

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Mag. Dr. Sabine Engel – Vorsitzende



An das

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung

zH Mag.^a Christine Perle

Innsbruck, am 27.10.2014

Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 - UG (GZ: BMWFW-52.250/0144-WF/IV/6/2014) – Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Zu dem o.a. Entwurf nimmt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (idF kurz AKG) wie folgt Stellung:

Allgemein:

Der AKG der LFU begrüßt ausdrücklich die Intention, mit den adaptierten gleichstellungsrechtlichen Bestimmungen die Gleichstellung der Geschlechter an den Universitäten weiter voranzutreiben und die gesetzliche Verankerung der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Verpflichtungen.

Zu den einzelnen Bestimmungen:**Zu § 2 Leitende Grundsätze**

Die Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige in die leitenden Grundsätze für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch Einführung der neuen Z 13 ist zu begrüßen. Besonders positiv ist, dass durch die gewählte Formulierung sichergestellt wird, dass das Thema der Vereinbarkeit nicht auf die Frage der Kinderbetreuung reduziert wird.

Zu § 20a Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien in geschlechterparitätischer Hinsicht

Die Anpassung der Frauenquote im UG an jene des B-GIBG ist zu begrüßen. Allerdings ist die Umsetzung dieser Absicht in einzelnen Detailfragen u.E. nicht ideal gelöst:

- Der in Abs. 1 und 2 neu eingeführte Begriff „Gremium“ wird nicht näher definiert und bleibt damit unscharf.

- Die Einführung des Begriffs „Geschlechterparität“ soll gemäß den EB der Kritik am Begriff „Quote“ Rechnung tragen. Daran ist positiv, dass Frauen nicht als „Sonderfall“ im System Universität gesehen werden. Der Begriff wirft jedoch seinerseits neue Probleme auf:
 - Es ist damit nicht explizit ausgedrückt, dass „Geschlechterparität“ 50 vH meint. Parität könnte auch auf andere Grundgesamtheiten bezogen (miss-) verstanden werden (z.B. entsprechend dem Anteil von Frauen an einer bestimmten Gruppe von Universitätsangehörigen wie ProfessorInnen).
 - Die Formulierung verschleiert, dass es überwiegend immer noch darum geht, einer Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken.
- Da die geschlechterparitätische Besetzung für alle gemäß diesem Bundesgesetz (...) eingerichteten Kollegialorgane gilt, steht die Frage im Raum, ob diese Bestimmung auch für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gelten soll.

Dies wäre unseres Erachtens problematisch, nachdem vor allem an größeren Universitäten bereits nicht nur die Parität hinsichtlich der Kurien sondern auch eine ausgewogene Zusammensetzung hinsichtlich der Fakultäten beachtet werden muss. Zudem besteht für die Auswahl der Mitglieder an der LFUI gemäß Frauenförderungsplan das zusätzliche Erfordernis der „Genderexpertise“. In der praktischen Umsetzung wäre eine ausgewogene Zusammensetzung geschlechterparitätisch kaum mehr handhabbar, zumal darüber hinaus erfahrungsgemäß wenig Männer bereit sind, im AKG tätig zu werden. Zu diesen Schwierigkeiten stellt sich noch die Frage, von wem die Kontrolle der geschlechterparitätischen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erfolgen sollte.

Zwar sprechen die EB richtigerweise davon, dass die Gestaltung der „Sanktionsmöglichkeiten“ des AKG gewährleistet, dass weiterhin aus sachlichen Gründen notwendige Ausnahmen von einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung gesetzeskonform möglich sind („Öffnungsklausel“). Es mutet aber sonderbar an, diese „Öffnungsklausel“ auf die Zusammensetzung der Arbeitskreise selbst anzuwenden.

Weiter wäre eine Präzisierung der „Öffnungsklausel“ im Normtext wünschenswert gewesen.
- Das im Abs. 4 normierte Reißverschlussprinzip für die Wahlvorschläge kann sich als problematisch erweisen in Fällen, in denen ein Mandat nicht angenommen oder zurückgelegt wird und durch Nachrücken der nachgereichten Person die Geschlechterparität nicht mehr gegeben ist.

In diesem Absatz ist zudem offenbar ein Redaktionsversehen erfolgt: Statt „unrichtige Zusammensetzung der Wahlvorschläge“ müsste es „Mangelhaftigkeit der Wahlvorschläge“ heißen.

Weiter wäre aus unserer Sicht eine Klarstellung wünschenswert gewesen, dass die Normierung der Geschlechterparität auch die Gruppe der Studierenden bindet. Von Seiten einzelner StudierendenvertreterInnen der LFUI wurde z.B. mit Hinweis auf den zwischenzeitlich gestrichenen § 25 Abs. 4a die Ansicht vertreten, dass die derzeitige 40 %-Klausel in Kollegialorganen für die Gruppe der Studierenden nicht gelte. Dies wurde –u.E. rechtlich unzutreffend – damit begründet, dass § 25 Abs. 4a sich auf die

zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter bezieht, die Gruppe der Studierenden ihre Vertretungen jedoch entsendet und § 25 Abs. 4a nicht auf Abs. 4 Z 4 (Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden) verweist.

Zu § 20b Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

Die Entflechtung von Angelegenheiten der Frauenförderung und anderer Gleichstellungsanliegen durch die Schaffung eines Gleichstellungsplanes zusätzlich zum Frauenförderungsplan ist u.E. positiv, zumal das Vorschlagsrecht für beide Verordnungen beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen liegt, was eine Abstimmung der inhaltlich eng zusammenhängenden Agenden gewährleistet.

Im Hinblick auf den Gleichstellungsplan verwundert, dass die EB zu Z 13 unter „Vereinbarkeit“ in diesem Zusammenhang „in erster Linie ... Vereinbarkeit von Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität“ im Fokus sehen und die Bedürfnisse anderer Gruppen von Universitätsangehörigen, v.a. von Studierenden nicht mehr erwähnen.

Sehr positiv zu bewerten ist hingegen aus Sicht des AKG die in den letzten zwei Sätzen des Abs. 2 normierte Begründungspflicht des Rektorates und des Senates bei Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises und die Einführung einer Frist zur Erlassung der Pläne.

§ 42 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Wie bereits zu § 20a ausgeführt, stellt sich hinsichtlich Abs. 8a die Frage, von wem ein sachlich gerechtfertigtes Abgehen von einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung überprüft werden soll, falls auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen geschlechterparitätisch zusammengesetzt werden müsste. Der Arbeitskreis müsste hier seine eigene Zusammensetzung beurteilen.

Der Verweis in Abs. 8e müsste statt „§ 21 Abs 2 Z 13“ „§ 21 Abs 1 Z 13“ lauten.

Abs. 11, wonach das Rektorat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen hat, ist grundsätzlich zu begrüßen, wird jedoch durch den einschränkenden Passus „nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten“ leider entwertet. Dies ist umso gravierender, als dem Arbeitskreis mit Hinweis auf die mangelnde finanzielle Bedeckbarkeit auch die Beschreitung des Rechtsweges (z.B. durch Befassung des VwGH) verunmöglich werden könnte.

§ 44 Anwendung des Bundes- Gleichbehandlungsgesetzes

Beim Verweis auf das B-GIBG liegt vermutlich ein Redaktionsverssehen vor: Anstatt des Satzteiles „zweiter Teil des ersten Hauptstückes“ müsste der Verweis „erstes Hauptstück des zweiten Teiles“ lauten.

Für den AKG



Mag. Dr. Sabine Engel
Vorsitzende