



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

VIENNA
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Technische Universität Wien

An das
**Bundesministerium für
Wissenschaft und Forschung**
Abteilung I/6a
z.H. Mag. Christine Perle

Büro: Argentinierstraße 8
Karlsplatz 13/ E 094
A-1040 Wien
email: akgleich-buero@zv.tuwien.ac.at

<http://info.tuwien.ac.at/akgleich>

Minoritenplatz 5
1014 Wien

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

unser Zeichen
094.01/011.002.015/08

unsere Bearbeiterin / Nebenstelle
Mikoletzky/ 41140

Datum
15.07.2008

**Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien
zum Entwurf eines Universitätsrechts- Änderungsgesetzes
(Änderung des Universitätsgesetzes 2002, Änderung des B-VG,
Aufhebung von Bestimmungen des UOG 1993, KUOG, UniStG)**

Der Entwurf einer Änderung des UG 02 enthält aus Sicht der Gleichbehandlung und Gleichstellung eine ganze Reihe von Neuformulierungen und Klarstellungen, die der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der TU Wien sehr begrüßt:

Dazu gehören insbesondere die explizite Ausdehnung des Handlungsbereichs des AKG (in § 42 Abs. 1) und der Zuständigkeit der Schiedskommission (in § 43) auf die erweiterten Diskriminierungstatbestände entsprechend der Novelle des B-GIBG 2004, sowie die Verlängerung des Zeitraums vor Anrufung der Schiedskommission von zwei auf drei Wochen (§ 42 Abs. 8).

Die Einräumung des Rechtes auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes sowie auf Vorschlag einer Änderung des Frauenförderungsplanes in § 19 Abs. 2, Z 6 wird ebenfalls ausdrücklich begrüßt. Auch die vorgeschlagenen Änderungen hinsichtlich der Aufgaben und der Zusammensetzung der Schiedskommission werden als positiv angesehen, da sie die Arbeit dieses Gremiums sicher effizienter machen können, so insbesondere die Streichung der Vermittlungsfunktion (§ 43 Abs. 3) sowie die Erweiterung der Entscheidungsfrist auf 3 Monate (§ 43 Abs. 5); sie erscheint aufgrund der bisherigen praktischen Erfahrungen realistisch, und ist daher zu begrüßen.

Allerdings erscheint § 43 Abs. 1, Z 3 und 4 missverständlich formuliert: Statt: „3. Entscheidung über Einreden der unrichtigen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen“ sollte es besser heißen: „3. Entscheidung über Einreden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der unrichtigen Zusammensetzung binnen vier Wochen“. Die Z 4 „Entscheidung über Einreden der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen 14 Tagen.“ sollte gestrichen werden. (s. dazu unten)

Differenzierter werden jene neu eingeführten Bestimmungen beurteilt, die die Berücksichtigung des B-GIBG bei der Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen unterstützen sollen. Der in § 42 neu eingeführte Abs. 8a, wonach das jeweilige Kollegialorgan den AKG unverzüglich über die Zusammensetzung zu informieren hat und dieser binnen 4 Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben kann, erscheint grundsätzlich sinnvoll.

Bei der entsprechenden Regelung in Bezug auf den Universitätsrat (§ 21 Abs. 6a) ist jedoch nicht klar ersichtlich, bei welcher Instanz der AKG eine eventuelle unrichtige Zusammensetzung beeinspruchen könnte – sollte hier wieder die Schiedskommission zuständig sein?

Ebenfalls unklar ist die Bedeutung des im Entwurf der UG-Novelle häufiger gebrauchten Begriffs der „Einrede“, der in der Fassung des Stammgesetzes nicht verwendet wird.

In der vorgeschlagenen Form nicht praktikabel erscheint die Einbindung des AKG im Zusammenhang mit der „Findungskommission“ (§ 42 Abs. 8b). Es wird für die Mitglieder des AKG kaum möglich sein, innerhalb einer Woche zu beurteilen, ob bei der Erstellung eines Wahlvorschlags für die Rektorswahl durch die „Findungskommission“ ein Verdacht auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (oder anderer Gründe) vorliegt und ggf. eine begründete Beschwerde an die Schiedskommission zu richten. Sinnvoll machbar wäre dies nur, wenn der AKG in die Findungskommission von Anfang an als beratendes Mitglied einbezogen wäre, wie dies bei Berufungs- und Habilitationskommissionen der Fall ist, und damit zeitgleich mit den anderen Kommissionsmitgliedern Zugang zu den entsprechenden Unterlagen der BewerberInnen hätte.

Auch die Prüfung von Wahlvorschlägen durch den AKG hinsichtlich ihrer Berücksichtigung des B-GIBG, wie in § 42 Abs. 8c (bzw. entsprechend in § 25 Abs. 4a) vorgesehen, erscheint weder sinnvoll noch praktikabel. Vielmehr gehört es zu den Aufgaben der Wahlkommission, auf die richtige Zusammensetzung von Wahlvorschlägen zu achten. Bei Beschwerdefällen ist der AKG weiterhin zuständig.

Eine geschlechtergerechte Besetzung von Kollegialorganen, die vom AKG grundsätzlich begrüßt wird, ist in der Praxis nur realisierbar, wenn die Gruppe der UniversitätsprofessorInnen erweitert wird. Die in § 25 Abs. 3 vorgeschlagene Umsetzung dieser Vorgabe erscheint jedoch nicht zweckmäßig.

Statt der Formulierung des Entwurfs:

„(3) Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind, der im § 94 Abs. 2, Z 2 genannten Gruppe, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden an. (...)“

schlägt der AKG folgenden Text vor:

„ Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter folgender Gruppen an: der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, der Privatdozentinnen und Privatdozenten mit Arbeitsverhältnis zu Universität, der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren gemäß § 185 Abs. 1, Z 2 BDG, der assoziierten Professorinnen und Professoren gemäß § 100 Abs. 4, sowie aller wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gemäß § 94 Abs. 2, Z 2 mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zur Universität ab der Erlangung des akademischen Grades PhD oder einer gleichzuhaltenden Qualifikation oder künstlerischen Eignung. (...)“

Zu § 22 Abs. 1, Z 5 (Abberufung der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten durch das Rektorat): Hier wäre eine Aufzählung der Gründe, aus denen eine solche Abberufung möglich sein sollte, wünschenswert. Sie könnte wie folgt lauten: „Die Leiterin oder der Leiter einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst kann vom Rektorat wegen einer schweren Pflichtverletzung, einer strafgerichtlichen Verurteilung, wegen mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung oder wegen eines begründeten Vertrauensverlustes von ihrer oder seiner Funktion abberufen werden.“

Große Bedenken hat der AKG der TU Wien hinsichtlich der Erweiterung des abgekürzten Berufungsverfahrens (§ 99). Schon bisher war der AKG in diese Verfahren zur Besetzung von befristeten Professuren auf bis zu zwei Jahre nur marginal eingebunden (bei der Genehmigung des Ausschreibungstextes und bei der Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag des Rektors). Immerhin war hier bei einer allfälligen Verlängerung ein ordentliches Berufungsverfahren nach § 98 durchzuführen.

Nunmehr soll die Möglichkeit eingeräumt werden, bis zu 10% aller Professuren zunächst befristet auf 6 Jahre nach § 99 zu besetzen, und eine allfällige Entfristung lediglich von einer nicht näher definierten „Qualifikationsprüfung“ abhängig zu machen.

Es ist zu befürchten, dass diese Verfahren genutzt werden, um allfällige (meist männliche) Wunschkandidaten zu berufen, ohne die Mühen eines § 98-Verfahrens auf sich zu nehmen.

Hier wäre zumindest festzuschreiben, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen von Anfang an einzubinden ist und auch Einblick in sämtliche relevante Unterlagen erhält, einschließlich allfälliger Gutachten der Fachprofessoren, wie sie vorgesehen sind.

Außerdem hält der AKG, basierend auf den bisherigen Erfahrungen, dass viele Frauen der wissenschaftlichen Forschung verloren gehen, weil es nach wie vor keine Laufbahnmodelle gibt, die Gestaltung eines Tenure Track für unbedingt erforderlich. Als Diskussionsgrundlage halten wir ein Modell wie das in dem Vorschlag von Broukal u.a. als § 100a skizzierte für sinnvoll:

„Tenure track

§ 100a. (1) Die Universität kann wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Dabei sind die interne Strukturplanung, in der die Zahl der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

(2) Das Anbot nach Abs. 1 ist spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb zu stellen. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist das Anbot nach Abs. 1 so rechtzeitig zu stellen, dass die Qualifizierung während der Vertragszeit möglich ist. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar sind. Die Qualifizierungsvereinbarung ist schriftlich abzuschließen.

(3) Wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde, ist ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern. Insbesondere sind jene Möglichkeiten und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind. Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind zu dokumentieren und auf Verlangen der betroffenen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb auch mit dem Betriebsrat zu beraten.

(4) Wird die Qualifikation entsprechend der getroffenen Vereinbarung erfüllt, so wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt, wenn der oder die wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterin oder Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der erfüllten Qualifikation zu verwenden und führt den Titel „assoziierte Professorin“ oder „assoziiertes Professor“. Der Arbeitsvertrag ist insoweit anzupassen. Wird die Qualifikation nicht erreicht, so endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit und kann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

(5) Das Arbeitsverhältnis als assoziierte Professorin oder assoziierter Professor umfasst das Recht, die wissenschaftliche Lehre in ihrem Fach mittels der Einrichtungen der Universität eigenverantwortlich und in gleicher Weise wie Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren auszuüben, die Einrichtungen dieser Universität für wissenschaftliche Arbeiten zu benützen und wissenschaftliche Arbeiten zu betreuen und zu beurteilen.

(6) Die assoziierte Professorin oder der assoziierte Professor hat nach Maßgabe des Arbeitsvertrages insbesondere

1. selbständig Forschungsarbeiten durchzuführen und sich an der Erfüllung der Forschungsaufgaben (Entwicklung und Erschließung der Künste) der Organisationseinheit, der sie oder er zugeteilt ist, zu beteiligen;

2. selbständig Lehrveranstaltungen durchzuführen und Prüfungen abzuhalten. Zur Lehrverpflichtung gehören auch die Vorbereitung auf die Lehrveranstaltungen und die Betreuung der Studierenden während der Lehrveranstaltungen;
3. Studierende, insbesondere bei der Abfassung von Bachelor-, Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen, und den wissenschaftlichen (künstlerischen) Nachwuchs zu betreuen;
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben sowie an Evaluierungsmaßnahmen mitzuwirken.“

Für völlig verfehlt halten wir die in § 21 Abs. 4 vorgesehene Regelung, dass nur aktive PolitikerInnen und sonstige FunktionärInnen nicht dem Universitätsrat angehören dürfen. Hier sollte die vierjährige Wartefrist unbedingt beibehalten werden.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
der TU Wien



Dr. Juliane Mikoletzky
Vorsitzende