



Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen

An das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMBWF - IV/9 (Rechtsfragen und Rechtsentwicklung)

Innsbruck, am 08.01.2021

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (AKG) zu Geschäftszahl: 2020-0.723.953, Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz - HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 - HG geändert werden

Der AKG an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck übermittelt binnen offener Frist seine Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf einer UG-Novelle:

Allgemeines:

- Die vorgeschlagenen Änderungen des Universitätsgesetzes bringen neben einigen begrüßenswerten Klarstellungen und Ergänzungen in Summe massive Verschlechterungen für die Struktur und die Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und gefährden die Wirkungsziele der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität an den Universitäten. Nachteilige Auswirkungen für das prioritäre Ziel der Gleichstellung in einem gemeinsamen europäischen Forschungsraum (ERA Roadmap) sind dadurch zu erwarten.
Die Verwirklichung der geplanten UG-Novelle würde nicht nur einen Rückschritt für das auf dem Gebiet der Gleichstellung bereits Erreichte bedeuten, einzelne Bestimmungen würden künftig Diskriminierungen sogar begünstigen.
Das UG 2002 war seiner Intention nach u.a. als Gender-Mainstreaming-Modellprojekt konzipiert, diese Intention wird nunmehr teilweise ins Gegenteil verkehrt.
- Zahlreiche Regelungen werden in den EB nicht begründet, es ist daher nicht ersichtlich, welche Probleme damit gelöst werden sollen bzw. warum die vorgeschlagenen Neuerungen eine Verbesserung/einen Mehrwert bewirken sollen.
- Die Balance der Kompetenzen und Gestaltungsspielräume zwischen den Leitungsorganen (Universitätsrat, Senat, Rektorat) wird ohne nachvollziehbare Begründung verschoben, was zu einer Beschneidung der universitären Autonomie führt.
- Sprachliche Mängel (v.a. in den EB), die teilweise den Sinn der beabsichtigten Aussage verschletern, sind zu konstatieren (z.B. S. 6 „*die Ausübung einer politischen Partei auf Gemeindeebene ist hingegen mit der Mitgliedschaft in einem Universitätsrat vereinbar*“).

- Die Begutachtungsfrist wurde, wie schon in der Vergangenheit bei Gesetzesvorhaben mit ungünstigen Auswirkungen auf die Universitäten, sehr ungünstig gewählt (über die Weihnachtsfeiertage).

Zu einzelnen Bestimmungen:

§ 20 Abs 3a – virtuelle Sitzungen

Die Regelung wirkt nicht vollständig durchdacht, das Abstellen auf eine Entscheidung der/des Vorsitzenden überzeugt nicht (was soll z.B. hinsichtlich der ersten Einberufung der Sitzung eines Kollegialorgans gelten, wenn es noch keine_n Vorsitzende_n gibt?)

Sinnvoller erschiene, virtuelle Sitzungen grundsätzlich für zulässig zu erklären, und eine entsprechende Regelung durch die jeweiligen Geschäftsordnungen zu ermöglichen.

§ 21 Abs 1 Z 13 – Berichtspflichten des Universitätsrats

Das Wegfallen der Berichtspflicht des Universitätsrats über die Erfüllung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane inklusive von notwendigen Maßnahmen bei Nichterfüllung der Vorgaben des § 20a bedeutet, dass ein Leitungsorgan der Universität sich nicht mehr mit Frauenförderung und Gleichstellung auseinandersetzen muss. Dies ist der falsche Weg, überbordende Berichtspflichten abzubauen.

§ 23 Abs 2 und 3 – Altersgrenze Rektor_in

Die vorgesehene Regelung, dass die Funktionsperiode einer Rektorin oder eines Rektors jedenfalls mit dem Ende des Studienjahres (30. September), in dem sie oder er das siebzigste Lebensjahr vollendet hat, endet, wird nicht näher sachlich begründet. Der Verweis auf das Höchstalter für Verfassungsrichter_innen mutet befremdlich an, da die Funktion eines Rektors/einer Rektorin wenig mit jener unbefristet bestellter Richter_innen gemeinsam hat. Hält man sich zudem die Genese des Höchstalters für Verfassungsrichter_innen aus dem Jahr 1929 vor Augen, mutet diese Referenz auf eine seinerzeitige „Anlassgesetzgebung“ besonders unglücklich an.

Ohne sachliche Rechtfertigung, warum eine Altersgrenze erforderlich sein sollte, ist die vorgesehene Regelung als altersdiskriminierend und daher verfassungswidrig zu beurteilen.

Sollte intendiert sein, einen häufigeren Wechsel der Rektor_innen zu bewirken, wäre eine Beschränkung der möglichen Wiederkandidaturen sachgerechter.

§ 23b Wiederwahl Rektor_in

Warum künftig die zweite und die dritte Wiederwahl unterschiedlich geregelt werden sollen, und warum eine erste Wiederbestellung künftig ohne Zustimmung einer qualifizierten Mehrheit des Senats ohne Ausschreibung möglich sein soll, wird ebenfalls nicht überzeugend begründet. Die Regelung mutet willkürlich an.

Die Änderung der Überschrift des 3. Abschnitts des I. Teils „Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu „Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung“ wird ausdrücklich begrüßt.

§ 42 Abs 2 – AKG

Die geplanten Neuregelungen hinsichtlich Vorgabe einer Mindestanzahl der Mitglieder/Ersatzmitglieder für den AKG und hinsichtlich eines Kreationsmodus durch Wahl ist weder begründet noch inhaltlich sachgerecht und deshalb zur Gänze abzulehnen.

- Die vorgesehene **Mindestanzahl** von 5 Mitgliedern und Ersatzmitgliedern ist deutlich zu klein, schon für kleinere und mittlere Universitäten, erst recht für große Universitäten. Die vorgesehene Regelung schafft die Möglichkeit, durch eine entsprechende Regelung in der Satzung die Handlungsmöglichkeiten des AKG und damit die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben faktisch weitgehend zu verunmöglichen. Nachdem nicht ersichtlich ist, welchen Nutzen diese Neuregelung bringen soll, ist sie idealiter ersatzlos zu streichen.
- **Wahl** der AKG-Mitglieder
 - Es fehlt jegliche Begründung in den Erläuterungen, welchen positiven Effekt diese Neuregelung bewirken soll.
 - Normtext und EB widersprechen einander:
„Die in der Satzung für jede Gruppe von Universitätsangehörigen festgelegte Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises sowie deren Ersatzmitglieder ist von der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen zu wählen.“ Vs *„Die durch die Satzung jeder Gruppe von Universitätsangehörigen im Sinne des § 25 Abs. 3 festgelegte Anzahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises ist in der Folge von den jeweiligen Vertreterinnen und Vertretern ihrer Gruppe von Universitätsangehörigen unter sinngemäßer Anwendung von § 25 Abs. 4 zu wählen.“* Wer soll nun wählen?
 - Dem AKG würden nach der vorgeschlagenen Lösung zwei Arten von Mitgliedern angehören, nämlich gewählte (Personal) und entsandte (Studierende) Mitglieder.
 - Probleme wirft auch die Frage auf, was im Fall des Ausscheidens von Mitgliedern aus der Universität/dem AKG gelten soll, im schlimmsten Fall ist auch der Ersatzmitgliederpool erschöpft. Das Problem ist besonders gravierend, da der AKG anders als der Senat das Gros seiner Aufgaben nicht als Kollegialorgan ausübt, sondern die einzelnen Mitglieder an den Fakultäten durch die Begleitung von Personalverfahren etc.
 - Eine Wahl eines „Kontrollorgans“ mit entsprechenden gesetzlichen Aufgaben mutet inhaltlich keinesfalls sachgerecht an:
 - Bei Wahlen sind keine inhaltlichen Voraussetzungen für die zu wählenden Personen vorzugeben, es können nur formale Anforderungen genannt werden. Damit sind Qualifikationsanforderungen für die Arbeit im AKG hinsichtlich der Kandidaten_innen nicht einforderbar.
Auch die Mitglieder von Schiedskommission oder Universitätsrat werden nicht gewählt, sondern entsandt, u.a. nach inhaltlichen Qualifikationsmerkmalen.
 - Im Gegensatz zum Senat geht es bei der Arbeit im AKG nie um die universitätspolitische Vertretung von Kurieninteressen, sondern immer um eine gesetzlich klar definierte fachliche Aufgabe, nämlich Diskriminierungen entgegenzuwirken und auf Schaffung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen hinzuwirken, unabhängig von der Kurenzugehörigkeit der davon betroffenen Universitätsangehörigen oder Bewerber_innen.
 - Wie soll eine Wahl zum AKG vergleichbar einer zum Senat praktisch aussehen? Bei einem so klar definierten gesetzlichen Aufgabenprofil sind unterschiedliche Listen mit unterscheidbarem (universitätspolitischem) Programm wohl schwer denkbar. Für eine Tätigkeit im AKG muss vielmehr die Expertise in und das Engagement für Gleichstellungsfragen der einzelnen Mitglieder ausschlaggebend sein und eine nach Fakultäten/Fachbereichen ausgewogene Zusammensetzung, damit Personalverfahren an den verschiedenen Fakultäten qualitativ möglichst gut begleitet werden können.

Wenn die Novelle eine Verbesserung des Kreationsmodus der Arbeitskreise anstrebt, dann wäre die gesetzliche Verankerung eines Vorschlagsrechts der bestehenden Arbeitskreise (wie im Vorgängergericht oder wie auch derzeit in einigen Satzungen vorgesehen), von dem lediglich mit einer sachlichen Begründung abgegangen werden kann, die sinnvollere Lösung. Der Vorschlag einer Wahl ist jedenfalls zu streichen.

- **Unvereinbarkeitsbestimmung**

Warum eine Mitgliedschaft in AKG und Senat künftig miteinander unvereinbar sein sollen, wird nicht erläutert und erschließt sich auch nicht von selbst, denn hier sind kaum inhaltliche Interessenkonflikte zu erwarten.

- **Vorsitz**

Das Gesetz sieht nunmehr eine_n Vorsitzende_n und eine_n stellvertretende_n Vorsitzende_n vor: Liegt hier ein Redaktionsversehen vor, oder will der Gesetzgeber tatsächlich künftig verbieten, dass mehrere (meist zwei) Personen die stellvertretende Vorsitzfunktion ausüben?

§ 42 Abs 8 Befassung der Schiedskommission

Die Neuregelung, dass auch bei Grund zur Annahme eines Verstoßes gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität die Schiedskommission angerufen werden kann, stellt eine wesentliche Verbesserung dar und schließt eine bislang bestehende Schutzlücke.

§ 59a Mindeststudienleistung

Die Einführung einer Mindeststudienleistung könnte im Hinblick auf all jene Personen, die Verpflichtungen in Form von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen haben, problematisch sein. Da Frauen in Österreich nach wie vor die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Angehörigenpflege tragen, ist eine mittelbare Diskriminierung von Studentinnen möglich. Zudem wird die soziale Durchmischung der Studierenden gefährdet, wenn finanziell besser gestellte Personen jenen gegenüber bevorzugt werden, die eine Erwerbstätigkeit ausüben (müssen), um sich das Studium leisten zu können. Auch wird die Möglichkeit von Doppelstudien, Zusatzstudien aus Interesse oder zum Erwerb zusätzlicher Kompetenzen und damit auch das Erlernen der Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken eingeschränkt.

§ 98 Berufungsverfahren

Die vorgeschlagenen Änderungen gefährden in mehrerer Hinsicht die Ziele der Antidiskriminierung und der Geschlechtergleichstellung, statt für mehr Transparenz und Qualitätssicherung zu sorgen:

- Die Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben bis zur Erstellung des Besetzungsvorschages würde bedeuten, dass evtl. Personen auf dem Besetzungsvorschlag stehen, die im Gegensatz zu ihren Mitbewerber_innen nicht begutachtet wurden und sich nicht persönlich präsentieren konnten/mussten. Es stellt sich die Frage, wie das zum Berufungsverfahren als gutachter_innengeleitetem Verfahren passt. Auch ist fraglich, ob eine derartige Lösung der Reputation österreichischer Berufungen dienlich ist.
- Unklar ist die Rolle der Berufungsbeauftragten, sowohl was deren Anzahl als auch was deren Aufgabe/Nutzen angeht. Es ist auch nicht ersichtlich, warum es sich dabei wahlweise um Profes-

sor_innen oder um Verwaltungsmitarbeiter_innen handeln muss, Personen aus dem sog. Mittelbau für diese Funktion aber offenbar ungeeignet erscheinen. Auch welche Bedeutung der Bericht der/des Beauftragten haben soll ist unklar. Hier ließen sich sicherlich sachgerechtere Lösungen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren finden.

- Das Ziel, Berufungsverfahren zu beschleunigen, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Ob die vorgeschlagenen Fristen dazu das geeignete Mittel sind, ist jedoch zu bezweifeln. Diese starren Fristen gehen nicht auf unterschiedliche situative Gegebenheiten ein, beispielsweise auf Verfahren in Fächern mit sehr zahlreichen Bewerbungen, die alle an die Gutachter_innen zur Begutachtung übermittelt werden müssen. Allein die Erstellung von wirklich aussagekräftigen Gutachten zu vielen (beispielsweise mehr als 50) Bewerbungen wird zwangsläufig längere Zeit in Anspruch nehmen.

Aus Sicht des AKG ist hier besonders festzuhalten, dass sorgfältig durchgeführte Verfahren, die auch mehr Zeit beanspruchen, nicht nur eine erhöhte Qualität der Entscheidung aufweisen, sondern auch deutlich weniger anfällig für einen Gender Bias sind.

Sinnvoller erschiene hier zumindest eine Regelung, dass falls binnen sieben Monaten kein Besetzungs vorschlag vorliegt, die Rektorin/der Rektor das Verfahren (nur) dann an sich ziehen kann, wenn für die längere Dauer kein sachlicher Grund vorliegt.

§ 99a Opportunity Hiring

Die Möglichkeit, Personen ohne Ausschreibung sofort unbefristet als Professor_innen anzustellen, verschärft das bereits bestehende Problem des fehlenden transparenten Auswahlverfahrens durch die Möglichkeit einer sofortigen Daueranstellung ohne Möglichkeit/Notwendigkeit einer Evaluierung der Leistung nach mehreren Jahren.

§ 107 UG – „alternative Zuordnung“

Der Versuch, hier gleichsam eine „Open-Rank Ausschreibung“ einzuführen, ist nicht überzeugend, im Regelwerk des universitären Recruiting systemfremd und aus verschiedenen Gründen abzulehnen und ersatzlos zu streichen:

- Er macht Ausschreibungstexte bedeutungslos zugunsten einer völlig freien und damit auch potenziell willkürlichen Auswahlentscheidung.
- Eine nachträgliche Überprüfung, ob eine Personalentscheidung sachfremd und diskriminierend oder sachgerecht erfolgte, wird nahezu verunmöglich, wenn zuvor keine grundlegenden Kriterien wie die Zuordnung zu einer Personalgruppe definiert werden müssen.
- Er steht in Widerspruch zu dem Erfordernis einer inneruniversitären Personal- und Personal budgetplanung, z.B. im Wege von Personalbedarfsmeldungen der Organisationseinheiten und anschließenden Personalbedarfsgesprächen mit diesen.
- Er steht im Widerspruch mit der Verpflichtung, bei Ausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt anzuführen.

§ 109

Der Versuch, eine europarechtskonforme Lösung der sog. Kettenvertragsproblematik zu schaffen, ist zwar zu begrüßen. Es wäre aber wünschenswert, nochmals zu überdenken, ob die vorgeschlagene

Lösung das Problem nicht eher verschärft als entschärft, dies insbesondere angesichts der neuen Regelung in Abs. 8.

Wir ersuchen eindringlich, die monierten Bestimmungen nochmals kritisch zu überdenken!

Freundliche Grüße,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sabine Engel".

HR Mag. Dr. Sabine Engel
Vorsitzende des AKG