

ARGE Universitätsfrauen

Geschäftsführerin: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer
Karl-Franzens-Universität
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
A-8010 Graz, Harrachgasse 34
Tel: +43-316-380-8652, Fax: +43-316-380-9847
edith.goessnitzer@uni-graz.at
http://www.uni-salzburg.at/akg

Graz, am 12.8.2008

Ergeht an:

Herrn BM Dr. Johannes Hahn, johannes.hahn@bmwf.gv.at
Frau Präsidentin des Nationalrates Mag.^a Barbara Prammer, barbara.prammer@parlament.gv.at
Frau Dr.ⁱⁿ Eva Glawischnig-Piesczek, eva.glawischnig@parlament.gv.at
Frau OA Mag.^a Christine Perle, christine.perle@bmwf.gv.at
Frau Dr.ⁱⁿ Gertrude Brinek, post@volksanwaltschaft.gv.at
Herrn Josef Broukal, josef.broukal@parlament.gv.at
Herrn DDr. Erwin Niederwieser, erwin.niederwieser@chello.at
Herrn Dr. Kurt Grünewald, kurt.gruenewald@gruene.at
Herrn Mag. Dr. Martin Graf, buero@martin-graf.at
Frau Maria Rauch-Kallat, maria.rauch-kallat@parlament.gv.at
Herrn Fritz Neugebauer, fritz.neugebauer@parlament.gv.at
Herrn Mag. Gernot Darmann, gernot.darmann@parlament.gv.at
Frau Mag.^a Giesela Wurm, giesela.wurm@spoe.at
Frau Mag.^a Brigid Weininger, brigid.weininger@gruene.at
Frau Dr.ⁱⁿ Dagmar Belakowitsch-Jenewein, dagmar.belakowitsch-jenewein@parlament.gv.at

Elektronisch gefertigt

Betrifft: Stellungnahme der ARGE Universitätsfrauen zum Entwurf des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2008

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die ARGE Universitätsfrauen schließt sich den abgegebenen Stellungnahmen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (idF Arbeitskreise) der Österreichischen Universitäten zum Entwurf des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2008 an und hebt insbesondere folgende Punkte hervor:

In erfreulicher Weise kommt in der vorgeschlagenen Fassung des Universitätsgesetzes (UG) eine grundsätzlich positive Haltung gegenüber den Anliegen der Antidiskriminierung und der Gleichstellung zum Ausdruck. Die Intention, diesen Anliegen verstärkt Rechnung zu tragen bzw an die tatsächlichen Erfordernisse anzupassen, ist sehr ermutigend.

Die Anpassung des Universitätsgesetzes 2002 betreffend die Bundes-Gleichbehandlungsgesetzesnovelle 2004 (B-GIBG) mit der Klarstellung und Erweiterung der Zuständigkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen stellen langjährige Forderungen der ARGE dar (vgl. diesbezügliche Schreiben aus 09/2006 und 05/2007) und wird uneingeschränkt begrüßt.

Allerdings wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass der zu erwartende zusätzliche Arbeitsaufwand allfällig bei der Ausstattung der administrativ-unterstützenden Einrichtungen der Arbeitskreise berücksichtigt werden muss.

In jedem Fall positiv im Sinne der Weiterentwicklung der Gleichstellung sind zu nennen:

- ✓ Ausweitung der Rechtsaufsicht auf Einrichtungen, deren Geschäftsanteile die Universität unmittelbar oder mittelbar zu mehr als 50vH hält (§ 9 des gegenständlichen Entwurfs).

Dringend geboten erscheint in diesem Zusammenhang eine Bestimmung über die Möglichkeit der sinngemäßen Anwendung des B-GIBG für die Beschäftigten und BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis in diesen Einrichtungen.

- ✓ Klarstellung und Anpassung der Wirkungsbereiche des Arbeitskreises und der Schiedskommission unter Einbeziehung der weiteren Diskriminierungstatbestände nach §§ 13 ff B-GIBG (§ 42 Abs 1 und 8, § 43 Abs 1 Z 2 des gegenständlichen Entwurfs)
- ✓ Verlängerung der Beschwerdefrist des Arbeitskreises auf drei Wochen (§ 42 Abs 8 des gegenständlichen Entwurfs) und der Entscheidungsfrist der Schiedskommission auf drei Monate (§ 43 Abs 5 des gegenständlichen Entwurfs)
- ✓ Ausdehnung der aufschiebenden Wirkung einer Beschwerde des Arbeitskreises an die Schiedskommission (§ 42 Abs 9 des gegenständlichen Entwurfs)
- ✓ Einführung des Vorschlagsrechtes des Arbeitskreises zur Änderung des Frauenförderungsplans (§ 19 Abs 2 Z 6 des gegenständlichen Entwurfs)
- ✓ Die Regelung über die rechtzeitige Übermittlung aller Ausschreibungstexte (§ 42 Abs 6 Z 1 des gegenständlichen Entwurfs)
In diesem Zusammenhang ist aber die Frage der Wirkung dieser Stellungnahme sowie die des Bezuges zu einer allfällig nachfolgenden Beschwerde zu klären.
- ✓ Wegfall der Vermittlungsverpflichtung der Schiedskommission bei Diskriminierungen (§ 43 Abs 3 des gegenständlichen Entwurfs)

Prinzipiell positiv für die Ziele einer aktiven Gleichstellung zu werten, aber jedenfalls verbesserungswürdig, sind folgende Punkte:

Cave! Bei der Neuformulierung von § 42 Abs 1 des gegenständlichen Entwurfs ist die Nennung eines wesentlichen Kompetenzfeldes des Arbeitskreises, nämlich der Beratung und Unterstützung in Hinblick auf die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung, weggefallen. Die Beibehaltung dieser Aufgabe ist im Sinne des Gender Mainstreamings unabdingbar.

- ± Die sinngemäße Anwendung des § 11 Abs 2 Z 3 B-GIBG ("40%-Quote") bei der Bestellung der Mitglieder diverser Organe (§ 21 Abs 6a, § 25 Abs 4a, 7a des gegenständlichen Entwurfs) bzw Zusammensetzung von Kollegialorganen (§ 42 Abs 8a, 8c des gegenständlichen Entwurfs) ist in jedem Fall eine sinnvolle und zielführende Maßnahme zur Verminderung der Unterrepräsentation von Frauen und wird sehr begrüßt. Allerdings braucht es hier konkrete Regelungen und Normierungen, damit die Legaldefinition des B-GIBG die geforderte sinnvolle Anwendung in der Praxis finden kann (vgl. hiezu die vielfältigen Ausführungen in den Stellungnahmen der einzelnen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen), z. B. durch den Verweis auf eine explizite Regelung in der Satzung mit Vorgabe von Mindeststandards durch das Gesetz.
- ± Bei unrichtiger Zusammensetzung von Kollegialorganen müssen alle Beschlüsse dieser unrichtig zusammengesetzten Kommissionen ungültig sein, nicht erst ab Einrede des Arbeitskreises (§ 42 Abs 8a, 8c des gegenständlichen Entwurfs), da dies sonst eine Einladung für Umgehungsbeschlüsse durch bewusst unrichtige Zusammensetzungen darstellt.
- ± Wenn die Möglichkeit einer Abberufung von Mitgliedern der Schiedskommission gegeben sein soll (§ 43 Abs 9a des gegenständlichen Entwurfs), dann darf dies nur durch das jeweils entsendende Organ erfolgen.
- ± Die Möglichkeit der Übernahme von Leitungsfunktionen durch entsprechend qualifizierte Personen (§ 20 Abs 5 des gegenständlichen Entwurfs), die nicht der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen nach § 94 Abs 2 Z 1 angehören, und dem sogenannten Mittebau zuzurechnen sind, ist prinzipiell zu begrüßen. Allerdings bleibt durch die gewählte

Formulierung die Abhängigkeit vom Wohlwollen der UniversitätsprofessorInnen und ist daher nicht zweckmäßig.

- ± Die beabsichtigte frauenfördernde Auswirkung dieser Bestimmung - Frauen sind gerade in der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen noch immer deutlich unterrepräsentiert - kann nur durch die Schaffung einer organisationsrechtlich gleichberechtigten Gruppe von UniversitätsprofessorInnen, die auf der Habilitation als höchster an der Universität zu erwerbender wissenschaftlicher Qualifikationsfeststellung basiert, erzielt werden. Die ARGE unterstützt hiezu die Bestimmungen zu § 25 Abs 2, 3 und 4 sowie § 100a im Antrag von Broukal und GenossInnen betreffend die Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002). Die Schaffung einer gleichberechtigten Gruppe von UniversitätsprofessorInnen ist gleichstellungspolitisch hoch relevant, weil dadurch die oft zitierte und von vielen Frauen erlebte "gläserne Decke" bei der Karriereentwicklung verringert würde.
- ± Die gleichen Argumente gelten für den Vorschlag zur Erweiterung der für den Senat aktiv und passiv Wahlberechtigten (§ 25 Abs 5 gegenständlichen Entwurfs).

Abzulehnen, weil sie einen Rückschritt aus gleichstellungspolitischer Sicht bedeuten, sind folgende Punkte:

- Die massive Erweiterung der Aufgaben und die Stärkung des aus universitätsfremden Personen bestehenden Universitätsrates (§ 26 Abs 1 des gegenständlichen Entwurfs) gekoppelt mit der Herabsetzung der fachlichen Qualifikationen für die Mitglieder (§ 21 Abs 3 des gegenständlichen Entwurfs) und dem Wegfall der vierjährigen "Wartefrist" für aktive PolitikerInnen (§ 21 Abs 4 des gegenständlichen Entwurfs) sowie die Bestellung der Mitglieder des Universitätsrates durch den/die Bundesminister/in (§ 21 Abs 6 Z 2 des gegenständlichen Entwurfs) sind aus gleichstellungspolitischer und auch aus frauenfördernder Sicht abzulehnen (vgl. diverse Vorkommnisse im Zusammenhang mit der Wahl des/der Rektors/in in der Vergangenheit).
- Das Konstrukt der Findungskommission (§ 23a des gegenständlichen Entwurfs) ist aus demokratie- und gleichstellungspolitischen Gründen abzulehnen, da diese mehrheitlich von dem Organ (=Universitätsrat) besetzt wird, das auch alle Regelungen (Wahlordnung, Ausschreibungstext) für die Wahl der Rektorin/des Rektors festlegt und gleichzeitig auch das Verfahren, die Auswahl und Bestellung durchführt. Die Art der Einbindung des Arbeitskreises jeweils im Nachhinein und die viel zu kurzen Fristen für den Arbeitskreis sind nicht mehr als Alibi und entsprechend schlecht formuliert, was zur grundsätzlichen Ablehnung dieser Findungskommission beiträgt.
- Die Regelungen für eine Wiederwahl der Rektorin/des Rektors (§ 23b des gegenständlichen Entwurfs) mit einem quasi Fixplatz auf der Bewerbungsliste für den/die amtierende/n Rektor/in ist ohne nachvollziehbare Qualifikationsbewertung im Lichte der Ausschreibung unbegründet und im Sinne des Gleichheitssatzes problematisch.
- Ein abgekürztes Berufungsverfahren mit einer Befristung auf 6 Jahre (§ 99 Abs 3 des gegenständlichen Entwurfs) ist zu weitgehend und stellt ohne qualifiziertes und nachvollziehbares Auswahlverfahren das Übungsfeld für Diskriminierungen dar. Darüberhinaus fehlt die reguläre Einbindung des Arbeitskreises in das Verfahren von Beginn an.

Dringend geboten ist die Verwirklichung von langjährigen Anregungen/Forderungen der ARGE Universitätsfrauen.

- ! Die Verankerung von **Sanktionen** bzw. Beschwerdemöglichkeiten an die Schiedskommission **bei Verletzung des Frauenförderungsgebots** im Universitätsgesetz 2002 ist als gleichstellungspolitische Maßnahme dringend erforderlich.
- ! Die **Zuständigkeit der Schiedskommission** muss jedenfalls in Hinblick auf **Dienstrechtsverfahren, Leistungsbeurteilungen** und **Habilitationsverfahren** erweitert werden. Gerade in diesen Bereichen kommen Diskriminierungen häufig vor und fallen daher in den Tätigkeitsbereich der für Diskriminierungsschutz zuständigen Einrichtungen. Eine Beschwerde in diesen weiteren Angelegenheiten durch den Arbeitskreis bei der Schiedskommission muss also möglich sein.
- ! Den Intentionen des Gesetzes entsprechend und gemäß den Erfordernissen einer zügigen Abwicklung zur **Neu- und Nachnominierung von Arbeitskreis-Mitgliedern** ist es erforderlich, in den § 42 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 ergänzend einzubauen, dass der Arbeitskreis die Aufgabe und das Recht hat, neue Mitglieder aus den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen **bindend vorzuschlagen**. Dies könnte allfällig mit einer Bindung des Arbeitskreises einhergehen, vakante Mitgliedschaften im Mitteilungsblatt für Kandidaturerklärungen von Universitätsangehörigen auszuschreiben. Die Regelung, dass die Mitglieder aus den einzelnen Gruppen von Universitätsangehörigen "in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis" in den Arbeitskreis zu entsenden sind, wäre zu überdenken. Engagement für Gleichstellungsanliegen und fachliche Expertise sind für die Tätigkeit im Arbeitskreis dringender als die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.
- ! Die gesetzliche Verankerung der **Tätigkeit im Arbeitskreis** als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der **Dienstplichten mit Kündigungsschutz** und **Benachteiligungsverbot** und **Haftpflichtschatz** vor allem für die FunktionsträgerInnen sowie für die MitarbeiterInnen im Arbeitskreis-Büro ist wegen der oft konfliktträchtigen Arbeitssituation dringend erforderlich.
- ! Eine Bestimmung über die **generelle Einbindung des Arbeitskreises in universitäre Gremien**, wonach das Recht auf Teilnahme an Sitzungen wie z. B. des Senats und dessen Arbeitsgruppen, der Berufungs-, Habilitations- und Curriculakommissionen und beratender Gremien festgelegt wird, wäre zweckmäßig. Erfahrungen von Universitäten, in denen ein solches Teilnahmerecht des Arbeitskreises eingeräumt wurde, zeigen, dass in den Sitzungen dieser Gremien über einschlägige gleichstellungsrechtliche und frauenfördernde Bestimmungen informiert und so bereits im Vorfeld viel Konfliktpotenzial ausgeräumt werden kann.
- ! Insbesondere dringend notwendig ist das **Recht auf Teilnahme der/des Vorsitzenden des Arbeitskreises an den gesamten Sitzungen des Universitätsrates**. Die Erklärung in den Erläuterungen zu § 21 Abs 15 Universitätsgesetz 2002 des gegenständlichen Entwurfs, dass die Einladung des Arbeitskreises unter Beifügung der Tagesordnung erfolgen soll, damit die Entscheidung, ob Tagesordnungspunkte vorliegen, welche den eigenen Aufgabenbereich betreffen, von der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises erfolgen kann, sichert vor einer möglichen Umgehung der Ladungs- und Anhörungsverpflichtung eindeutig zu wenig ab.
- ! Die demonstrative Aufzählung der **dem Arbeitskreis jedenfalls zur Kenntnis zu bringenden Angelegenheiten** im § 42 Abs 6 Universitätsgesetz 2002 ist nicht ausreichend und müsste zumindest um "zeitgerechte Übermittlung von Unterlagen über die Begründung, die beabsichtigte Beendigung oder eine Veränderung von Dienstverhältnissen" erweitert werden.
- ! Der Vorschlag eines § 100a "Tenure track" aus dem Antrag von Broukal und GenossInnen ermöglicht **planbare Karrierepfade**, was insbesondere für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von Vorteil wäre.

- 5 -

In die darin vorgesehene **Qualifikationsbeurteilung** ist neben dem Betriebsrat auch der **Arbeitskreis einzubeziehen**, um auch unter den neuen Bedingungen die Verwirklichung von Gleichbehandlung und Gleichstellung zu sichern.

- ! Entsprechende **Regelungen über die sprachliche Gleichbehandlung** und von das Geschlecht zum Ausdruck bringenden Abkürzungen von akademischen Graden, Titeln und Amtsbezeichnungen sollten ins Gesetz aufgenommen werden.
- ! Den stetig wachsenden Aufgaben **angepasste materielle und personelle Ausstattung** eines **Arbeitskreis-Büros** an jeder Universität ist geboten, vor allem das Vorhandensein einer rechtskundigen Person in der Büroleitung. Die Funktion einer/eines Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sollte – wie auch andere universitäre Funktionen – finanziell anerkannt werden. Die Tätigkeit der Vorsitzenden ist exponiert, sehr zeitintensiv und wird vielfach in der „Freizeit“ geleistet. Eine Entschädigung als Ausdruck der Anerkennung des Engagements und der Bedeutung der Arbeit analog zu vergleichbaren **Funktionszulagen** wäre zu begrüßen.

Mit den Ersuchen um Kenntnisnahme und Unterstützung dieser Anliegen verbleibe ich für die ARGE Universitätsfrauen

mit freundlichen Grüßen

Edith Gößnitzer eh