



Medizinische Universität Graz
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Vorsitzender: Ao. Univ.-Prof. Dr. Gerald Seinost
1. Stellvertreter: Dr. Trevor DeVaney
2. Stellvertreterin: Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Heidi Stranzl-Lawatsch

Frau
MinRⁱⁿ Mag.^a Christine Perle
Verwaltungsbereich WF/IV/6
BMFWF
Minoritenplatz 5
1014 Wien
pA: christine.perle@bmwf.gv.at daniela.rivin@bmfwf.gv.at

Graz, am 28.10.2014

Betreff:

GZ: BMFWF-52.250/0144-WF/IV/6/2014 – Stellungnahme zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 - UG

Sehr geehrte Frau Mag.^a Perle!

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz nimmt zu oben erwähnten Entwurf wie folgt Stellung:

- ❖ **Ad § 2 Z 13:** Die gesetzliche Verankerung der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten als leitender Grundsatz ist generell sehr positiv zu bewerten.
- ❖ **Ad § 19 Abs. 2 Z 6:** Die Implementierung und Erlassung eines Gleichstellungsplans als eigener Satzungsteil neben einem Frauenförderungsplan ist aus gleichstellungsspezifischer Perspektive sehr zu begrüßen.
- ❖ **Ad § 20a:** Die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien anstatt der bisherigen „40% Frauenquotenregelung“ wird jedenfalls als positive und nachvollziehbare Maßnahme zur Stärkung der Bemühungen um eine tatsächliche „geschlechtergerechte“ Besetzung von Organen und Gremien gesehen, welche die Repräsentanz von Frauen in vielen Gremien noch erhöhen kann. Somit wird (endlich) der traditionelle Denkansatz an den Abbau der

AKGL-Büro

Leitung: Mag. iur. Tristan Aichinger
Referentin: Barbara Muck
Adresse: Auenbruggerplatz 14, 8036 Graz
Tel: +43-316-385-72048 Fax: +43-316-385-72047
E-mail: akgl-buero@medunigraz.at



Im Einklang zur Spitze

Medizinische Universität Graz

Unterrepräsentation als einzigen Anknüpfungspunkt und die sich daraus ergebende Defizitperspektive verlassen.

- ❖ **Ad § 20a Abs. 1:** Es stellt sich hier die legitime Frage, inwieweit der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Kollegialorgan sich selbst überprüfen kann – hier wäre ansonsten eine Ausnahmeregelung zu implementieren. Weiters ist zu bedenken, dass nach dem Wortlaut des Gesetzes sämtliche Gremien, die NICHT durch Satzung oder Organisationsplan der Universität eingerichtet werden – z.B. einen durch eine Richtlinie des Rektorats eingerichteten Personalentwicklungsbeirat – der geschlechterparitätischen Kontrolle entzogen sind. Ähnlich verhält es sich bei Prüfungskommissionen udgl. Es wird folgende Formulierung angeregt: „.....sowie durch den Organisationsplan, durch die Satzung oder durch sonstige universitäre Akte eingerichteten Kollegialorgane und Gremien,.....“. Damit würde nach unserer Ansicht auch Gremien, die in Richtlinien und sonstigen Veröffentlichungen im Mitteilungsblatt der Universität aufscheinen, miterfasst werden.
- ❖ **Ad § 20a Abs. 2 erster Satz:** Dieser Satz legt fest, dass die Geschlechterparität nicht nur Aspekte der Frauenförderung enthält, sondern auch männerfördernd auszulegen ist. Diesbezüglich ergeht das Ersuchen um Klarstellung, ob diese vorgeschlagene Änderung nun eine Anpassung der Frauenquote im UG an jene des B-GIBG sein soll (wie in den Erläuterungen suggeriert) oder eine unabhängig vom B-GIBG (siehe „Besondere Fördermaßnahmen für Frauen“ im I. Teil, 1. Hauptstück, 2. Abschnitt) nun zu manifestierende „Geschlechterparität“ für beide Geschlechter. Für ersteren Fall wird angeregt, dies präziser zu formulieren: „.....haben jedenfalls so viele Frauen anzugehören, dass zumindest Geschlechterparität hergestellt ist....“
- ❖ **Ad § 20a Abs. 3:** Ergänzend wird angeregt, dass auch die Bestellung gemäß § 21 Abs. 6 Z 3 so getroffen werden muss, dass die Geschlechterparität gemäß Abs. 2 Beachtung findet.
- ❖ **Ad § 20a Abs. 4 zweiter Satz:** Es müsste **„Mangelhaftigkeit der Wahlvorschläge“** heißen anstatt „unrichtige Zusammensetzung der Wahlvorschläge“. Die Implementierung des „Reißverschlussprinzips“ ist jedenfalls als eine sehr positive und effektive Maßnahme bei Wahllisten zu sehen. Dennoch wird übersehen, dass die Gruppe der Studierenden ihr Entsendungsrecht (gemäß § 25 Abs. 4 Z 4 UG) auch ohne Beachtung der „Geschlechterparität“ ausüben kann. Weiters wird übersehen, dass die in § 25 Abs. 4 Z 3 erwähnte Gruppe unabhängig von der Senatsgröße lediglich 1 Vertretung in den Senat wählt und somit ein geschlechterparitätischer Wahlvorschlag „im Reißverschlussprinzip“ unmöglich im Ergebnis umgesetzt werden kann.
- ❖ **Ad § 20b Abs. 1:** Die Entflechtung von Angelegenheiten der Frauenförderung und allgemeiner Gleichstellungsmaßnahmen in 2 verschiedenen Plänen und eigenen Satzungsteilen ist sehr positiv zu bewerten. Dennoch erscheinen die im Gleichstellungsplan allen- und jedenfalls zu regelnden Angelegenheiten (§

20b Abs. 1 Z 1 und 2) unklar. Die Antidiskriminierung auf das 2. Hauptstück des I. Teiles des B-GIBG zu begrenzen, würde bedeuten, dass das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht und das Gleichbehandlungsgebot des 1. Hauptstücks des I. Teiles des 1. Abschnitts nicht im Gleichstellungsplan berücksichtigt wird. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, zumindest eine Ziffer 3 mit einer weiteren Angelegenheit ergänzend in diesen Absatz zu formulieren: **„3. Verfahrensbestimmungen zu universitären Personalangelegenheiten“**. Als wesentlicher Grund dafür wird angemerkt, dass diese Bestimmungen sich bis dato im Frauenförderungsplan befinden und nur so eine „Klarstellung“ im Gleichstellungsplan sicher stellt, dass objektive Gleichstellungsbemühungen (vom Ausschreibungstext bis hin zur begründeten Personalaufnahme) in diesem Plan abgebildet werden können.

- ❖ **Ad § 20b Abs. 2 zweiter und dritter Satz:** Zum 2. Satz wird folgende ergänzende Formulierung vorgeschlagen: **„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“**. Das Grundproblem bleibt dennoch, dass bei Fehlen von diversen Musterplänen für beide „neuen“ Pläne inhaltliche Differenzen mit dem Rektorat und dem Senat nicht ausbleiben werden, erst recht, wenn beide Pläne inhaltlich mit eng zusammenhängenden Agenden abgestimmt werden müssen. Hier fehlt eine aufsichtsbehördliche Letztinstanz, die bei strittigen Punkten zu den Plänen abschließend entscheidet. Zum 3. Satz sei die Frage angemerkt, wie die Sanktionsmaßnahme bei einer Überschreitung der Frist zur Erlassung der Pläne aussehen würde. Ohne tatsächliche Sanktionsmöglichkeit erscheint es nicht klar, ob die 6 Monatsfrist ab Vorlage des Vorschlags beim Rektorat (wie in den Erläuterungen ersichtlich) oder bei Vorlage an den Senat (wie im Gesetzestext ersichtlich) zu laufen beginnt.
- ❖ **Ad § 42 Abs. 8a erster Satz:** Ergänzung notwendig, um nachträglichen „größeren Umnominierungen“ Einhalt zu gebieten: **„....unverzüglich über seine Zusammensetzung und in weiterer Folge über eine Änderung seiner Zusammensetzung zu informieren...“**
- ❖ **Ad § 42 Abs. 8a zweiter Satz:** Die „Kann“-Bestimmung bedeutet nach wie vor den Ermessensspielraum des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei der Erhebung von Einreden. Dennoch wird durch die neue Bestimmung der Geschlechterparität suggeriert, dass er Einreden gegen Zusammensetzungen von Kollegialorganen und Gremien, die einen weit höheren Frauenanteil als 50% aufweisen, ebenfalls erheben kann (und müsste, um den roten Faden bei der Beurteilung nicht zu verlieren und den Ermessensspielraum nicht einseitig auszunützen). Sollte diese Norm anders intendiert gewesen sein – nämlich den Aspekt der Frauenförderung auf 50 vH in den Organen und Gremien hinaufzusetzen – sollte eine Konkretisierung, wann eine Einrede unterbleiben kann, vorgenommen werden.

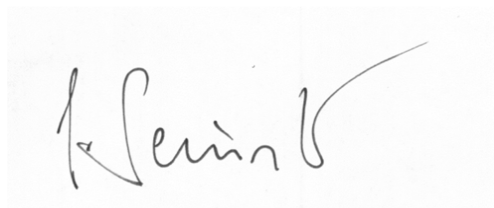
- ❖ Ad § 42 Abs. 8a dritter Satz: Folgende Formulierung wird angeregt: „**..... sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Konstituierung bzw. der Einrichtung nichtig...**“
- ❖ Ad § 42 Abs. 8a vierter Satz: Es müsste statt der „Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Wahlvorschlags“ heißen: „**....Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats...**“.
- ❖ Ad § 42 Abs. 8e: Es müsste statt „...gemäß § 21 Abs. 2 Z 13...“ lauten: „**...gemäß § 21 Abs. 1 Z 13...**“
- ❖ Ad § 42 Abs. 11: Der Satzteil „...nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten..“ ist zu streichen. Das an und für sich konkrete und positive Anliegen wird durch diesen Satzungsteil konterkariert – und gibt dem Rektorat einen wiederum einschneidenden Spielraum.

Allgemeine Anregungen zur UG Novelle, die trotz diverser Hinweise in diesem Entwurf (wieder) nicht enthalten sind:

- § 98 Abs. 9 zweiter Satz: Die Frist für die Beschwerde muss 3 Wochen betragen – analog zu § 42 Abs. 8 UG.
- Die Zusammensetzung/Entsendung bzw. Einrichtung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist nicht reformiert worden (Stichwort „kontrolliertes und kontrollierendes Kollegialorgan“).
- Die Adaptierung und Reformierung des § 43 „Schiedskommission“ ist nicht berücksichtigt worden – trotz der zahlreich vorliegenden Verbesserungsvorschläge in den vergangenen Jahren.

Hochachtungsvoll und mit den besten Grüßen,

für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:



Ao. Univ.-Prof. Dr. Gerald Seinost
Vorsitzender des AKGL



Mag. iur. Tristan Aichinger
Büroleiter des AKGL