

Medizinische Universität Graz

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Medizinische Universität Graz
Auenbruggerplatz 2/9/1
8036 Graz
akgl-buero@medunigraz.at

Frau
Mag.^a Charlotte Eisenstädter
Referat IV/9, BMBWF
Minoritenplatz 5
1010 Wien
pA: legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at
charlotte.eisenstaedter@bmbwf.gv.at

Graz, am 11.1.2021

Betrifft: GZ: 2020-0.723.953 - Stellungnahme zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 - UG

Sehr geehrte Frau Mag.^a Eisenstädter!

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz erlaubt sich, zum erwähnten Entwurf unter Einhaltung der Begutachtungsfrist wie folgt Stellung zu nehmen:

Allgemeine Bemerkungen zur UG Novelle inklusive sämtlichen Erläuterungen:

1. Die Begutachtungsfrist einer doch umfassenden und wichtigen Novelle genau in die „Dezember-Januar-Feiertagsperiode“ zu legen, erscheint auch in Pandemie- und Lockdownzeiten als unglückliche Idee, zumindest ist die Dringlichkeit einer Feiertagsbegutachtung aus dem Inhalt dieser UG-Novelle nicht klar erkennbar.
2. Der AKGL sieht in dieser UG-Novelle nicht nur die Wirkungsziele Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung an den Universitäten erheblich (ver)schwinden, sondern auch die wichtige Arbeit und wertvolle Tätigkeit des AKGL und seiner Mitglieder in der bisherigen Form erheblich gefährdet. Es lässt sich der Eindruck nicht erwehren, dass die Novelle zum Ziel hat, die Balance zwischen Macht und Kontrolle insbesondere im Gleichstellungsbereich auszuhebeln und diesen Bereich mit einem Backlash wieder mehr einzuschränken. Die gleiche Absicht kann auch bei der neuen „Kompetenzverteilung“ zwischen den obersten Leitungsorganen unterstellt werden, welche sich trotz gepriesener Autonomie der Universitäten weiter verschiebt.
3. Es liegt insbesondere für den intendierten Änderungsbedarf im Bereich des Organisations- und Personalrechts sowie im Bereich des Gleichstellungsrechts ein offensichtlicher erheblicher Argumentationsnotstand in den erläuternden Bemerkungen (EB) vor. Bei vielen vorgeschlagenen Neuerungen ist nicht ersichtlich, warum diese einen (universitären) Mehrwert besitzen oder einen Fortschritt aus Sicht der Rechtsentwicklung zum Status quo beinhalten. Darüber hinaus lassen viele Erläuterungen offen, welche akuten universitären Probleme damit konkret gelöst werden sollten.
4. Sprachliche Mängel (insbesondere in den EB) und Widersprüchlichkeiten in den Bestimmungen sind fallweise zu konstatieren. Ebenso eine gewisse grammatikalische „Komplexitätsstrategie“ in den Regelungen, welche nicht nur, aber gerade in Zeiten wie diesen kontraproduktiv erscheinen und die gewünschte Klarheit sowie Nachvollziehbarkeit von gesetzlichen Bestimmungen vermissen lassen.

Medizinische Universität Graz, Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz, www.medunigraz.at

Medizinische Universität Graz

5. Der AKGL nimmt untenstehend zu lediglich einzelnen ausgewählten Bestimmungen in dieser UG-Novelle Bezug, welche aus seiner Sicht Probleme erzeugen, seinen unmittelbaren Aufgabenbereich tangieren und jedenfalls aus Sicht des AKGL zu ändern bzw. ersatzlos zu streichen wären.

❖ **Ad § 20 Abs. 3a:**

- Die Vorgabe, dass die wichtige Entscheidung darüber, ob die digitalen Technologien zum Einsatz kommen oder nicht, bei allen Sitzungen nur dem*der Vorsitzenden des Kollegialorgans monokratisch obliegen, widerspricht einem konsensorientierten Vorgehen eines Kollegialorgans. Wer über die Nutzung von digitalen Technologien entscheidet, wenn noch kein*e Vorsitzende*r vorhanden ist, bleibt jedenfalls unbeantwortet. Es wäre aus unserer Sicht sinnvoller, Rahmenbedingungen für elektronische Abstimmungen und dem damit verbundenen Erfordernis des rechtmäßigen Zustandekommens von Beschlüssen sowie deren „elektronischer“ Evidenzhaltung vorzugeben – dieses Manko besteht nach wie vor bei verschiedenen zum Einsatz kommenden Konferenz-Tools an den Universitäten und ist eine Zentralfrage eines „digitalen“ Kollegialorgans.
- Darüber hinaus ist nicht geklärt, in welcher Form die virtuelle Teilnahme als „persönlich anwesend“ (Kameragebot? Linkbeitritt ausreichend?) gelten soll und wer die Hard- und Software (im Home-Office – Bereich) zur Verfügung stellen muss, um die fortwährende Funktion und Kommunikation des Kollegialorgans im Fall des Einsatzes aufrecht zu erhalten.

❖ **Ad § 23 Abs. 2 und 3:**

- Wenn für die Wahl der*des Rektorin*Rektors nun Kenntnisse des österreichischen Universitätssystems als Knock-out Bedingung für die Wahl vorausgesetzt werden, bedingt dies eine weitere (unzulässige) Einschränkung des Personenkreises für diese Funktion. Internationale Erfahrung und Kenntnisse anderer Universitätssysteme stellen oftmals einen Mehrwert da, der sich positiver auswirken kann als über Detailkenntnisse des österreichischen Universitätspektrums a priori zu verfügen. Ein Blick über den Tellerrand verhilft außerdem in vielen Fällen, dass die eigentlich angestrebte Internationalisierung der Universitäten auch im EU-Kontext nicht nur noch eine leere Worthülse darstellt. Das zusätzliche Erfordernis für diese Funktion sollte daher lediglich als „wünschenswert“ und keinesfalls als obligatorisch subsumiert werden.
- Es stellt sich hier die legitime Frage, inwieweit ohne jegliche sachliche Begründung die Funktionsperiode einer Rektorin*eines Rektors auf die Vollendung des 70. Lebensjahres beschränkt werden kann, ohne eine Altersdiskriminierung gemäß § 13 Abs. 1 Z 7 B-GIBG in konkrete Erwägung zu ziehen, da die Ausnahmebestimmungen des § 13b B-GIBG einfach nicht vorliegen. Der EB-Verweis auf das Höchstalter für die Verfassungsrichter*innen ist jedenfalls weit hergeholt und geht ins Leere, da die 14 Mitglieder des VfGH von der Bundesregierung, des Nationalrats und des Bundesrats ernannt werden und diese noch dazu unabsetzbar sind. Der*die Rektor*in wird durch den Universitätsrat gewählt und in einem Arbeitsverhältnis zur Universität angestellt, kann begründet abberufen werden und steht nicht im Dienste des Bundes oder der Höchstgerichte.
- Darüber hinaus ist der Verdacht einer Altersdiskriminierung und ein denkmöglicher Verstoß gegen Art. 6 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) auf unionsrechtlicher Ebene bei dieser Bestimmung so evident, dass diese Regelung als ein unzulässiger altersdiskriminierender Eingriff (nicht nur) in die Berufsfreiheit am besten einfach ersatzlos zu streichen ist, um sich die Verlegenheit nach einer Aufhebung durch die Höchstgerichte zu ersparen. Eine starre willkürliche Altersgrenze bedarf – unabhängig von dem eventuellen Erfordernis einer Ausnahmeregelung – der Untermauerung durch relevante und allgemein gültige (medizinische) Erkenntnisse, welche nicht vorliegen. Die Willkürlichkeit dieser Bestimmung macht betroffen und hat den Anschein einer Anlassgesetzgebung, welche über das Ziel hinausschießt. Die Lektüre sämtlicher Jahrbücher der Titelseite „Altersdiskriminierung“,

herausgegeben von Gustav Wachter im NWV, könnte zusätzlich Aufschluss darüber geben, dass diese Bestimmung mit dieser konzisen Erläuterung mehr als problematisch ist. Ergo bleibt zu hoffen, dass betroffene Rektor*innen zukünftig nicht aufgrund einer Festlegung des Höchstalters in ihrer Funktion um Rat beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen suchen müssen. § 23 Abs 3 Satz 2 ist daher ersatzlos zu streichen.

❖ **Ad § 23a Abs. 1:**

- Ob das Konstrukt der Findungskommission durch die bloße Aufnahme weiterer begleitender Mitglieder durch den Senat und den Universitätsrat soweit optimiert wird, um die systemimmanenten Probleme bei der Wahl der Rektorin*des Rektors zu beheben, muss bezweifelt werden, auch wenn die Einhaltung der Geschlechterparität dieses Gremiums nun begrüßenswert verankert wird. Das weitere zu bestellende Mitglied (§ 23a Abs 1 Z 3) nach Vorbild des Universitätsrats ist überhaupt nicht näher definiert, kann dies nun jede natürliche Person sein? Ebenso könnte das Einstimmigkeitserfordernis der Findungskommission gem. § 23a Abs 5 UG nun noch schwieriger zu erzielen sein, es stellt sich die Frage, ob ohne weitere Reorganisation der Aufgaben der Findungskommission und der Präzision des zeitlichen Ablaufs eine Verbesserung pro futuro eintreten wird.

❖ **Ad § 23b Abs. 1 und 2:**

- Es mutet ungewöhnlich an, warum für die „zweite“ und „dritte“ Funktionsperiode der Rektorin*des Rektors unterschiedliche Regelungen getroffen werden, darüber hinaus verkommt die erste Wiederbestellung zur Farce, wenn der Senat nicht mehr zustimmen muss. Warum statt einer erneut geänderten Wiederbestellung nicht einfach die Funktionsperiode auf 5 oder 6 Jahre (= 2 LV-Perioden) verlängert bzw. erhöht wurde, wie dies bei bestimmten Wahlen auf Bundes- und Landesebene bereits erfolgt, erschließt sich ebenfalls nicht aus den Ausführungen.

❖ **Ad § 42 Abs. 2:**

- Die vorgesehene Mindestanzahl von 5 Mitgliedern und Ersatzmitgliedern für den AKGL ist eine absolut misslungene Regelung, die ersatzlos zu streichen ist. Erstens benötigt der AKGL keine Mindestzahlen, noch dazu ohne Abstimmung auf die Größe der Universitäten, zweitens schränkt sie im „Idealfall“ den Handlungsspielraum des AKGL auf ein Minimum ein, indem eine entsprechende Regelung in der Satzung die Mitgliedszahlen auf eben dieses Mindestmaß gesetzt wird und damit die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des AKGL faktisch wesentlich erschwert wird. Drittens ist festzustellen, dass Arbeitskreise auch ohne Ersatzmitglieder durch Nachnominierungen ihren dauerhaften Kontrollaufgaben sehr gut nachkommen können und viertens ergibt diese Neuregelung überhaupt keinen Nutzen, da der Status quo der Festschreibung der Mitgliederanzahl in der jeweiligen Satzung ausreicht, um die vielfältigen Kontrollaufgaben des AKGL durch eine entsprechende Mitgliederanzahl zu plausibilisieren. Gefordert wird die ersatzlose Streichung dieser verunglückten Mindestzahlenfestschreibung.
- Die Wahl eines „Kontrollorgans“ mit entsprechend gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben mutet nicht nur seltsam an, sondern erweist sich als skurril. Wer auch immer hier demokratische Wahlbestrebungen im Geiste bei der Formulierung hatte, zeigt wenig Kenntnis über die konkreten Aufgaben der AKGLs, über seine weisungsfreien und unabhängigen „ehrenamtlichen“ Mitglieder und über die internen Abläufe an einer Universität. Den AKGL als Strategie-, Beratungs- und Kontrollorgan mit entsprechenden gesetzlichen Aufgaben einem anachronistischen Kurienwahlrecht zu unterwerfen, ist jedenfalls vehement abzulehnen.
- In den gesamten EB ist kein einziges Argument zu finden, welchen Vorteil diese Neuregelung bringen soll. Darüber hinaus widersprechen sich Normtext und EB einander, was die Frage aufwirft, wer eigentlich wie wählen soll (Normtext § 42 Abs 2 Satz 2: „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.“ EB: „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.“)?

- Dies führt wiederum zur Frage, wie eine Wahl zum AKGL vergleichbar einer Wahl zum Senat in der Praxis aussehen soll? Bei einem so klar definierten gesetzlichen Aufgabenprofil wären unterschiedliche Listen mit unterscheidbarem (universitätspolitischen) Programm wohl schwer vorstellbar. Eine „demokratische“ Parallelwahl mit der Wahl des Senats würde aber nicht einem gewissen Zynismus entbehren, da es vorstellbar ist, dass Listen, welche dem „Gender Mainstreaming“ und der „Begründungspflicht von Personalaufnahmen“ kritisch gegenüberstehen, diese Wahlen „gewinnen“ - diese ziehen mit ihren Mandatar*innen dann in den AKGL ein, wäre mit diesem Szenario dem Zweck tatsächlich gedient? Oder sollen überhaupt nur noch „interessierte“ Einzelpersonen gewählt werden?
- Ein Entsendungsmodus macht manchmal auch Sinn - so werden zurecht auch die Mitglieder der Schiedskommission oder des Universitätsrates nicht gewählt, sondern nominiert bzw. bestellt. Im Gegensatz zum Senat geht es bei der konkreten Tätigkeit im AKGL in der Sache niemals um die universitätspolitische Vertretung von Kurien- und Gruppeninteressen, sondern immer nur um eine fachliche Aufgabe (nämlich Diskriminierungen entgegenzuwirken und auf Schaffung sowie Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen hinzuwirken), unabhängig von der Kurienzugehörigkeit der betroffenen Universitätsangehörigen und aller Bewerber*innen, die sich um ein Dienstverhältnis zur Universität bemühen.
- Für eine Tätigkeit im AKGL sind Genderkompetenz, das Engagement für Gleichstellungsfragen sowie Expertise im Antidiskriminierungsbereich gefragt, dazu bedarf es einer nach Fachbereichen und Organisationseinheiten ausgewogenen Zusammensetzung der Mitglieder, damit Personalverfahren an den verschiedenen Organisationseinheiten qualitativ und im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen möglichst gut begleitet werden können. Wenn diese UG-Novelle eine Verbesserung des Kurationsmodus der Arbeitskreise anstrebt, dann wäre die gesetzliche Verankerung eines Vorschlagsrechtes für zumindest einen Teil der Mitglieder durch die bestehenden AKGLs, von der lediglich mit einer sachlichen Begründung abgegangen werden kann, die sinnvollere Lösung gewesen.
- Die einzig angeführte Unvereinbarkeit zwischen Senat und AKGL wird nicht erläutert bzw. näher begründet. Es ist nicht ersichtlich, warum hier die Interessenskonflikte unvermeidbar sein sollen und in allen anderen Konstellationen und Funktionen an einer Universität aber nicht, daher wird die Streichung angeregt.
- Die Regelung, dass es nur noch einen Vorsitz und eine Stellvertretung für den AKGL geben soll, ist ebenfalls weder erklärbar noch nachvollziehbar. Sollte die Bestimmung nur ein Mindestmaß der Vorsitzzahl andeuten und es gäbe weiterhin den Ermessensspielraum des AKGL, auch mehrere Stellvertretungen in seiner Geschäftsordnung zu verankern, wäre die Bestimmung zu präzisieren.
- Der gesamte § 42 Abs. 2 UG bedeutet in der vorgelegten Fassung das Ende einer auf Kompetenz und Engagement basierten Arbeit des AKGL im Sinne seiner Wirkungsziele und zeugt von geringer Wertschätzung gegenüber diesem Kollegialorgan und den ehrenamtlich tätigen AKGL-Mitgliedern.

❖ Ad § 98 Abs. 2:

- Die Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben, bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlages zuzulassen, würde bedeuten, dass Personen auf dem Besetzungsvorschlag stehen, deren Qualifikation und Fokus zum Ausschreibungstext im Gegensatz zu ihren Mitbewerber*innen nicht begutachtet wurden und keine Gelegenheit zur Präsentation ihrer Qualifikationen hatten. Es stellt sich die legitime Frage, wie das zu einem transparenten und nachvollziehbaren Berufungsverfahren, welches noch dazu einen Besetzungsvorschlag auf Basis der Gutachten erstellen soll, passt, und wie denn der AKGL

Medizinische Universität Graz

seinen gesetzlichen Aufgaben in diesem Verfahren nachkommen soll, wenn der Besetzungsvorschlag aus Nicht-Bewerber*innen besteht? Welche potentielle Diskriminierung soll er inhaltlich dann wie prüfen? Es ist sehr zweifelhaft, ob eine derartige Lösung der Reputation österreichischer Berufungen dienlich ist.

❖ Ad § 98 Abs 4a:

- Völlig unklar erscheint die Rolle des*der Berufungsbeauftragten. Aufgabe und Nutzen dieser Funktion, welche laut EB eine Erhöhung der Transparenz ergeben soll, ist absolut nicht ersichtlich. In einem ohnehin komplexen Verfahren nun noch „eine*n königlichen Kommissar*in“ zu implementieren, welche*r keine Aufgabe zu haben scheint, außer einen weiteren Bericht als Mitglied ohne Stimmrecht zu schreiben, ist nicht dienlich. Es ist auch nicht ersichtlich, warum bei dieser Funktion wahlweise nur Professor*innen oder Verwaltungsmitarbeiter*innen zum Zug kommen dürfen und andere Personen für diese Funktion aber offenbar ungeeignet erscheinen.
- Was bedeutet das Mitglied ohne Stimme für die geschlechtergerechte Zusammensetzung des § 20a UG? Welchen inhaltlichen Bericht mit welcher Bedeutung muss der*die Beauftragte über das Verfahren verfassen? Wie schaut im Detail die Berücksichtigung aus, die der*dem Rektor*in bei der Auswahl auferlegt wird? Wie soll der AKGL diesen externen Bericht in Relation zum Kommissionsbericht und zur Nachvollziehbarkeit des Besetzungsvorschlages eigentlich werten? Es ergeht das Ersuchen um Streichung dieser Funktion aus dem vorliegenden Vorschlag - es ließen sich sicherlich bessere Lösungen zur Transparenzerhöhung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren finden (siehe dazu die Ausführungen zur „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten“ der - damaligen - AQA, herausgegeben im Dezember 2010).

❖ § 98 Abs. 5 und Abs. 7:

- Das Ziel, Berufungsverfahren zu beschleunigen, ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Die vorgeschlagenen starren Fristen sind aber nicht das probate Mittel, um auf unterschiedliche situative Gegebenheiten in unterschiedlichen Verfahren an allen Universitäten einzugehen, beispielsweise auf Verfahren in Fächern mit zahlreichen Bewerbungen. Oftmals ergeben sich nach dem Ende der Bewerbungsfrist Rückfragen an die Bewerber*innen, da der entscheidende Auswahlschritt des § 98 Abs. 5 UG idgF fundiert, plausibilisiert und nachvollziehbar durch die Berufungskommission durchgeführt werden muss. Einen einzigen Monat als Maximalfrist erscheint hier zu eng gefasst, der Vorschlag lautet zumindest 2 Monate.
- Aussagekräftige Gutachten werden generell immer seltener, es ist zu befürchten, dass die Qualität von vergleichenden Gutachten bei noch größerem Zeitdruck noch mehr leidet, wenn die 7-Monatsregel greift, von der Nachvollziehbarkeit und der Qualität eines begründeten Besetzungsvorschlags ganz zu schweigen. Aus Sicht des AKGL ist festzuhalten, dass sorgfältig durchgeführte Verfahren, die auch mehr Zeit beanspruchen, nicht nur eine erhöhte Qualität der Entscheidung mit sich bringen, sondern auch deutlich weniger Anfälligkeit für einen Gender Bias oder einen Diskriminierungsverdacht aufweisen. Sinnvoller als eine starre 7-monatige Frist erschiene eine Regelung, welche Berufungsverfahren auf eine Gesamtmaximaldauer von 12 Monaten (bis zum Vorliegen des Besetzungsvorschlags) generell beschränken oder wenn beispielsweise kein sachlicher Grund (seitens der Berufungskommission) für eine Nichterstellung eines Besetzungsvorschlages für diesen Zeitraum geltend gemacht werden kann. Allerdings gilt bei Säumnis ohnedies weiterhin § 47 UG.

❖ Ad § 99a Abs. 2:

- Die Möglichkeit, Personen („hervorragende Persönlichkeiten“) ohne Ausschreibung sofort unbefristet als Universitätsprofessor*innen anzustellen, verschärft nur noch das latente Problem eines fehlenden transparenten Auswahlverfahrens. Dem AKGL wird durch diese Regelung die Erfüllung seiner gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben wesentlich erschwert,

wenn die Möglichkeit einer sofortigen Daueranstellung ad hoc ohne Leistungsnachweis besteht. Darüber hinaus wird durch solch eine Bestimmung die Geschlechterschieflage und Disparität erfahrungsgemäß erhöht, da das Koryphäen-Phänomen auch eine Vorlage für geschlechterstereotype Entscheidungen darstellen kann. Die Regelung ist aus unserer Sicht zu folgenschwer und beinhaltet eine erhebliche Benachteiligung im Vergleich zu den Personen, die sich einem universitären Auswahlverfahren stellen (müssen). Die Regelung soll daher gestrichen werden, „besonders begründete Fälle“ sind kein Indikator für ein persönliches Aufnahmeprogramm.

❖ § 107 Abs. 1:

- Dem Versuch, hier mit „einer alternativen Zuordnung“ gleichsam eine „Open-Rank-Ausschreibung“ für das wissenschaftliche Personal einzuführen, ist eine Absage zu erteilen und dieser Zusatz ersatzlos zu streichen. Im System der universitären Personalaufnahme ein systemfremdes Sammel-Recruiting zu implementieren, ist nur noch systemgefährdend. Es macht Ausschreibungen bzw. Ausschreibungstexte nahezu bedeutungslos und schafft einen völlig freien und damit auch potentiell willkürlichen Zugang zu einer Auswahlentscheidung ohne jegliche Kontrolle – auch diejenige des AKGL fiele weg. Eine nachträgliche Überprüfung, ob eine Personalentscheidung entweder sachfremd und diskriminierend ist bzw. erfolgt, wird nahezu verunmöglicht, wenn zuvor keine grundlegenden Kriterien samt konkreter Zuordnung zu einer Personalkategorie definiert werden müssen. Die Idee, zuerst „allgemein“ auszuschreiben, dann eine Bewerbung auszuwählen und zu überlegen, welche Stelle kann mit der vorhandenen Qualifikation überhaupt besetzt werden, ist aus unserer Sicht als völlig ungeeignet für den universitätsöffentlichen Wissenschaftsbereich zu bezeichnen.
- Die Bestimmung steht darüber hinaus im klaren Widerspruch zu den Erfordernissen einer inneruniversitären Personal(bedarfs)- und Personalbudgetplanung und der Verpflichtung, bei Ausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt anzuführen. Darüber hinaus erschwert sie die Tätigkeit des AKGL im Aufgabenbereich erheblich. Die Regelung würde auch noch das allgemeine Universitätspersonal benachteiligen, welches diesem „Zuordnungsfaktor“ ex post nicht zugestanden wird.

❖ Ad § 109 UG:

- Eine europarechtskonforme Lösung der Kettenvertragsproblematik zu schaffen, ist als EU-Mitgliedsstaat selbstverständlich notwendig und daher entsprechend zu begrüßen. Es wäre aber an Hand von vielen universitären Praxis-Beispielen wünschenswert, nochmals diese Neukodifikation dahingehend zu überdenken, ob die vorgeschlagene Lösung das Problem nicht eher verschärft als entschärft, dies insbesondere angesichts der neuen Regelung in Abs. 8 und der Tatsache, dass unterschiedliche Universitäten unterschiedliche Zugänge zu diesem Kernproblem aufweisen.

Abschließend wird die Hoffnung ausgedrückt, dass die vorliegende Novelle aufgrund oben erwähnter Einwände in diesem Regelungsbereich nicht nur sorgfältig mittels wirkungsorientierter Folgenabschätzung reflektiert, sondern vor allem noch erheblich adaptiert wird.

Hochachtungsvoll und mit den besten Grüßen,
für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:



Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Heidi Stranzl-Lawatsch
Vorsitzende des AKGL



Mag. iur. Tristan Aichinger
Büroleiter des AKGL