten erhoben. Gezählt wurden tatsächlich besetzte Stellen. Ab 2006 jahresgenaue Daten mit Stichtag 31.12. des Vorjahres; Quelle: STATcube.

Datenrecherche mit freundlicher Unterstützung von Juliane Mikoletzky.



Im Sinne der Diversität werden verschiedene Formen geschlechtergerechter Sprache verwendet.

Am 14. März 1991 konstituierte sich der erste Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der TU Wien. Seit der Gründung hat sich viel getan. Wir blicken auf 30 Jahre engagierte Tätigkeit zurück.

Wie hat sich in den letzten 205 Jahren eigentlich die Anzahl o. Profs entwickelt? Ein visueller Exkurs in die Geschichte der TU Wien, seit der Gründung als „k. k. polytechnisches Institut in Wien“ im Jahr 1815 mit drei Professoren...

Zu berücksichtigen ist, dass sich die Definition von ‚ordentlichen‘ ProfessorInnen über die Jahrzehnte verändert hat.

- o. Professoren
- o. Professorinnen



1815 1820 1830 1840 1850 1860 1870 1880 1890