



1141 SN-307/ME
**JOHANNES KEPLER
 UNIVERSITÄT LINZ**

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Vorsitzende: Univ. Ass.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Karin Neuwirth

Stv. Vorsitzende: Dr.ⁱⁿ Christiane Takacs

Büro: Mag.^a Renate Steindl

Tel. 0732/2468-9355

e-mail: rena.te.steindl@jku.at



Linz, 18.4.2002

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Johannes Kepler Universität Linz zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihrer Studien (Universitätsgesetz 2002)

Zum Grundsätzlichen:

Vorweg ist die Tatsache festzustellen, dass durch die im Universitätsgesetz 2002 geplanten Strukturänderungen generell eine **mittelbare Diskriminierung von Frauen** erfolgt, da alle Entscheidungskompetenzen - sofern sie überhaupt noch in der Hand von Universitätsangehörigen liegen - bei der Gruppe der unbefristet beschäftigten Universitäts-professorInnen konzentriert sind, also jener Gruppe, in der Frauen am eklatantesten unterrepräsentiert sind!

Von einer seriösen **Anwendung des politischen Prinzips des Gender Mainstreaming** kann beim vorgelegten Gesetzesentwurf **offensichtlich nicht ausgegangen** werden. Eine strukturelle Neuordnung hätte genau diesen Effekt verhindern müssen. Der Versuch diesen grundsätzlichen Mangel durch Detailbestimmungen zur Frauenförderung auszugleichen, kann nicht gelingen. Die VertreterInnen einer Gleichstellungspolitik an den Universitäten werden dadurch noch mehr in Zugzwang gebracht und vor unlösbare Aufgaben gestellt. Somit kann die angestrebte Wahrung der bisherigen Standards der Gleichstellungspolitik keinesfalls erreicht werden. **Deshalb und wegen der Grundtendenz der Regelungen (Abschaffung der demokratischen Universitätskultur) ist der Entwurf des Universitätsgesetzes 2002 aus unserer Sicht in seiner Gesamtheit abzulehnen!**

Positiv anzuerkennen sind lediglich Teilaspekte; etwa dass die Bestimmungen, die sich unmittelbar auf die institutionelle Ausgestaltung der Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsaufgaben beziehen (§§ 36-39) gegenüber dem „Gestaltungsvorschlag“ deutliche Verbesserungen aufweisen und dass sich der Gesetzesentwurf durchgehend einer geschlechtergerechten Sprache bedient.

Zu den Detailbestimmungen:

Bei der **Zusammensetzung des Senats** wird die „absolute Mehrheit“ der ProfessorInnen (§ 24 (3)) festgeschrieben, was bei einem österreichweiten Anteil von 7% Professorinnen¹ auch in Zukunft eine männerdominierte Universitätspolitik garantieren wird.

Hingegen ist nur eine verschwindend geringe Zahl von „Vertreter/innen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen“ vorgesehen, von denen eine/r mit Lehrbefugnis ausgestattet sein muss (§ 24 (3), (4) Z 2). Die Einbringung des Fachwissens von Frauen bei der Gestaltung der Universitäten wird faktisch nicht mehr möglich sein, weil bei einer Zahl von 1 bis 3 VertreterInnen pro Universitätsenat und dem geringen Anteil von habilitierten Frauen auch in dieser Gruppe der "Kampf um die Plätze" sehr groß sein wird.

Leitungsfunktionen an der Universität (§ 18 (5)) sind wiederum ausschließlich den Professor/innen vorbehalten, was ebenfalls eine implizite Diskriminierung von Frauen bewirkt, die in der Gruppe der Habilitierten auch aufgrund der bisherigen Erfolge der Frauenförderpläne zunehmend präsent sind.

Im Gesamten wird durch die organisationsrechtliche **Abwertung des habilitierten „Mittelbaus“** gerade jener Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses getroffen, in dem die Frauenförderung des letzten Jahrzehnts die größten Erfolge vorweisen konnte. Die Gleichstellung der Ao.ProfessorInnen mit allen übrigen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (§ 89 (2) Z 2 und § 95) in einer Masse von "weisungsgebundenen Mitwirkenden" stellt einen Affront und eine eklatante Mißachtung der fachlichen Qualifikation und bisherigen Leistungen derselben dar.

Die Festschreibung der **Gleichstellung von Frauen und Männern** ist zwar als Teil der leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten erfolgt (§ 5 Z 7, § 6 Z 9), die konkrete Ausgestaltung als „gesellschaftliche Zielsetzung“ in den **Leistungsvereinbarungen** bleibt jedoch dem Gutdünken der Universität überlassen. Auch als formelgebundener Indikator des Budgets wurde die Gleichstellung nicht zwingend aufgenommen (vgl Erläuterungen zu § 11 (2), (5) und (6)). Schon in den Stellungnahmen zum Vorentwurf wurde hier eine strengere Ausgestaltung gefordert. Auch die nur in den Erläuterungen als Ziel formulierte Aufrechterhaltung der derzeitigen Standards des Frauenförderungsplanes des bm:bwk durch die dann alleine geltenden universitären **Frauenförderpläne** wird ohne bindende Vorschrift "frommer Wunsch" bleiben.

Dass die **Gender-Studies** nur im Verweis auf die Errichtung einer Organisationseinheit zur Koordination von Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Gender-Forschung (§17 Z 7) erwähnt werden, stellt eine implizite Abwertung derselben dar.

Zu den Bestimmungen über die **Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** im Einzelnen: Nach § 37 ist die **Zusammensetzung** der zukünftigen AKG durch den Senat in der Satzung zu regeln (vgl. auch § 17 (2) Z 5 und § 24 (1) Z 12). Dabei bleibt unklar, auf welche Weise die Entsendung von VertreterInnen der im Senat repräsentierten Gruppen erfolgen soll; ein

¹ Vgl Statistisches Taschenbuch 2001 des bm:bwk, Tabelle 2.1.5., wobei hier die außerordentlichen Professorinnen bereits mitgezählt wurden!

Zahlenverhältnis der Mitglieder, das jenes der Gruppierungen im Senat widerspiegelt, wäre ein Schlag ins Gesicht aller bisher mit der Gleichstellung Beschäftigten, weil diese primär von Vertreterinnen des sogenannten Mittelbaus getragen wurde. Dem jeweils bestehenden AKG ist daher wie bisher ein **Vorschlagsrecht** einzuräumen. Der letzte Arbeitskreis nach UOG93 soll die Mitglieder des ersten Arbeitskreises nach dem neuen Universitätsgesetzes vorschlagen, um eine Kontinuität der Gleichstellungsagenden zu wahren. Außerdem sollten die Mitglieder der AKGs analog zu anderen Funktionsträgern, die **Funktionszulagen** erhalten, eine Abgeltung für ihre Tätigkeit erhalten.

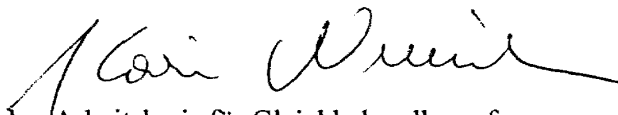
Zu den **Sitzungen des Universitätsrats** sollte die/der Vorsitzende des AKG ebenso wie der Betriebsrat grundsätzlich geladen und nicht nur „zu Tagesordnungspunkten ... die ihren Aufgabenbereich betreffen, angehört werden“ (§ 19 (15)); auch dem Senat sollte die/der Vorsitzende des AKG als beratendes Mitglied angehören.

Zu den **Berufungsverfahren** (§ 93) ist festzuhalten, dass ihr geplanter Ablauf nicht zu Transparenz und fairem Wettbewerb unten den Bestqualifizierten beitragen, sondern die Entscheidung wohl zur "geheimen Kommandosache" werden wird. Diese Konstruktion macht es nahezu unmöglich, eine allfällige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nachzuweisen; an eine gezielte Suche nach Bewerberinnen ist offenbar ohnehin nicht mehr gedacht. Die Einbindung des AKG erfolgt viel zu spät, für die Einbindung in **Habilitationsverfahren** (§ 98) gilt ähnliches.

Einen wesentlichen Fortschritt zum Vorentwurf stellt die Konstruktion der **Schiedskommission** (§ 38) als entscheidungsbefugtes Gremium dar. Es bleibt zu hoffen, dass gütliche Einigungen nicht ausschließlich zu Lasten der Schwächeren (nämlich weiblicher Bewerberinnen) erfolgen.

Zum Schluß:

Die Anmerkungen zu den Detailfragen der Frauenförderung sollen nicht den Eindruck erwecken, dass die übrigen Teil des Entwurfs unproblematisch bezüglich einer effektiven Gleichstellungspolitik wären. Wie schon in den einleitenden Bemerkungen festgehalten, spricht der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Johannes Kepler Universität Linz abschließend nochmals seine prinzipielle Ablehnung gegen das in diesem Entwurf präsentierte Gesamtkonzept der Neustrukturierung der Universitäten aus! Eine Gleichstellung der Geschlechter wird in einer Universität, die von hierarchischen Machtstrukturen geprägt und von undemokratischen Entscheidungsprozessen bestimmt ist, nicht gelingen.



Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Karin Neuwirth
Vorsitzende