

*Büroleiterinnen der  
Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen  
TU Graz-Linz-Salzburg-Wien*

Stellungnahme zum Entwurf für ein „Universitätsgesetz 2002“

17. April 2002

Trotz der sichtlichen Bemühungen, Gleichbehandlung und auch Frauenförderung in die Konzeption der neuen Universitäten einzubeziehen (was Teilerfolge zeitigte), wurde in dem vorliegenden Gesetzesentwurf das Ziel des Gender Mainstreaming gerechten Universitätskonzepts verfehlt.

Im Vergleich zum sogenannten „Gestaltungsvorschlag“ sind zwar Verbesserungen ersichtlich, im Vergleich zum UOG 93 ist aber kein „Erhalten der Standards“ behauptbar, und angesichts der zeitgemäßen Erfordernisse von Sozialverträglichkeit und Finanzierbarkeit speziell im Rahmen von Gender Mainstreaming kann nur von einem schwer defizitären, Defizite produzierenden Gesetzesentwurf gesprochen werden.

In besonders krasser Weise zeigt sich dies schon bei einer oberflächlichen Betrachtung der Normvorschläge hinsichtlich der beiden basalen Fragen:

*Welche Auswirkungen hätten die vorgeschlagenen Normen?*

*Inwiefern wurde versucht, auf eine Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken?*

Zusammenfassend muss dieses Fragenpaar negativ beantwortet werden: Die Auswirkungen des gesamten Gesetzeskorpus sind aufgrund der gegebenen quantitativen und hierarchischen Geschlechterverhältnisse für Frauen negativ, das Regelwerk zielt generell nicht auf eine Gleichstellung der Geschlechter ab.

So werden die spezifischen Regelungen betreffend Gleichbehandlung zu einem reinen Notfallpaket für eng umrissene Tatbestände von Diskriminierung bei Arbeitsplatzvergaben und der Auftrag zur Einrichtung von Geschäftsstellen zur Koordination der Agenden von Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauenforschung steht im luftleeren Raum.

Bereits eine stichprobenartige Betrachtung der Regelungen zeigt: Der Gesetzesentwurf wird den Anforderungen einer zeitgemäßen Universitätsstruktur auch hinsichtlich Gender Mainstreaming nicht gerecht und muss daher von Anfang an überarbeitet und zur neuerlichen Begutachtung ausgesandt werden.

Im folgenden sind nur einige Mängelbeispiele aufgezählt:

- 1 Leitungsorgane werden nicht explizit als den Prinzipien von nachhaltigem Wirtschaften und Gender Mainstreaming verpflichtet definiert; Qualitäts- und Fortbildungsanforderungen ihrer Mitglieder bleiben völlig ausgeblendet.
- 2 Eine geschlechtergerechte Besetzung von Leitungsgremien wird nicht einmal als Fernziel genannt.
- 3 Gender Mainstreaming ist nicht als Aufgabe der Universitäten als Teil der Verpflichtung zur Herstellung der Geschlechtergleichheit aufgeführt (auch nicht in den Erläuterungen zum Entwurfstext): Damit werden die Wirkungszusammenhänge universitären Handelns in Forschung, Lehre/Studien, Management und Entwicklung der Künste aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung / Gleichstellung ausgenommen und verbleiben im Belieben der jeweiligen leitenden Universitäts-Angehörigen.
- 4 Mitsprache in Forschungs-, Studien- und Lehrangelegenheiten bzw. Angelegenheiten der Entwicklung der Künste und in allgemeinen Belangen wird auf eine winzige Gruppe von Vertretungspersonen beschränkt. Dies verunmöglicht schon rechnerisch die gerechte Partizipation jener Gruppen, in denen Frauen zur Zeit quantitativ ihren männlichen Kollegen gleichgestellt sind.
- 5 Das Fehlen von Nachhaltigkeits-Orientierung (Umweltverträglichkeit des Wirtschaftens) und die Überbetonung von Wettbewerb innerhalb und unter den Kunst-/Universitäten fördert mit den Prämissen der kurzfristig zu erzielenden Gewinnoptimierung jegliche Form von „Outsourcing“- auch im wissenschaftlichen / künstlerischen Bereich. Mit der Erhöhung ungesicherter Arbeitsverhältnisse werden statistisch erwiesenermaßen speziell Niedrigeinkommen forciert, was Menschen mit migrantischem Hintergrund, ArbeiterInnen bzw. ArbeiterInnenkinder und Frauen speziell benachteiligt, anstatt Ghettoisierungstendenzen zu reduzieren.
- 6 Die mittelfristige Abschaffung von Diplomstudien stellt neben qualifikationsschädlichen Wirkungen auf das intellektuelle / künstlerische Potenzial in Österreich eine weitere Forcierung einer Zwei-Klassen-

Gesellschaft dar – gleichermaßen wie die Verschärfung der Studienbedingungen insgesamt (Reduktion des Rechts auf Prüfungswiederholung auf 2 Mal, Einschränkung der Wahl der Lehrveranstaltungen in einem verschulten Studienplan des Bacc-Studiums, Beibehaltung unter Nichtreduzieren und Nichteinfrieren der Studiengebühren, enge Begrenzung der maximalen Studiendauer auch für Studierende im Übergangsrecht, etc. etc. ) Dies treibt erfahrungsgemäß ebenfalls jene Menschen weiter in Sackgassenberufe, die mit geringerem finanziellem und/oder prestigebezogenem Kapital ausgestattet sind: Menschen aus sogenannten bildungsfernen Gruppen, Migrierte und Kinder von migrierten Menschen mit nicht deutscher Alltagssprache, Studierende aus dem zweiten Bildungsweg, Menschen mit Behinderungen oder ethnisch Diskriminierte – in jeder diese Gruppen jeweils speziell Frauen.

- 7 Die als Autonomie deklarierte Finanzgebarung stellt sich als klares Abhängigkeitsverhältnis der Universität von der jeweiligen Ministeriumsleitung heraus: 6%-ige fixe Budgetkürzung bei nicht zeitgerechtem Zustandekommen der sogenannten Leistungsvereinbarung, 1%-iger fixer Einbehalt des Universitätenbudgets zur freien späteren Verfügung zu „Anreizzwecken“ nach Gutdünken des/ der Minister/in, Einfrieren der Budgets zum Stand 2003 auf vier (!) Jahre, und Auslaufen des Konzepts der Leistungsvereinbarungen bereits im Jahr 2014 mit unbestimmter Zukunft. Damit wird die Erstellung gendergerechter Budgets vollständig verunmöglicht und die Förderung von nachhaltigem Wirtschaften und Gender Mainstreaming mittels ergebnisorientierter Budgetberechnungskriterien anhand von Richtlinien zur Umwelt- und Sozialverträglichkeit bzw. Gleichstellungsmanagement zum umfangsmäßig irrelevanten Sonderfall degradiert. Auch die alleinige Zuständigkeit des BMBWK zur Überarbeitung des Handelsgesetzbuches hinsichtlich der Universitäten lässt unter der Ägide der sogenannten Sparpolitik der öffentlichen Hand weder gender- noch nachhaltigkeitsgerechte Ergebnisse erhoffen.
- 8 Unter dem Deckmantel der Vereinfachung und Vereinheitlichung des Personalrechts unter dem Leitmotiv des Angestelltenrechts wird implizit breiter Personalabbau betrieben und die Definition der Arbeitsverhältnisse auf die Kollektivvertragsebene abgeschoben, was eine massive Rechtsunsicherheit mit sich bringt. Tatsächlich ist nicht ersichtlich, weshalb die Universitäten als *Anstalten öffentlichen Rechts* nicht ebenso wie der Bund als *Gebietskörperschaft öffentlichen Rechts* das Vertragsbedienstetenrecht anwenden könnten und Dienstgeberinnen im Sinn des Vertragsbedienstetengesetzes sein, das diesfalls nur gering adaptiert werden müsste. Mit der völligen Rechtsunsicherheit und Unklarheit künftiger Arbeitsverhältnisse werden nicht nur die „Externen LektorInnen“ bald von Kündigung aufgrund der maximalen Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse bedroht werden, sondern ebenso alle MitarbeiterInnen mit bisher befristeten Dienstverhältnissen, die den Zeitraum von 6 Jahren erreichen – auch dies betrifft mehrheitlich Frauen.
- 9 Auf keinerlei Folgewirkungen wird in den Erläuterungen Bezug genommen. – Weder auf Auswirkungen auf Krankenkassen, Pensionskassen u dgl. Institutionen, die bisher mit den Universitäten als Einrichtungen des Bundes kooperiert haben, noch auf andere Bereiche öffentlicher Dienste und die Kooperation im Ressort und in anderen Bundesbereichen. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass aufgrund der gesamten, fälschlich für kostensparend erachteten Tendenz des Gesetzesentwurfs auch in diesem Bereich mittel- und langfristige negative Wirkungen für Frauen entstehen und neue Doppel- und Mehrfachleistungen von ihnen gefordert werden (z.B. das Leisten von Zusatzarbeit zur Betreuung und Förderung des intellektuellen Nachwuchses, zur Instandhaltung der materiellen und ideellen Infrastruktur, zum Einwerben von Drittmitteln usw. usf.).

Alles in allem ist zu hoffen und wird hiermit nachdrücklich gefordert, dass eine gründliche Neuüberarbeitung des vorliegenden Entwurfs unter Beiziehung von Gender Mainstreaming- bzw. Gleichbehandlungs-Expertinnen und breit gestreuter weiterer ExpertInnen aus den universitären Feldern und aus dem NGO-/NPO-Bereich in allen Regelungsteilen durchgeführt wird.

Abschließend schließen wir uns den Forderungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an und verweisen auf jene Stellungnahmeschreiben.