

**ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**Vorsitzende Mag.^a Maria MuckeUniversitätsstraße 65-67
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Austria
T +43 (0) 463 2700-1028
E maria.mucke@aau.at

Klagenfurt, 05.01.2021

AN DAS
BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG
PER E-MAIL: LEGISTIK-WISSENSCHAFT@BMBWF.GV.ATIN KOPIE AN DAS
PRÄSIDIUM DES NATIONALRATS
PER E-MAIL: BEGUTACHTUNGSVERFAHREN@PARLAMENT.GV.AT**AKG-Stellungnahme zum Entwurf Bundesgesetz, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden,**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt (AKG) übermittelt seine Stellungnahme zu Bestimmungen im Entwurf, welche die Zusammensetzung des Arbeitskreises, dessen Arbeitsweisen und Kompetenzen – Frauenförderung, Diskriminierungsschutz, Gender- sowie Diversitätsmainstreaming – betreffen.

§ 20 Abs. 3a - virtuelle Sitzungen

Die Regelung der Zulässigkeit von digitalen Technologien für Sitzungen von Kollegialorganen ist grundsätzlich zu begrüßen. Kritisch gesehen wird jedoch, dass die Entscheidungsmacht über den Einsatz der Technologien an die*den Vorsitzenden des Kollegialorgans gekoppelt ist. Der AKG gibt hier zu bedenken, dass die*der Vorsitzende erst in der konstituierenden Sitzung gewählt wird. Im Umkehrschluss würde dies bedeuten, dass die konstituierende Sitzung immer in Präsenz stattfindet. Die Anwendung von digitalen Technologien sollte mit allen Mitgliedern festgelegt werden, da, wie die derzeitige Situation zeigt, nicht alle Mitglieder gleichberechtigt an digitalen Sitzungen partizipieren können (Stichwort: Digitale Barrierefreiheit).

Forderung: Offene Ausgestaltung des Paragraphen und Streichung des zweiten Satzes.

§ 23 Abs. 3 – Altersgrenze

Dem AKG ist bekannt, dass gem. Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) ein Höchstalter für den öffentlichen Dienst vorgeschrieben werden kann. Der AKG wirft hier jedoch die Frage auf, ob das 70. Lebensjahr unter Berücksichtigung der steigenden Alterserwartung eine geeignete Altersgrenze darstellt. Der in den Erläuterungen dargelegte Vergleich mit den Verfassungsrichter*innen ist jedenfalls ungeeignet. Während bei Verfassungsrichter*innen die Altersgrenze, die einzige Beschränkung der Funktionsperiode darstellt, ist die Funktion der*des Rektor*in jeweils auf vier Jahre ausgelegt. Sollte auf der Altersgrenze, ungeachtet der vorherigen Argumente, beharrt werden, so wird jedenfalls gefordert, dass die Person trotz Erreichung der Altersgrenze innerhalb der Funktionsperiode, diese noch regulär beenden kann.

Forderung: Streichung, alternativ reguläre Beendigung der Funktionsperiode.

Überschrift und Regelungsinhalt von 3. Abschnitt I. Teil

Die Anpassung der Überschrift des 3. Abschnitts des I. Teils betreffend die Geschlechtervielfalt sowie die explizite Regelung der Frauenförderung, als Aufgabe der Universität, wird ausdrücklich begrüßt. Hier sei aus

AKG-Sicht zusätzlich anzumerken, dass mit der Anerkennung der Geschlechtervielfalt auch eine non-binäre Schreibweise der Gesetzestexte wünschenswert wäre.

§ 42 Abs. 2

Mitgliederanzahl

Die Mindestpersonenregelung von fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern wird vehement abgelehnt. Diese birgt die Möglichkeit und somit das Risiko, dass Arbeitskreise faktisch handlungsunfähig werden und ihren gesetzlichen Auftrag nicht mehr erfüllen können. Die Anzahl der Mitglieder müsste sowohl auf die Größe der jeweiligen Universität sowie auf die Anzahl der zu betreuenden Personalverfahren Rücksicht nehmen. Eine realistische Einschätzung des Arbeitsaufwands als AKG-Mitglied kann nur der AKG selbst vornehmen. Dem AKG wird gem. dieser Bestimmung jedoch keine Möglichkeit eingeräumt, auf die Regelung in der Satzung mittels Beratung oder Einspruch einzuwirken. Des Weiteren bleibt, anders als bei der Regelung für Senatsmitglieder (§ 25 Abs. 3-3a UG), offen, wie sich der AKG zusammensetzen soll.

Forderung: Streichung.

Wahl

Kritik wird im Hinblick auf die Wahl des AKG geäußert. Das Konzept von demokratischen Wahlen wird inneruniversitär für Gremien für sinnvoll erachtet, die als (politische) Interessenvertretungen fungieren. Im Hinblick auf den AKG, als gesetzlich vorgesehenes Kontrollorgan, ist eine Wahl sicher nicht das geeignete Mittel für die Zusammensetzung. An dieser Stelle sei auch auf die Schiedskommissionsmitglieder verwiesen, die auch nicht gewählt werden. Der AKG stellt hier die Hypothese auf, dass für Wahlen der Leitspruch „Bekanntheit vor Kompetenz“ angewendet werden kann. Es wäre jedoch essentiell, nicht die bekanntesten Personen der Universität als AKG Mitglieder zu gewinnen, sondern Personen, welche zumindest über Gender- und Diversitätsbewusstsein, wenn nicht sogar über Gender- und Diversitätskompetenz verfügen. Der AKG sieht keine Möglichkeit, ein Wahlprogramm für eine kontrollierende Funktion zu gestalten. Die Aufgaben des AKG – Diskriminierungsschutz, Frauenförderung und Gleichstellungsagenden – sind zudem nicht an Interessen einzelner Kurien fest zu machen, sondern im Sinne des Mainstreamings für die gesamte Universität bedeutend. Da der AKG somit nicht die Interessen der jeweiligen Kurien vertritt, ist auch eine Wahl durch eben diese Kurien nicht angezeigt. Ausgehend von den Aufgaben des AKG muss gefragt werden, wie eine Wahl ausgestaltet werden kann, wenn die Mehrheit der Universitätsangehörigen nicht den durch den AKG schutz- bzw. förderungsbedürftigen Kategorien (den Geschlechterkategorien weiblich und divers, einer Herkunft mit Migrationshintergrund, etc.) angehören. Anzumerken sei hier, dass die Behindertenvertrauensperson auch nicht vom gesamten Universitätspersonal gewählt wird.

In Bezug auf den Wahlmodus finden sich zudem Inkohärenzen im Gesetzestext und in den Erläuterungen. Während der Gesetzestext davon spricht, dass der AKG „von der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen zu wählen“ ist, führen die Erläuterungen aus, dass der AKG „in der Folge von den jeweiligen Vertreterinnen und Vertretern ihrer Gruppe von Universitätsangehörigen unter sinngemäßer Anwendung von § 25 Abs. 4 zu wählen“ ist. Hier bedarf es einer Klarstellung, ob die Universitätsangehörigen der jeweiligen Gruppe oder die Vertreter*innen dieser Gruppe (im Senat) den AKG wählen sollen. Abschließend sei noch zu erwähnen, dass ein Wahlmodus eine Nachbesetzung –die erfahrungsgemäß in jeder Funktionsperiode zumindest zwei- bis dreimal vorzunehmen ist – erschwert und zu einem unnötigen bürokratischen Mehraufwand führt.

Forderung: Streichung des Wahlmodus und stattdessen gesetzliche Regelung eines Aufrufs „Interessenbekundung zur Mitwirkung im Gremium“. In der Interessenbekundung sollen zudem Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationskriterium dargelegt werden, auf welche sich der Senat bei der Entsendung beziehen soll. Dies garantiert eine objektiv nachvollziehbare Entsendung.

Unvereinbarkeit mit Senatsmitgliedschaft

Telos der Bestimmung ist unklar.

Sollte der Gesetzgeber eine Unvereinbarkeit zwischen dem Arbeitskreis – einem Kontrollorgan – und den Leitungsorganen der Universität (Rektorat, Dekanat) als Rechtsgestalter*innen wünschen, so müsste die Unvereinbarkeit auf alle Leitungsorgane erweitert werden. Derzeit ist nicht ersichtlich, warum die Unvereinbarkeit nur die Mitgliedschaft im Senat betrifft.

Grundsätzlich widerspricht einer Regelung von Unvereinbarkeiten die Tatsache, dass an kleineren Universitäten der Personenkreis derjenigen, die Interesse und Eignung für Gremienarbeit aufweisen, sehr gering ist. Deutlich sichtbar wird dies bei der Kurie der Studierenden. Jedoch zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre, dass es auch stets schwieriger wird, Personen aus der Kurie der Wissenschaftler*innen für die Gremienarbeit zu gewinnen. Begründen lässt sich dies damit, dass befristete Arbeitsverhältnisse und die steigenden Erwartungen an junge Wissenschaftler*innen keine freie Zeit und Ressourcen für Gremienarbeit lassen.

Forderung: Streichung oder Anwendung auf alle Leitungs- und Kontrollorgane.

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, schließt eine bisher bestehende Schutzlücke und wird begrüßt.

§ 59 a Mindeststudienleistung

Der Wunsch nach mehr Verbindlichkeit im Rahmen des Studiums, wie in den Erläuterungen ausgeführt, lässt außer Acht, dass die Erbringung einer Mindeststudienleistung in der Anfangsphase zu einer Benachteiligung bestimmter sozialer Gruppen (First Academics, Personen mit Betreuungspflichten, sozial schwächeren Personen) führt. Die Regelung widerspricht somit der sozialen Dimension der Hochschulen¹ und stellt einen Rückschritt im Bereich Gender und Diversitätsmainstreaming dar.

Es fehlt somit eine ausführliche sachliche Begründung auf Grundlage welcher diese Entscheidung getroffen wurde. Anzumerken sei auch, dass die Exmatrikulation als Folge bei Nichterreichung der Mindestleistung als weittragend und unverhältnismäßig eingestuft wird (insbesondere im Vergleich zum Umgang mit Plagiaten und anderen Tatbeständen, z. B. Diskriminierung, wo die Sanktionen weitaus geringer sind). Hier stellt sich des Weiteren die Frage, wie Studienanfänger*innen die Möglichkeit gegeben wird, sich für mehrere Fächer zu interessieren und zu vertiefen, wenn „falsche“ Entscheidungen in Hinblick auf das Erststudium und dem Wunsch nach einem Wechsel mit unverhältnismäßiger Sanktion einhergehen. Verschärft wird der damit verbundene Druck auf Studienanfänger*innen durch die Reduktion der Prüfungsantritte.

Forderung: Streichung der Regelung. Wünschenswert wäre eine sorgfältige Prüfung der Gründe, die dazu führen, dass ein Großteil der Studierenden prüfungsinaktiv bleibt.

§ 59 b Unterstützungsleistung seitens der Universität

Generell wird begrüßt, dass Studierende eine Unterstützungsleistung erhalten sollen. Diese soll jedoch an mögliche Sanktionen geknüpft werden, was erstens eine Unterstützung unattraktiv werden lässt und zweitens, die Frage aufwirft, ob dies verhältnismäßig ist oder nicht auch etwaige Diskriminierungen bewirkt.

Bei der "Vereinbarung über die Studienleistung" wird außer Acht gelassen, dass nicht alle Studierenden in einer Lebenslage sind, die die ihrerseits notwendigen Verpflichtungen zu dieser Vereinbarung ermöglicht. Darüber hinaus ist zu fragen, wie mit Studierenden umgegangen wird, die eine solche Vereinbarung nicht unterzeichnen. Dementsprechend wird durch diese Regelung eine Benachteiligung dieser Personen im weiteren Studienverlauf unmittelbar geschaffen. Als Beispiel: die Aufnahme in Lehrveranstaltungen mit

¹ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html> (22.12.2020).

beschränkter Personenanzahl wird noch schwieriger, wenn die Anzahl der allgemein verfügbaren Plätze durch die Vergabe an Studierende mit einer Vereinbarung verringert wird.

Forderung: Streichung der Regelung oder eine Adaption, die keine Benachteiligungen für andere Gruppen entstehen lässt.

§ 98 Berufungsverfahren

Abs. 2 Einbeziehung von Personen, die sich nicht beworben haben

Durch die Möglichkeit, Kandidat*innen, die sich nicht beworben haben, mit ihrer Zustimmung durch den*die Rektor*in oder die Berufungskommission bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags in das Verfahren aufzunehmen, wird eine Intransparenz geschaffen, die es dem AKG erschwert, seinen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

Forderung: Eine nachträgliche Einbeziehung von Kandidat*innen kann insbesondere im Sinne der Frauenförderung wünschenswert sein. Die Transparenz des Verfahrens und die Vergleichbarkeit unter den Kandidat*innen muss jedoch sichergestellt werden. Es wird somit dringend angeraten, die nachträgliche Einbeziehung von Kandidat*innen lediglich bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter*innen vorzusehen.

Begleitung von Berufungsverfahren und Berufungsbeauftragte

Im Hinblick auf diese Bestimmung stellen sich dem AKG folgende Fragen: Ist der erste Satz dahingehend auszulegen, dass die*der Rektor*in einen Pool an potenziellen Berufungsbeauftragten auswählt und dann je Berufungsverfahren entscheidet, welches Mitglied aus diesem Pool der Berufungskommission als zusätzliches Mitglied ohne Stimme angehört? Oder, und folgende Auslegung entzieht sich der Logik des AKG, kann die*der Rektor*in je Verfahren mehrere Personen mit der Begleitung des Berufungsverfahrens beauftragen? Zudem stellt sich die Frage, wie die Erreichung der 50% Frauenquote gem. § 8a iVm § 20 a Abs. 2 UG garantiert werden soll und welche Rolle der berufsbeauftragten Person bei der Errechnung der Quote zukommt. Da der Wortlaut der Bestimmung vorsieht, dass nur eine Person – die Berufsbeauftragte – der Berufungskommission angehört, ist nicht nachvollziehbar, welche Aufgaben die anderen beauftragten Personen erfüllen.

Des Weiteren stellt sich für den AKG die Frage, ob die*der Berufsbeauftragte das Verfahren inhaltlich oder prozedural begleitet? Bei einer prozeduralen Begleitung ergibt sich in Folge die Frage nach dem Verhältnis zum AKG.

Abs. 5, 7 und 8 - Beschleunigung des Verfahrens

Die Einführung von Zeitrestriktionen wird grundsätzlich für sinnvoll erachtet, jedoch sind die vorgegebenen Zeitspannen – ein Monat für die Sichtung der Bewerbungen sowie sechs weitere Monate für die Begutachtung, Sichtung der Begutachtung, Hearings und Erstellung des Besetzungsvorschlags – zu kurz, um eine qualitative hochwertige Auswahl zu treffen. Die Tatsache, dass nach bereits sieben Monaten die Auswahlentscheidung auf die*den Rektor*in übergeht, erhöht den Druck. Der AKG ortet hier die Gefahr, dass aufgrund des Zeitdrucks mangelhafte Gutachten erstellt werden und Gender Biases vermehrt in die Auswahlentscheidung Eingang erhalten.

Forderung: Es sollen realistische Fristenläufe für die einzelnen Verfahrensschritte festgelegt werden. Als realistisch werden beispielhaft zwei Monate für die Sichtung der Unterlagen sowie zwei Monate für die Begutachtung der Bewerbungen erachtet. Zu bedenken sind in diesem Zusammenhang auch die Stellungnahme- sowie Sichtungsfristen, welche die jeweiligen AKG laut Frauenförderungsplänen haben. Zudem fordert der AKG die Möglichkeit, dass in begründeten Fällen eine Verlängerung der Verfahrensfrist gewährt wird, sodass eine monokratische Entscheidung tatsächlich nur ultima ratio ist.

Abs. 9 Beschwerdefrist

Die Verlängerung von zwei auf drei Wochen wird begrüßt.

§ 99a (opportunity hiring)

Die Möglichkeit des Abschlusses eines unbefristeten Arbeitsvertrages ohne vorheriges Verfahren wird aus AKG-Sicht abgelehnt. Berücksichtigt man die Tatsache, dass jede Stelle an der Universität erst nach Abschluss eines Auswahlverfahrens besetzt wird, so scheint es sachlich nicht gerechtfertigt, dass die Stellenbesetzung in der höchsten Stellenkategorie unbefristet direkt besetzt werden kann und eine nachträgliche Evaluation somit ausgeschlossen wird. Eine Begrenzung der Möglichkeit auf „begründete Fälle“, welche in der Satzung näher zu normieren sind, können die Bedenken des AKG nicht ausräumen.

Forderung: Streichung des vorletzten und letzten Satzes in Abs. 2.

§ 107 – Ausschreibung und Aufnahme (open rank)

Der AKG ortet hier einen Widerspruch zwischen Gesetzestext und Erläuterungen. Abs. 1, vorletzter Satz, sieht vor, dass im Rahmen einer Ausschreibung auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorgesehen werden können. Dies lässt die Auslegung zu, dass eine Ausschreibung nachträglich – d.h. nach Abschluss des Auswahlverfahrens – sowohl der Personalgruppe allgemeines, als auch der Personalgruppe wissenschaftliches Personal zugeordnet werden kann. Die Erläuterungen sehen hingegen vor, dass die Bestimmung ausschließlich für das wissenschaftliche/künstlerische Personal Anwendung findet. Nach Einschätzung des AKG zielt die Bestimmung somit wohl auf die alternative Zuordnung zu Stellenkategorien und nicht Personalgruppen ab. Sofern die hier vorgenommene Auslegung korrekt ist, so verstößt die Bestimmung dennoch gegen § 7 B-GlBG, demgemäß verpflichtend das kollektivvertragliche Mindestentgelt und die Verwendungsgruppe in der Ausschreibung anzugeben sind. Des Weiteren macht diese Bestimmung Ausschreibungstexte sowie Kriterienkataloge gegenstandslos. In weiterer Folge ist eine Überprüfung durch den AKG, ob eine Diskriminierung oder (neu) ein Verstoß gegen den Frauenförderungsplan vorliegt, nicht möglich, da keine vorab festgelegten objektiven Kriterien als Prüfgegenstand herangezogen werden können. Eine mögliche Auswirkung kann sein, dass u.a. aufgrund von Gender Biases, die Leaky Pipeline in Hinblick auf Geschlechterverhältnisse weiter verschärft wird.

Forderung: Streichung der Möglichkeit einer alternativen Zuordnung.

§ 109 Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die ratio legis – Abschaffung prekärer Arbeitsverhältnisse – ist nachvollziehbar, jedoch wird sie durch die vorliegende Regelung nicht erfüllt, jedenfalls nicht ohne Schaffung von langfristigen Karriereperspektiven bzw. unbefristeten Stellen. Im Gegenteil verhindert die Kettenvertragsregelung eine langfristige Karriereperspektive und benachteiligt faktisch vermehrt Wissenschaftler*innen, die mangels Perspektiven als externe Lektor*innen oder im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten ihren Beitrag im Wissenschafts- und Lehrbetrieb leisten. Die Regelung hat zur Folge, dass diese Wissenschaftler*innen nach acht Jahren die Universität verlassen müssen und somit auch ihren Lebensmittelpunkt. Das betrifft auch Wissenschaftler*innen, die sich und ihre Forschung langfristig durch wiederholte erfolgreiche Einwerbung von Drittmittel selbst finanzieren, da sie trotz ihrer hochqualitativen Forschung keine langfristigen akademischen Karriereperspektiven haben. Dies stellt insbesondere Wissenschaftlerinnen* mit Vereinbarkeitsthemen, denen ein Wechsel an eine andere Universität bevorsteht, sollten sie weiterhin als Wissenschaftlerinnen* arbeiten wollen, vor massive Herausforderungen.

Insbesondere ist auch die Befristung für Lektor*innen kritisch. Aufgrund derzeit vielerorts geplanter Einsparungen wäre es höchst unwahrscheinlich, dass Universitäten externe Lehrende in ein angestelltes Dienstverhältnis überführen. Dies benachteiligt insbesondere „senioräre“ oder habilitierte Lehrbeauftragte in prekären Dienstverhältnissen. Neben den negativen Auswirkungen für die Betroffenen bleibt offen, wer an

welcher Universität noch lehren kann und möchte (hier zeigen sich auch regionale Unterschiede und damit verbundene Kosten).

Hochqualifizierte Wissenschaftler*innen/Künstler*innen, insbesondere Personen mit Vereinbarkeitsthemen, werden aus dem akademischen Berufsbereich längerfristig durch fehlende Perspektiven hinausgedrängt. Die Abschaffung prekärer Arbeitsverhältnisse gelingt nur durch die Schaffung unbefristeter Stellen, eine Forderung deren Erfüllung bis auf unbestimmte Zeit offenbleibt.

Forderung: Implementierung einer Regelung in Kombination mit der Schaffung von langfristigen Karrieremöglichkeiten. Keine Gesamtlänge von Befristungen, insbesondere für externe Lehrbeauftragte.

Für den AKG



Maria Mucke