



An das

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung

per E-Mail: legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at

Kopie erteilt an: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Krems, 12.01.2021

Betreff: Geschäftszahl: 2020-0.723.953

Rückmeldungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Donau-Universität Krems zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll.

Sehr geehrter Herr Bundesminister, sehr geehrte Damen und Herren!

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt zum gegenständlichen Gesetzesentwurf fristgerecht folgende Stellungnahme:

Wir begrüßen folgende neuen Vorschläge:

- > **§ 42 (8):** die Möglichkeit, dass der AKG nun auch bei der Verletzung des Frauenfördergerichts Beschwerde bei der Schiedskommission erheben kann.
- > **§ 98 (9):** die Verlängerung der Beschwerdefrist an die Schiedskommission auf 3 Wochen bei Berufungsverfahren.
- > **Überschrift des 3. Abschnitts des I. Teils:** die Anpassung des Titels an das dritte Geschlecht und die Belassung der Frauenförderung als explizite Aufgabe der Universität.

Kritisch hingegen sehen wir folgende neue Punkte:

- > **§ 23 (2):** die geplante Voraussetzung, wonach "zur Rektorin oder zum Rektor nur eine Person mit Kenntnissen des österreichischen Universitätssystems" gewählt werden kann, ist geeignet, Personen nicht-österreichischer Herkunft (die z.B. bislang an ausländischen Universitäten tätig waren) zu benachteiligen, da hierfür in den Erläuterungen auch keine ausreichende, sachliche Rechtfertigung angeführt wird.
Eingeschränkt wird hierdurch auch der Bewerber_innen-Pool der besten Köpfe und die Internationalisierung der Universitäten.

> **§ 23 (3):** für die vorgeschlagene Einführung einer Altersgrenze von 70 Jahren für Rektor_innen wird ebenfalls keine ausreichende sachliche Begründung angeführt, sie erscheint daher geeignet, im Sinne des § 13 Abs. 2 Z 7 B-GIBG, eine Diskriminierung aufgrund des Alters darzustellen.

> **§ 23b (1):** der Ausschluss des Senats, als direkt gewähltes Organ der Universitätsangehörigen, von der ersten Wiederbestellung von Rektor_innen bedeutet den Entzug wichtiger Mitbestimmungsrechte der Belegschaft. Es fehlt eine ausreichende sachliche Begründung für diesen Änderungsvorschlag.

> **§ 42 (1):**

- Die vorgeschlagene künftige Wahl der AKG-Mitglieder, sowie deren Ersatzmitglieder, durch die jeweiligen Kurien wirft viele Fragen auf, die an der Praktikabilität und an den dadurch gewonnenen Vorteilen (welche das wären wird nicht näher erläutert) zweifeln lassen und ist daher abzulehnen.

Laut UG ist der AKG eben kein Vertretungsorgan der einzelnen Kurien, sondern hat den klaren gesetzlichen Auftrag - gesamtuniversitär und somit über alle Kurieninteressen hinweg-Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Es sollen also nicht einzelne Kurieninteressen vom AKG wahrgenommen werden, sondern der oben erwähnte klare gesetzliche Auftrag.

Weiters erscheint die geplante unterschiedliche Art der Bestellung der AKG-Mitglieder (durch Wahl auf der einen Seite und durch Entsendung (bei der Studierenden-Kurie) unnötig aufwändig und uneinheitlich. Welcher Nutzen wird dadurch gewonnen?

Hingewiesen wird auch darauf, dass auch keine anderen Kontrollorgane, wie etwa die Schiedskommission oder der Universitätsrat, per Wahl besetzt werden – warum also der AKG?

- Ungeklärt ist auch die Vorgehensweise, wie bei der Wahl mit Ersatzmitgliedern umgegangen werden soll. Müssen hier umfangreiche Listen von Personen erstellt werden, die dann im Falle der gleichzeitigen erfolgreichen Kandidatur für den Senat wieder „hinausfallen“? Und dabei ist auch noch auf geschlechtergerechte Entsendung (Zusammensetzung des AKG!) zu achten? Was geschieht, wenn die Wahllisten erschöpft sind?

- Die im Entwurf angeführte Mindestanzahl von 5 AKG-Mitgliedern ist abzulehnen, da dies im schlimmsten Fall dazu führen könnte, dass Universitäten das mittels Satzung genauso umsetzen, obwohl eine solche Personenanzahl für die Erfüllung der umfangreichen gesetzlichen Aufgaben der AKGs deutlich zu gering wäre.

Alle AKGs haben und benötigen derzeit deutlich mehr als 5 Mitglieder und sind dennoch arbeitstechnisch mehr als ausgelastet, zumal die AKG-Tätigkeit zusätzlich zur universitären Diensttätigkeit bzw. im Fall der Studierenden in der Freizeit ausgeübt wird.

Eine Reduzierung der Anzahl der AKG-Mitglieder würde dazu führen, dass die gesetzlichen Funktionen nicht mehr zur Gänze erfüllt werden können.

Wir fragen uns, worin der Vorteil dieser Bestimmung im Gesetzesentwurf liegt.

Erfolgt dies, so müsste wohl auch eine Regelung getroffen werden, wonach die verbleibenden AKG-Mitglieder, wie Betriebsratsmitglieder, für diese Tätigkeiten freizustellen sind.

- Weiters geben wir zu bedenken, dass wenn die Senats-Kurien die Anzahl der Vertreter_innen des AKG bestimmen, es bei einer höheren Anzahl von Personen einer Kurie im Senat (gegenüber den übrigen Kurien) möglich ist, dass es künftig auch in den AKGs zu einer Mehrheit aus dieser einen Kurie kommt (wie in anderen Kollegialorganen). Dies könnte insofern

problematisch werden, als z.B. Professor_innen in der Regel nicht die regelmäßig nötigen zeitlichen Ressourcen für die AKG-Tätigkeit im erforderlichen Ausmaß aufbringen.

- Als kritisch kann sich auch die Tatsache auswirken, dass sich – der bisherigen Erfahrung nach – vor allem Frauen an den AKG wenden, die am Beginn ihrer Karriere/ihres Dienstverhältnisses stehen und einen Konflikt mit ihrer_m Vorgesetzten haben. Die Folge einer möglichen höheren AKG-Repräsentanz aus einer Kurie in der v.a. Führungskräfte vertreten sind, wäre, dass diese Personen sich künftig nicht mehr „trauen, sich an den AKG wenden.“

An unserer Universität hat es sich bewährt, dass alle 4 Kurien als Zeichen der Gleichberechtigung und Wichtigkeit dieselbe Anzahl an Vertreter_innen in den AKG entsenden.

- Die Unvereinbarkeit der gleichzeitigen Mitgliedschaft im Senat und im AKG ist nicht nachvollziehbar und wird klar abgelehnt, da es so Senatsmitgliedern unmöglich gemacht wird, auch weiter Mitglied im AKG zu bleiben.
Die vorgeschlagene Unvereinbarkeit wird vor allem bei kleineren Universitäten mit einem geringen Professorinnenanteil das altbekannte Problem ausreichend Frauen für die Gremienarbeit zu finden, weiter verstärken, anstelle es zu mindern. Eine Begründung für diese Unvereinbarkeit fehlt, zumal es die einzige inneruniversitäre Unvereinbarkeit in diesem Gesetzesvorschlag ist, die kritisch gesehen wird.

Die Änderung führt zugleich zu einem Wertungswiderspruch, weil nach geltendem Recht etwa keine Unvereinbarkeit vorliegt, wenn Mitglieder der Leitungsorgane oder des AKG der Schiedskommission (§43 UG) angehören würden. Auch schließt eine Senatstätigkeit nicht etwa auch eine Betriebsratstätigkeit aus.

Vor diesem Hintergrund fehlt eine sachliche Rechtfertigung dafür, zwischen Senats- und AKG-Tätigkeit eine Unvereinbarkeit gesetzlich anzurufen.

Durch diese einseitige Regelung könnte der Eindruck entstehen, dass die vorgeschlagene Unvereinbarkeitsklausel eher dazu dient, dass erfahrene AKG-Mitglieder, die auch Senatsmitglieder sind, aus AKGs ausscheiden müssen.

- Der Wortlaut wonach nur eine Stellvertretung des AKG-Vorsitzes zu wählen ist, ist wohl ein Redaktionsversehen und wir ersuchen um Korrektur, sodass es den AKGs freisteht die erforderliche Anzahl an Stellvertreter_innen festzusetzen.

- > **§ 98 (2):** der Vorschlag, dass bei Professor_innenbesetzungen das Rektorat oder Berufungskommissionen Personen, die sich nicht beworben haben, bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags in das Berufungsverfahren einbezogen können, sehen wir im Sinne der Gleichbehandlung aller Bewerber_innen kritisch.

Es werden so Personen bevorzugt, indem sie sich keiner Begutachtung oder einem Hearing stellen mussten, sondern z.B. aufgrund ihres Netzwerkes einbezogen wurden.

Gerade Frauen könnten, aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in universitären Führungspositionen, so mittelbar diskriminiert werden, was der Erreichung der gesetzlich vorgeschriebenen Quote eines 50%igen Frauenanteils bei Professuren weiter erschwert.

- > **§ 98 (4):**

- Die Entsendung einer s Berufungsbeauftragten durch das Rektorat in die Berufungskommissionen zur Beobachtung und Verfassung eines Berichts für die den Rektor_in, kann dazu führen, dass die Mitglieder der Berufungskommissionen und die Vertretung des AKG in den Sitzungen unter „Beobachtung“ und sich befangen in ihrer Meinungsäußerung fühlen könnten. Für die beabsichtigte Qualitätssteigerung von Berufungsverfahren wäre es zweckdienlicher vorzusehen, dass Berufungskommissions-Mitglieder über entsprechende

(universitäts)rechtliche und genderkompetente Kenntnisse verfügen müssen oder einschlägige Schulungen zu absolvieren haben.

- Wird an der Entsendung eines_r solchen Beobachters_in festgehalten, so wäre es wünschenswert, wenn diese durch den Senat erfolgt. Ebenfalls wünschenswert wäre es, wenn auch Personen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals eine solche Funktion ausüben können, deren Ausschluss ist nicht nachvollziehbar.
- Die Formulierung wonach „die der Rektor_in die Auswahlentscheidung unter Berücksichtigung des Berichts zu treffen hat“ lässt auch Fragen über die rechtlichen Konsequenzen der Nichtbeachtung oder die Einbindung des AKG offen.

> § 99a:

- Die geplante Möglichkeit, Personen sogar unbefristet als Professor_innen anzustellen (opportunity hiring) ohne Ausschreibung, Begutachtungsverpflichtung, Hearing, Einbindung des AKG etc., birgt aus unserer Sicht die Gefahr, die ohnedies zu niedrige Professorinnen-Quote weiter niedrig zu halten.
- Als kritisch wird auch die fehlende Transparenz solcher Stellenbesetzungsverfahren gesehen, da eine Regelung über die Verfahrensvorschriften fehlt. Es wäre zumindest eine verpflichtende externe Begutachtung vor der Berufung vorzusehen und eine Regelung über die unmittelbare Einbindung und Einsicht des AKG in alle Verfahrensschritte aufzunehmen.

> § 107 (1):

- Die vorgeschlagene Möglichkeit, dass im Rahmen einer Ausschreibung auch „alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe“ vorgesehen werden können birgt die Gefahr sich diskriminierend oder willkürlich auf Personalentscheidungen auszuwirken.

Studien haben klar gezeigt, dass damit die Besetzung von Frauen weniger wahrscheinlich wird, da sich Frauen eher nur auf Ausschreibungen bewerben, deren Kriterien sie (über)erfüllen. Da somit zu erwarten ist, dass sich bei unklaren Zuordnungen und Rahmenbedingungen solcherart ausgeschriebener Stellen Frauen im Zweifel eher nicht bewerben, droht die Gefahr, dass die Regelung zur mittelbaren Diskriminierung von Bewerberinnen führt. Hingewiesen wird auch auf § 7 B-GIBG, wonach bei Stellenausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt verpflichtend anzuführen ist – die geplante Regelung stellt einen Widerspruch dazu dar.

- Explizit erwähnt werden soll auch, dass unklare Ausschreibungen den gesetzlichen Auftrag des AKG (Überprüfung von Ausschreibungstexten und Personalentscheidungen auf mögliche Diskriminierungen) unmöglich machen.

Ausschreibungstexte müssen ausreichend bestimmt sein, da sie die Basis für die Auswahlentscheidung und auch die Überprüfung durch den AKG bilden. Dies gilt auch für die Möglichkeit der Einbringung von Beschwerden an die Schiedskommission in solchen Fällen. Es fehlt im Gesetzesvorschlag auch an einer Ausgestaltung der Einbindung, Information und Beschwerdemöglichkeit des AKG.

- > § 109:** Die vorgeschlagene Änderung ist unter dem Gesichtspunkt von Diversität und Frauenförderung als sehr problematisch einzustufen. Überlange Befristungen und die damit verbundene Unsicherheit in einem regelmäßig familiär beanspruchenden Lebensabschnitt (Betreuungspflichten, stabile soziale Bindungen etc.) können vor allem Frauen bzw. Obsorgepflichtigen abschrecken. Anzuerkennen ist freilich, dass der Wissenschaftsbetrieb eine gewisse Flexibilität erfordert und insofern eine Befristung grundsätzlich möglich sein soll. Dies gilt für Projektstellen und Studentische Hilfskräfte.

Für andere wissenschaftliche Stellen, insbesondere ab Universitätsassistent_in, sollte aber anderes gelten; weil diese Stellen grundsätzlich langfristig angelegt sind und auch der Qualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere dienen sollen.

Hier erscheinen starre Befristungsmodelle regelmäßig kontraproduktiv und leisten für sich genommen keinen Beitrag zur Steigerung wissenschaftlicher Exzellenz in Forschung und Lehre. Vielmehr besteht die Gefahr, dass durch Befristungen qualifizierte Personen von einer wissenschaftlichen Karriere abgeschreckt werden. Systematisch trifft dies eher auf Frauen, Obsorgeverpflichtete oder ältere Personen zu. Insofern gehen durch Befristungen Potenziale für die Universitäten verloren. Als Alternativmodell schlagen wir daher vor die Höchstdauer von Befristungen auf einen Rahmen von maximal 2 Jahren zu reduzieren und ergänzend vorzusehen, dass unbefristete Dienstverhältnisse nur unter Voraussetzung der Festlegung transparenter, objektiver Leistungsziele eingegangen werden können und entsprechende Mechanismen im Fall der Nichterfüllung eingreifen. Die kurze Befristungshöchstdauer fördert in Einstiegspositionen eine höhere Fluktuation. Dringend geregelt werden sollte, dass Betreuungspflichten befristete Arbeitsverhältnisse aliquot verlängern.

➤ **§ 59:**

- Auch, wenn DUK-Studierende hiervon nicht direkt betroffen sind, benachteiligt die rechtzeitige Erbringung der ECTS-Mindestleistung insbesondere Personen mit Betreuungspflichten – und diese sind hauptsächlich Frauen.
- Eine Ausnahme- bzw. Verlängerungsregel hinsichtlich der Frist und der Zahl der Prüfungsantritte, etc. wird dringend empfohlen

Hochachtungsvoll,

.....
Für den AKG der Donau-Universität Krems