

Frau

Mag. a Christine Perle

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft  
Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung - WF/IV/6

Minoritenplatz 5

1014 Wien

pA [daniela.rivin@bmwfw.gv.at](mailto:daniela.rivin@bmwfw.gv.at), [christine.perle@bmwfw.gv.at](mailto:christine.perle@bmwfw.gv.at)

\* elektronisch übermittelt \*

KOORDINATION UND ANLAUFSTELLE: FA GFD  
MAG. a BARBARA NIESSNER, SILVIA KUMMERUniversitätsstraße 65-67  
9020 Klagenfurt am Wörthersee  
R StudentInnendorf/Haus 9, 2. Stock  
T +43 (0)463 2700-8610 bzw. 8609  
F +43 (0)463 2700-8691  
E [akg.buero@uni-klu.ac.at](mailto:akg.buero@uni-klu.ac.at)  
W [www.uni-klu.ac.at/akgleich/](http://www.uni-klu.ac.at/akgleich/)

Klagenfurt, 28.10.2014

**GZ: BMWFW-52.250/0144-WF/IV/6/2014, Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 - UG**

Sehr geehrte Frau Mag. a Perle,

der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der AAU nimmt zum oben genannten Entwurf wie folgt Stellung:

Grundsätzlich begrüßt werden in diesem Entwurf die Adaptierung der gleichstellungsrechtlichen Bestimmungen und die gesetzliche Verankerung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Betreuungspflichten (und hier insbesondere die Erweiterung auf pflegebedürftige Angehörige).

**Anregungen zu den geplanten Änderungen im Detail:**

**Ad § 20a, Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien in geschlechterparitätischer Sicht (und damit zusammenhängenden Paragraphen)**

Die Absicht, die Regelungen zur höheren Repräsentanz von Frauen in Kollegialorganen und Gremien zu stärken, wird positiv gesehen. Allerdings stellt sich die Frage, was unter dem Begriff „Gremien“ zu verstehen ist - eine entsprechende Klärung sollte erfolgen.

Unklar bleibt auch die Bezeichnung „Geschlechterparität“. Diese Formulierung macht nicht mehr deutlich, dass das Ziel all dieser Bestimmungen noch immer darin liegt, einer Unterrepräsentation von Frauen in Kommissionen etc. entgegen zu wirken.

Daher wird - um den Aspekt der Frauenförderung zu wahren - eine alternative Formulierung in § 20a Abs 2 vorgeschlagen: „Jedem Kollegialorgan und jedem Gremium gemäß Abs. 1 haben jedenfalls so viele Frauen anzugehören, dass zumindest Geschlechterparität hergestellt ist. (...)“ oder klarer: „Jedes Kollegialorgan und jedes Gremium gemäß Abs. 1 hat so zusammengesetzt zu sein, dass ihm zumindest 50 vH Frauen angehören. (...)“.

Im Hinblick auf die konkrete Anwendung bleibt unter anderem unklar, ob die Bestimmungen des § 20a Abs 1 auch für die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen<sup>1</sup> zu gelten haben. In vielen Arbeitskreisen, ist der Frauenanteil höher als 50 vH - um einer „geschlechterparitätischen“ Zusammensetzung zu entsprechen, müsste also der Frauenanteil gesenkt werden. Das scheint mit dieser Bestimmung jedoch nicht intendiert zu sein (was man aufgrund der diesbezüglichen Hinweise im Vorblatt annehmen darf). - Diese Bedenken gelten für alle Kollegialorgane oder Kommissionen, in denen der Frauenanteil höher liegt als 50 vH.

Ad § 20a Abs 4 letzter Satz, müsste es heißen: „Mangelhaftigkeit der Wahlvorschläge“ (nicht „unrichtige Zusammensetzung“).

Um die Wirkung nachträglicher Änderungen der Zusammensetzung von Kollegialorganen von Seiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen prüfen zu können, wird ange regt, den ersten Satz in § 42 Abs 8a wie folgt zu ergänzen: „Das jeweilige Kollegialorgan oder Gremium hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung oder eine Änderung seiner Zusammensetzung zu informieren.“

Ad § 42 Abs 8a zweiter Satz wird eine Konkretisierung der „Öffnungsklausel“ angeregt etwa durch Einfügung der folgenden Passage: „(...) kann der Arbeitskreis (...) Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Eine Einrede kann insbesondere dann unterbleiben, wenn nachweislich keine ausreichende Anzahl an Frauen zur Verfügung steht, wenn der Anteil der Frauen den Anteil der Männer im Kollegialorgan oder Gremium übersteigt oder wenn ansonsten sachlich nachvollziehbare Begründungen vorgelegt werden.“

Im letzten Satz des § 42 Abs 8a dürfte ein Redaktionsverschulden vorliegen, auch hier müsste es entweder „Zusammensetzung des Universitätsrats“ oder „Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlags“ heißen (anstelle von „Zusammensetzung des Wahlvorschlags“).

Der Verweis in § 42 Abs 8e müsste korrigiert werden, „gemäß § 21 Abs 1 Z 13“ (anstelle „2“).

#### Ad § 20b, Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

Dass das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplanes sowie das Recht auf Vorschlag von Änderungen dieser beiden Pläne dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zusteht, ist positiv zu sehen. Wir regen jedoch folgende Ergänzung bei § 20 Abs 2 im vorletzten Satz an: „Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat oder den Senat ist im Falle eines Widerspruchs zu gesetzlichen Vorgaben mit einer entsprechenden sachlichen Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich.“

Weiters wird empfohlen, im Sinne der Qualitätssicherung im Gleichstellungsbereich einen zusätzlich klärenden Hinweis in die Erläuterungen aufzunehmen:

„Der gesetzgeberische Wille und der Zweck dieser Neufassung liegt überwiegend darin, die Regelungen der bisher bereits vorhandenen Satzungsteile (Frauenförderungspläne) zu ergänzen und im Sinne der Gleichstellung auszubauen und weiter zu entwickeln.“

<sup>1</sup> Auch bei der Schiedskommission scheint die Forderung nach einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung schwierig zu sein - hier müsste zumindest § 43 Abs 9 UG hinsichtlich der Entsendung von Ersatzmitgliedern adaptiert werden.

Die Erhöhung der Standards der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Novelle geltenden Frauenförderungspläne ist dafür unentbehrliche Voraussetzung.“

**Ad § 42 Abs 11, Ressourcenbereitstellung für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Die Unterstützung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen durch die erforderlichen Personal- und Sachressourcen sowie Räume im UG zu verankern, ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Allerdings läuft der Hinweis, „nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten“, der Intention der Norm zuwider.

Um die Qualität der Gleichstellungsarbeit, die von den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen geleistet wird, zu sichern, schlagen wir eine Streichung dieser Passage zu Gunsten der Formulierung, „Die erforderlichen Ressourcen sind von der Universität zur Verfügung zu stellen.“ vor.

#### Weitere Änderungsvorschläge

Wünschenswert wäre noch die Aufnahme einer Verbesserung der Regelungen bezüglich Zusammensetzung bzw. Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (z. B. könnte in § 42 Abs 2 ergänzt werden: „Die Anzahl der Mitglieder (...) sowie deren Funktionsdauer ist - unter Einbindung des amtierenden Arbeitskreises - in der Satzung festzulegen“). Auch die gesetzliche Verankerung eines Vorschlagsrechts des amtierenden Arbeitskreises zur Entsendung neuer Mitglieder für dieses Kollegialorgan wäre wünschenswert.

Zuletzt schlagen wir die Anpassung der Frist zur Anrufung der Schiedskommission in Berufungsverfahren in § 98 Abs 9 UG von derzeit „zwei Wochen“ auf die sonst üblichen „drei Wochen“ vor (analog zu § 42 Abs 8 UG).

Mit besten Grüßen

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:



Univ.-Prof. <sup>in</sup> Dipl.-Ing. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Barbara Kaltenbacher