



Medizinische Universität Graz
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Vorsitzende: ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Daisy Kopera
2. Stellvertreterin: ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Obermayer-Pietsch

An das
Bundesministerium für
Wissenschaft und Forschung
Abteilung I/6a
zH Frau OR Mag.a Christine Perle
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Christine.Perle@bmwf.gv.at
infoservice@bmwf.gv.at

Graz, 12.08.2008

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz zum Entwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2008

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Graz schließt sich der beigelegten Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz inhaltlich voll an unter besonderem Augenmerk auf die inakzeptabel verkürzten Einspruchsfristen.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
der Medizinischen Universität Graz

Daisy Kopera eh

AKGL-Büro

Leitung: Mag.^a Dr.ⁱⁿ iur. Christine Gaster
Sekretariat: Renate Kasper
Adresse: Billrothgasse 18a/7. Stock, 8010 Graz
Tel: +43-316-385-72048 Fax: +43-316-385-72047
E-mail: akgl-buero@meduni-graz.at



Im Einklang zur Spitze

Medizinische Universität Graz

**ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Scherke

1. stv. Vorsitzende: VAss. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner

2. stv. Vorsitzende: Ao. Univ.-Prof. Dr. Edith Gößnitzer

3. stv. Vorsitzende: ORätin Dr. Liselotte Mayerl

Büroleiterin: Mag. Ulrike Schustaczek; Office: Irene Fritz, Karin Schranz

Graz, 2008-07-24 us
Sachbearbeiterin: Schustaczek

An das
Bundesministerium für
Wissenschaft und Forschung
Abteilung I/6a
zH Frau OR Mag. Christine Perle
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Christine.Perle@bmwf.gv.at
infoservice@bmwf.gv.at

Elektronisch gefertigt.

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AKGL) der Universität Graz zum Entwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2008

Anmerkung: §§ ohne Angaben beziehen sich jeweils auf den gegenständlichen Entwurf.

I. Der vorliegende Entwurf enthält eine Vielzahl von Änderungen und Präzisierungen, die aus Sicht des AKGL sehr zu begrüßen sind:

- 1) Die im Vorblatt dokumentierte **Analyse in Hinblick auf geschlechtsspezifische Auswirkungen des vorliegenden Gesetzesentwurfs** wird im Sinne des Grundsatzes des Gender Mainstreaming als sehr positiv erachtet.
- 2) ad §§ 42 Abs 1, 42 Abs 8, 43 Abs 1 Z 2 – Die im Entwurf vorgesehene Klarstellung, dass der AKGL auch für die **Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung** zuständig ist und dass der AKGL auch in Fällen der Diskriminierung auf Grund dieser Tatbestände die Schiedskommission mittels Beschwerde anrufen können soll, erscheint jedenfalls notwendig und ist sehr zu begrüßen.
- 3) ad § 19 Abs 2 Z 6 – Die im Entwurf vorgesehene Ergänzung in Hinblick auf das **Vorschlagsrecht** des AKGL den **Frauenförderungsplan** betreffend sowie einer **Änderung des Frauenförderungsplans** ist grundsätzlich sehr zu begrüßen (siehe dazu aber auch Punkt II.).

Harrachgasse 34, 8010 Graz, Austria
Telefon ++43 (0) 316/ 380-1025, -1026, -1027
Fax ++43 (0) 316/ 380-9012
E-Mail akgl@uni-graz.at
www.uni-graz.at/akglwww/

- 4) ad Erl zu Z 41 (§ 21 Abs 15) – Die Ausführung, dass ua die/der Vorsitzende des AKGL **zu den Sitzungen des Universitätsrats einzuladen ist, wobei die Tagesordnung anzuschließen** ist, damit selbst entschieden werden kann, ob Tagesordnungspunkte vorliegen, die den eigenen Aufgabenbereich betreffen, wird dem Schutz vor Umgehung der Bestimmung dienen.
- 5) ad § 42 Abs 6 Z 1 – Diese Präzisierung hinsichtlich der Einbindung des AKGL in Hinblick auf **Ausschreibungstexte** ist angesichts der Erfahrungen einiger Arbeitskreise jedenfalls positiv hervorzuheben.
- 6) ad § 42 Abs 8 – Die **Verlängerung der Frist zur Einbringung einer Beschwerde** bei Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung von zwei **auf drei Wochen** wird sehr begrüßt.
- 7) ad § 43 Abs 5 – Dass die **Schiedskommission** nach dem vorliegenden Entwurf **in allen Fällen einer Beschwerde des AKGL binnen drei Monaten mit Bescheid** darüber abzusprechen hat, ob eine Diskriminierung vorliegt, ist als überaus positiv zu bewerten. Eine dreimonatige Entscheidungsfrist erscheint angemessen.
- 8) ad § 20 Abs 5 – Die Möglichkeit für Universitätsangehörige mit aufrechtem Dienst- oder Arbeitsverhältnis außerhalb der ProfessorInnenkurie die **Leitung einer Organisationseinheit** mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste oder der Lehre der Kunst übertragen zu bekommen, ist insbesondere in Hinblick darauf zu begrüßen, dass es dadurch Frauen, welche in der ProfessorInnenkurie unterrepräsentiert sind, eher möglich sein wird, derartige Leitungsfunktionen zu bekleiden.
- 9) ad § 25 Abs 3, 4 Z 1 – Die **Erweiterung** der innerhalb der ProfessorInnenkurie **für den Senat aktiv und passiv Wahlberechtigten** um die LeiterInnen der Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste oder der Lehre der Kunst, die keine UniversitätsprofessorInnen sind, ist aus den in Punkt 8) genannten Gründen sehr zu begrüßen.
- 10) Die Einführung einer **Abkürzung** für den Titel des Gesetzes („UG“) ist aus Praktikabilitätsgründen sehr zu begrüßen.
- 11) ad § 9 – Die **Ausweitung der Rechtsaufsicht** auf bestimmte Einrichtungen, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50vH hält, erscheint jedenfalls sachadäquat.
- 12) ad § 21 Abs 1 Z 7 – Die Erhöhung des **Quorums zur Abberufung der Rektorin oder des Rektors und der VizerektorInnen** auf eine Zweidrittelmehrheit wird als positiv erachtet.

II. In Hinblick auf folgende Änderungskonzepte des Entwurfs erscheint dem AKGL der Universität Graz eine differenziertere Beurteilung angebracht:

- 13) ad § 42 Abs 1 – Die im Entwurf vorgesehene Festlegung der Zuständigkeit des AKGL auch für die Antidiskriminierung (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung) ist wie bereits ausgeführt als sehr positiv zu erachten. In Hinblick auf die Aufzählung der Beratungskompetenz des AKGL fehlt auf Grund der gewählten Formulierung, welche sich ausschließlich auf Diskriminierungsschutz bezieht, die **Beratung und Unterstützung in Hinblick auf die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung**. Die Wiederaufnahme bzw Beibehaltung dieser Aufgaben erscheint jedoch jedenfalls sinnvoll und erforderlich, da dem AKGL auf dieser Ebene die Möglichkeit gegeben wird konstruktiv und diskriminierungspräventiv zu wirken.
- 14) ad §§ 21 Abs 6a; 25 Abs 4a, 7a; 42 Abs 8a, 8c – **Sinngemäße Anwendung des § 11 Abs 2 Z 3 B-GIBG:**
- a. Die zitierte Bestimmung des B-GIBG enthält eine **Legaldefinition**, keine normative Anordnung. Es ist unklar, was mit der Aussage eine Legaldefinition sei sinngemäß anzuwenden zum Ausdruck gebracht werden soll. Zweckmäßiger erscheint in diesem Zusammenhang eine selbstständig formulierte Anordnung, etwa dahingehend, dass zumindest 40% der Mitglieder des jeweiligen Kollegialorgans Frauen sein müssen. Eine Ausformulierung der Bestimmung würde die Anwendbarkeit auch für Nicht-JuristInnen maßgeblich erleichtern.
 - b. In Bezug auf Kommissionstypen, die für einzelne Verfahren oder Angelegenheiten, also Kommissionen mehrfach eingerichtet werden müssen wie etwa Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen etc stellt sich darüber hinaus die Frage, ob **jede einzelne Kommission** einen Frauenanteil von zumindest 40% aufweisen muss **oder die Summe der Kommissionsmitglieder eines bestimmten Typs (oder gar mehrerer Typen) pro Universität** zusammen gerechnet zu einem bestimmten Stichtag einen Frauenanteil von 40% erreichen müssen. Unseres Erachtens würde ein Frauenanteil von 40% jeder einzelnen Kommission dem Grundgedanken des Gesetzesentwurfs entsprechen.
 - c. Auf Grund der Formulierung des Entwurfs erscheint auch die Frage nicht gänzlich geklärt, ob der Frauenanteil von 40% innerhalb der Kommission im Gesamten gegeben sein muss, oder ob der 40%ige Anteil innerhalb der einzelnen entsendenden Beschäftigtengruppen (Kurien) vorliegen muss (ob also etwa eine Berufungskommission dann richtig zusammengesetzt ist, wenn in Bezug auf die **gesamte Kommission** ein Frauenanteil von 40% vorliegt aber zB kein weibliches Kommissionsmitglied aus einer Kurie entstammt **oder** ob eine Kommission erst dann richtig zusammengesetzt ist, wenn **innerhalb jeder einzelnen in der Kommission vertretenen Beschäftigungsgruppe** ein 40%iger Frauenanteil vorliegt).
 - d. Darüber hinaus sollte im Gesetz eine **Vorgangsweise** normiert werden, die bei **Nichtvorhandensein von entsprechend qualifizierten Frauen** zur Anwendung kommt.
 - e. Zudem wären Ergänzungen zum **Ausgleich für den erhöhten Arbeitsaufwand der weiblichen Beschäftigten durch vermehrte Kommissionstätigkeit**, wünschenswert:
 - i. Regelung wonach weibliche Beschäftigte Mitgliedschaften ablehnen können;
 - ii. Anspruch auf ein Forschungsfreisemester unter Fortzahlung der Bezüge nach mehrmaliger Kommissionsmitgliedschaft.
 - f. Weiters wäre den betreffenden Bestimmungen ein Zusatz anzufügen, durch den festgelegt wird, dass im Falle der Zusammensetzung einer Kommission mit einem Frauenanteil von **unter 40%** dem AKGL gemeinsam mit der Meldung über die Zusammensetzung eine **Begründung** für diesen Umstand zu übermitteln ist.

- g. Der für den AKGL durch die Prüfung der Zusammensetzung von Kollegialorganen zu erwartende **zusätzliche Arbeitsaufwand** ist aus derzeitiger Sicht noch nicht gänzlich abschätzbar, es ist aber davon auszugehen, dass dieser durchaus beträchtlich sein wird. Dies wird zunächst genau zu beobachten sein und allfällig bei der Ausstattung der administrativ-unterstützenden Einrichtungen der Arbeitskreise berücksichtigt werden müssen.
- 15) ad § 42 Abs 8a – **Zusammensetzung von Kollegialorganen:**
- Um Missverständnissen vorzubeugen sollte diese Bestimmung um einen klaren Hinweis darauf ergänzt werden, **welche Organe** mit der Formulierung „Das jeweilige Kollegialorgan“ gemeint sind.
 - Der letzte Satz wäre uE folgendermaßen umzuformulieren: statt „Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig.“ – „**Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ~~ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig.~~**“ Es entsteht dadurch keineswegs ein nennenswerter Zeitverlust, denn der AKGL ist ohnehin unverzüglich zu informieren – ist das Organ richtig zusammengesetzt, sind die Beschlüsse jedenfalls gültig; stellt sich heraus, dass das Kollegialorgan nicht richtig zusammengesetzt war, ist von unserem Änderungsvorschlag nur der Zeitraum zwischen Konstituierung und Einrede betroffen. Die vorgeschlagene Änderung ist aber im Sinne der Nicht-Umgehbarkeit der vorgesehenen Bestimmung geboten, denn es könnte ansonsten die Situation eintreten, dass bewusst unrichtig zusammengesetzt wird, rasch einige grundlegende Beschlüsse gefasst werden, und erst danach die Information über die Zusammensetzung an den AKGL ergeht, der dann vor dem Problem stünde, den Verzug bei der Informationsübermittlung plausibel machen zu müssen, wenn zB dies alles in einer 1. Sitzung erfolgte. Doch selbst bei glaubhaft zu machendem Verzug bei der Informationsübermittlung erscheint es nach den Regelungen des Entwurfs ausgeschlossen, dass solcherart getroffene Beschlüsse ungültig wären.
- 16) ad § 42 Abs 8c - Jedenfalls als zu kurz ist die in der zitierten Bestimmung vorgesehene **Frist** von einer Woche (**zur Prüfung der Wahlvorschläge für die Wahl des Senats**) anzusehen, insbesondere dann, wenn nicht regelmäßig Begründungen für einen frauenunterrepräsentierenden Wahlvorschlag zeitgleich mit der Information über den Wahlvorschlag selbst mitgeliefert werden und daher noch eigene Recherchen durchgeführt werden müssen.
- 17) ad § 19 Abs 2 Z 6 – Folgende Änderung des Entwurfs könnte Missverständnissen vorbeugen:
an Stelle von „Frauenförderungsplan; das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes sowie auf Vorschlag einer Änderung des Frauenförderungsplanes steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu (§ 44)“ schlagen wir folgende Formulierung vor: „Frauenförderungsplan; **das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplans sowie auf Vorschläge zur Änderung des Frauenförderungsplans steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu (§ 44)**“.
- 18) ad § 42 Abs 9 – Die vorgesehene Änderung des Abs 9 in Bezug auf die **aufschiebende Wirkung einer Beschwerde des AKGL an die Schiedskommission** ist grundsätzlich als sehr positiv zu sehen, sollte jedoch uE eine Einschränkung dahingehend erfahren, dass in den neu hinzugekommenen Fällen einer aufschiebenden Wirkung (also in jenen Fällen, in denen von der Beschwerde des AKGL nicht eine Begründung, eine wesentliche Veränderung oder eine Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betroffen ist) diese nur dann eintreten soll, wenn der AKGL dies beantragt. An Stelle der derzeit im Entwurf vorgesehenen Formulierung „Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der

Schiedskommission unzulässig.“ könnte dies folgendermaßen normiert werden: „Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig. In allen übrigen Fällen ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig, sofern der Arbeitskreis dies im Rahmen der Beschwerde beantragt.“ Die aufschiebende Wirkung einer Entscheidung bedeutet idR eine zusätzliche Belastung für die entscheidende Instanz, sodass der Druck auf die betroffene Einzelperson, von ihrer Beschwerde Abstand zu nehmen sehr stark werden kann. Die von uns vorgeschlagene Änderung böte hier größeren Spielraum und trüge dennoch dem Diskriminierungsschutz Rechnung.

- 19) ad § 43 Abs 1 Z 3 und 4 – Anstelle der **missverständlichen Formulierung** „3. Entscheidung über Einreden der unrichtigen Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen“ sollte es heißen „3. Entscheidungen über Einreden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich der unrichtigen Zusammensetzung binnen vier Wochen“ und statt „Entscheidungen über Einreden der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen binnen 14 Tagen.“ sollte es heißen „Entscheidungen über Einreden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich des Wahlvorschlages binnen 14 Tagen“.
- 20) ad § 43 Abs 3 Universitätsgesetz 2002 – Die Streichung der **Vermittlungsverpflichtung** der Schiedskommission ist in Hinblick auf die grundsätzliche Nicht-Verhandelbarkeit einer Diskriminierung grundsätzlich zu befürworten. Es wird jedoch angeregt, die Vermittlungskompetenz als Soll- oder Kann-Bestimmung weiter bestehen zu lassen (wobei zusätzlich die Festlegung einer Frist für Vermittlungsversuche der Klarheit dienen würde). In den Erläuterungen wird darauf verwiesen, dass trotz des Wegfalls der Verpflichtung, dennoch die Möglichkeit auf eine einvernehmliche Lösung hinzuwirken bestehen bleibt – dies sollte aber uE auch im Gesetzestext verankert bleiben.
- 21) ad § 43 Abs 9a – Die Möglichkeit der **Abberufung von Schiedskommissionsmitgliedern** unter bestimmten Umständen durch den Universitätsrat ist nach Ansicht des AKGL der Universität Graz nicht sachadäquat. Wenn eine solche Abberufungsmöglichkeit gesetzlich festgelegt werden soll, so ist jedenfalls darauf Bedacht zu nehmen, dass die Abberufung durch das jeweils entsendende Organ – also entweder Universitätsrat oder Senat oder AKGL – vorgenommen wird.
- 22) **Zur RektorInnen-Wahl:**
- a. ad § 42 Abs 8b – Die Anordnung, dass die Findungskommission und der Senat **dem AKGL ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen** haben, ist sehr zu begrüßen.
 - i. Die Einschränkung der Anfechtbarkeit des Vorschlags auf einen Verdacht der **Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin** erscheint jedoch als besonders kurz gegriffen – zum einen soll der Fall der Diskriminierung eines Bewerbers auf Grund des Geschlechts nicht vollkommen außer Acht gelassen werden, zum anderen müssten unbedingt auch die Fälle einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung mit aufgenommen werden.
 - ii. Die im Entwurf vorgesehene **Frist** zur Erhebung einer Beschwerde an die Schiedskommission ist mit einer Woche jedenfalls zu kurz bemessen, insbesondere dann, wenn der AKGL im Vorfeld des Verfahrens nur marginal einbezogen wird.
 - b. ad § 19 Abs 2 Z 1 und § 21 Abs 1 Z 3 – Nach der neuen Regelung soll der Universitätsrat sowohl die Bestimmungen für die Wahl der Rektorin oder des

- Rektors erlassen als auch die Wahl selbst durchführen. Sinnvoller wäre es uE, die Kompetenz zur Erlassung einer diesbezüglichen **Wahlordnung** bei den satzungsgebenden Organen zu belassen, somit weiterhin in § 19 Abs 2 Z 1 zu regeln.
- c. ad §§ 21 Abs 1 Z 4, 25 Abs 1 Z 5a – Diese Bestimmung sieht für die RektorInnen-Wahl einen „**Vorschlag** des Senats“ vor. Hier wäre uE durchaus die Einbringung eines „**Dreivorschlags des Senats**“ zu befürworten, um zu vermeiden, dass leichtfertig Vorschläge mit weniger als drei aber auch mit mehr als drei KandidatInnen eingebracht werden.
- d. ad § 23a Abs 2 – Die Erstellung eines Dreivorschlags wäre aus Sicht des AKGL zu bevorzugen, auch da dies anderen Rekrutierungsregelungen (Berufungsverfahren) entsprechen würde. Jedenfalls aber sollte ein **Vorschlag der weniger als 3 KandidatInnen enthält besonders zu begründen** sein, damit der Ausschluss einzelner BewerberInnen sachlich nachvollziehbar wird. Zudem sollte die Formulierung „Aufgaben der Findungskommission sind ... Erstellung eines Vorschlages an den Senat“ folgendermaßen ergänzt werden „Aufgaben der Findungskommission sind ... Erstellung eines **begründeten Vorschlages** an den Senat“, da ein sachlicher Qualifikationsvergleich regelmäßig eine Voraussetzung für den Ausschluss einer Diskriminierung darstellt.
- e. ad § 23a Abs 1 – Diese Bestimmung sollte dahingehend ergänzt werden, dass der **AKGL beratend beizuziehen** ist. Dies entspräche sowohl den bereits normierten Beratungsaufgaben des AKGL als auch seinen durch den vorliegenden Entwurf vorgesehenen neuen Aufgaben.
- f. ad §§ 23 Abs 3, 25 Abs 5a – Dass festgelegt werden soll, dass **bei der Erstellung des Vorschlages das Diskriminierungsverbot gemäß B-GIBG zu beachten** ist, kann als positiver Ansatz gesehen werden, wenngleich dies dahingehend zu präzisieren wäre, dass „**die Diskriminierungsverbote** gemäß B-GIBG zu beachten“ sind. Des Weiteren sollte die Bestimmung dahingehend ausgebaut werden, als **auch die Frauenförderungsgebote** der §§ 11 und 11b B-GIBG sinngemäß und mit der Maßgabe anzuwenden sind, dass als Maßstab für die Unterrepräsentation von Frauen deren Anteil der RektorInnen aller in § 6 Universitätsgesetz 2002 aufgezählten Universitäten ist, welcher jährlich verbindlich vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung festzustellen und bekannt zu machen ist.
- g. ad Erl zu Z 61 (§ 25 Abs 1 Z 5a) – Hier wird zum Ausdruck gebracht, dass die Geltung des Diskriminierungsverbots gem B-GIBG bedeute, dass bei gleicher Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers die Bewerberin zum Zuge kommt. Dies beruht wohl zT auf einem Redaktionsversehen, denn zum einen wird hier **Diskriminierungsverbot und Frauenförderungsgebot nicht abgegrenzt** und zum anderen ist im Falle der sinngemäßen Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebots (was im Gesetzestext explizit angeführt werden sollte, siehe oben), auch die **Öffnungsklausel** von Bedeutung, was zur Folge hat, dass nicht zwangsläufig die gleich geeignete Bewerberin zum Zuge kommt.
- h. ad § 23b Abs 2 – Diese Bestimmung wäre aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht jedenfalls dahingehend zu ergänzen, dass sich durch eine allfällige **Aufnahme der amtierenden Rektorin oder des amtierenden Rektors in den Vorschlag die Anzahl der vorgeschlagenen KandidatInnen um eins erhöhen muss**, da ansonsten der Diskriminierungsschutz und die Frauenförderungsgebote unter Umständen nicht wirksam verwirklicht sind.
- i. ad § 23b Abs 2 vorletzter Satz – Der Satz „Der Senat ist bei erstmaliger Wiederwahl mit Zweidrittelmehrheit berechtigt, sie oder ihn nicht in den Vorschlag an den Universitätsrat aufzunehmen“ sollte wie folgt geändert bzw ergänzt werden „*Der Senat ist bei erstmaliger Wiederwahl berechtigt, mit Zweidrittelmehrheit zu beschließen, sie oder ihn nicht in den Vorschlag an den Universitätsrat aufzunehmen; der Beschlussfassung hat ein sachlicher Qualifikationsvergleich voranzugehen*“.

- 23) ad § 21 Abs 1 Z 6 – Die **Zuständigkeit für den Abschluss der Arbeitsverträge mit den VizerektorInnen** sollte weiterhin bei der Rektorin bzw dem Rektor verbleiben.
- 24) ad § 21 Abs 4 – Die Streichung des Satzteils „sowie Personen nicht angehören, die eine dieser **Funktionen in den letzten vier Jahren ausgeübt** haben“ erscheint auch unter Heranziehung der Erläuterungen nicht nachvollziehbar.
- 25) ad § 20 Abs 6 Z 16 und § 21 Abs 11 letzter Satz – Es ist davon auszugehen, dass nicht die **Vergütung** selbst im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen ist, sondern deren **Art und Höhe**. Dies sollte auch in der Formulierung des Gesetzestextes seinen Niederschlag finden.
- 26) ad § 22 Abs 1 Z 5 – Hier wäre ein Verweis auf § 20 Abs 5a wünschenswert, damit keine Missverständnisse darüber aufkommen, aus welchen Gründen **LeiterInnen** von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste oder der Lehre der Kunst vom Rektorat **abberufen** werden können.
- 27) ad § 45 Abs 8 – Die Bestimmung definiert eine Möglichkeit des **begründeten Vertrauensverlustes in Bezug auf die Abberufung von Leitungsorganen**. In diesem Zusammenhang ergeben sich zwei Fragen:
- Was genau ist unter **Leitungsorgan** zu verstehen? Sind darunter nur die obersten Organe iSd § 20 Abs 1 Universitätsgesetz 2002 (Universitätsrat, Rektorat, RektorIn, Senat) oder zählen dazu auch LeiterInnen von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst oder auch LeiterInnen von administrativen Einheiten?
 - Wann kann von **wiederholt** rechtswidrigem Handeln gesprochen werden?
 - An sich müsste dies ab der zweiten rechtswidrigen Handlung der Fall sein – dies könnte einer Klärung, allfällig über Erläuterungen, zugeführt werden.
 - Ebenfalls offen erscheint in diesem Zusammenhang die Frage, ob **wiederholt** rechtswidrig voraussetzt, dass die rechtswidrigen Handlungen denselben Rechtsbereich betreffen müssen und
 - ob der Vertrauensverlust auch durch bestimmte rechtswidrige Handlungen, die keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit aufweisen (etwa Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung), begründet wird.
- 28) ad § 85 – Aus dem Systemzusammenhang der Bestimmung ließe sich schließen, dass die **Zentrale Datenbank für wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten** prinzipiell für Arbeiten von Studierenden eingerichtet werden soll. Die Formulierung des § 85 geht aber insofern weiter, als im Text selbst alle Universitätsangehörigen genannt werden. Diesbezüglich wäre eine Klarlegung wünschenswert.
- 29) ad § 98 – **Berufungsverfahren**:
- ad Abs 3 – Die Herabsetzung der **Anzahl der GutachterInnen** von vier auf zwei muss uE nicht zwingend zu einer Straffung des Verfahrens führen. Aus Sicht der Gleichbehandlung wäre eine Herabsetzung auf drei Gutachten zum einen für eine Straffung ausreichend, zum anderen kann eine ungerade Anzahl in speziellen Fällen zu einer leichteren Beurteilbarkeit der Bewerbungen führen.
 - ad Abs 4 letzter Satz Universitätsgesetz 2002 – Dass durch die geplante Änderung **GutachterInnen wieder Mitglieder der Berufungskommission** sein dürften, ist aus Gleichbehandlungssicht eher als nachteilig zu bewerten, da selbstverständlich mehr Meinungen ein differenzierteres Bild auf die Bewerbungslage erlauben.

- c. ad Abs 5 – Im Rahmen der Änderungen könnte unter einem eine Bereinigung nicht **geschlechtergerechter Formulierungen** vorgenommen werden, wie etwa hier an Stelle von „Professorenstelle“ – „Professorinnen- bzw Professorenstelle“ oder „Professur“.
- 30) ad § 99 Abs 3 – **abgekürztes Berufungsverfahren:**
- a. Die einem abgekürzten Berufungsverfahren zugängliche Befristung mit bis zu **sechs Jahren** erscheint als zu weitgehend.
 - b. Im letzten Satz wird festgelegt, dass eine unbefristete Verlängerung der Bestellung nur nach Durchführung einer **Qualifikationsprüfung** zulässig ist. Es wird nicht normiert, wie diese Prüfung im Sinne eines Mindeststandards ausgestaltet sein muss und in welcher Weise der AKGL einzubinden ist. Beides ist uE dringend auszubauen, um den Zielen der Gleichstellung und Frauenförderung Rechnung zu tragen. In Bezug auf die Ausgestaltung der Qualifikationsprüfung erscheint das Verfahren nach § 49g Abs 2-4 VBG durchaus vorbildwürdig.
 - c. Des Weiteren bedürfte es, um Diskriminierungen entgegen zu wirken, einer Festlegung, dass der **AKGL** von Beginn an in das abgekürzte Berufungsverfahren und die Qualifikationsprüfung **einzubinden** ist und Einsicht in sämtliche relevante Unterlagen erhält.
- 31) ad § 103 – **Habilitationsverfahren:**
- a. ad Abs 2 – Die Einführung der Voraussetzung der **mehnjährigen Lehrtätigkeit an anerkannten postsekundären Bildungseinrichtungen** zum Nachweis der didaktischen Fähigkeiten kann zwar die Wertigkeit der Habilitation wieder steigern, es ist jedoch zu bedenken, dass diese Voraussetzung jedenfalls die Anzahl der externen Habilitationsanträge senken wird, was unserer Erfahrung nach insbesondere Frauen etwa auf Geisteswissenschaftlichen und Naturwissenschaftlichen Fakultäten betrifft. Allfällig könnten die beabsichtigten Ziele auch durch eine Einschränkung der Voraussetzung etwa auf Lehrtätigkeit an sich oder auf zumindest einjährige Lehrtätigkeit an anerkannten postsekundären Bildungseinrichtungen erreicht werden. Die in den Erläuterungen angeführte Begründung in Hinblick auf eine „Überlastung der universitären Strukturen“ kann nicht nachvollzogen werden.
 - b. ad Abs 5 – vgl Punkt 29) a. und b.

III. Darüber hinaus sind aus gleichbehandlungsspezifischer Perspektive einige Ergänzungen anzuregen:

- 32) ad § 42 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 – **Nominierung der Mitglieder des AKGL** – Aus Sicht des AKGL wäre es erforderlich, § 42 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 dahingehend zu ergänzen, dass der AKGL die Aufgabe und das Recht hat, neue Mitglieder aus den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen bindend vorzuschlagen. Dies könnte allfällig auch gemeinsam mit einer Bindung des AKGL einhergehen, vakante Mitgliedschaften im Mitteilungsblatt für Kandidaturerklärungen von Universitätsangehörigen auszuschreiben, um in der Folge den im Senat vertretenen Gruppen *begründete* Entsendungsvorschläge unterbreiten zu können.
- 33) ad § 42 Universitätsgesetz 2002 – Eine gesetzliche Verankerung, dass die **Tätigkeit im AKGL ein wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten** darstellt, würde vielen AKGL-Mitgliedern Schutz und Argumentationshilfe gegenüber Vorgesetzten, welche allfällig AKGL-Mitgliedern Hindernisse bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in den Weg legen, bieten.
- 34) Die Normierung eines **Kündigungsschutzes für AKGL-Mitglieder und -MitarbeiterInnen** auf Grund ihrer exponierten Stellung, vergleichbar mit dem Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, wäre insbesondere für die FunktionsträgerInnen (Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende, Koordinationsbeauftragte für einzelne Organisationseinheiten udgl) wünschenswert.
- 35) **Aufwandsentschädigung für die/den VorsitzendeN des AKGL**: Die Funktion einer/eines Vorsitzenden des AKGL sollte – wie auch andere universitäre Funktionen – eine finanzielle Anerkennung erfahren, da die Funktionsausübung sehr zeitintensiv, vielfach in der „Freizeit“ geleistet wird und zudem äußerst exponiert ist. Eine entsprechende gesetzliche Bestimmung oder auch ministerielle Empfehlung an die Universitäten wäre zu begrüßen.
- 36) ad § 42 Abs 6 Universitätsgesetz 2002 – **Weitere dem AKGL jedenfalls zur Kenntnis zu bringende Angelegenheiten**: Die demonstrative Aufzählung des § 42 Abs 6 Universitätsgesetz 2002 sollte erweitert werden, etwa um eine Z 4 „Informationen über die Begründung, die beabsichtigte Beendigung oder eine Veränderung von Dienstverhältnissen“.
- 37) ad § 43 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 – **Beschwerde an die Schiedskommission auch in weiteren Angelegenheiten**: Die Einschränkung der Zuständigkeit der Schiedskommission in Hinblick auf **Dienstrechtsverfahren, Leistungsbeurteilungen** und **Habilitationsverfahren** sollte gestrichen werden. Gerade in diesen Bereichen kommen Diskriminierungen häufig vor und sind oftmals besser von AKGL-VertreterInnen festzustellen und aufzugreifen, da sie im Gegensatz zu den Betroffenen Übersicht über Vergleichsfälle haben.
- 38) ad § 43 – Im Sinne der Einheitlichkeit, Transparenz und Rechtssicherheit wäre folgende Ergänzung vorzuschlagen: § 43 Abs 13: „Die **Schiedskommission** hat **Erläuterungen** von Anträgen, Beschwerden und Einreden iSd Abs 1 Z 1-4, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form, dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zu übermitteln, welches diese auf seiner **Homepage** kostenlos zu veröffentlichen hat.“ Dies entspricht sinngemäß § 23a Abs 10 B-GIBG, wobei berücksichtigt ist, dass nicht jede Schiedskommission eine Veröffentlichung auf der Homepage der eigenen Universität vorzunehmen hat, sondern die Veröffentlichung zentral durch das Bundesministerium erfolgen soll, um allfällige Rückschlüsse auf Einzelfälle bestmöglich hintan zu halten.

- 39) ad § 44 – Hier wäre eine Ergänzung dahingehend sinnvoll, dass auf jene gemäß § 10 Universitätsgesetz 2002 gegründeten **Gesellschaften, Stiftungen und Vereine** sowie jene Gesellschaften und Stiftungen, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50vH (wobei diese Grenze aus unserer Sicht auch durchaus niedriger angesetzt Sinn machen würde) hält, das **B-GIBG** anzuwenden ist. Nachdem für diese nach dem Entwurf (§§ 9, 15, 45 Abs 1) und den bisherigen Bestimmungen (§ 50 Universitätsgesetz 2002) bereits Sonderregelungen getroffen werden, wäre es nur konsequent, auch die sinngemäße Anwendbarkeit des B-GIBG festzulegen.
- 40) § 44a Anregung – Die Einfügung eines **§ 44a** mit dem Titel **Gender Mainstreaming** wäre sehr zu begrüßen. Im Rahmen dieser Bestimmung könnten Regelungen betreffend die verpflichtende Einladung des AKGL zu Sitzungen von Gremien, die sich mit Angelegenheiten befassen, die in den Aufgabenbereich des AKGL fallen, zur sprachlichen Gleichbehandlung, in Hinblick auf die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula etc aufgenommen werden. Eine Bestimmung, die diese Intentionen aufgreift könnte etwa wie folgt lauten:
- § 44a. Gender Mainstreaming
- (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch die obersten Organe der Universität.
 - (2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität auf das vorhandene ExpertInnenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diesen dabei aktiv ein.
 - (3) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.
 - (4) Die Universität hat geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche zu setzen:
 1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
 3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität,
 4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen.
 - (5) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen von Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, teilzunehmen.
 - (6) Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache – Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form – zu verwirklichen.
 - (7) Bei der Gestaltung der Curricula sind Frauen- und Geschlechterforschung bzw frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen zu integrieren.
- 41) ad § 49 – Gerade dann, wenn – wie in der genannten Bestimmung nunmehr vorgesehen – Universitätsorgane der **Haftung** nach zivilrechtlichen Vorschriften unterliegen sollen, ist es umso wichtiger, dass die Universitäten angehalten werden, entsprechende Haftpflichtversicherungen für Universitätsorgane (so auch für den AKGL) abzuschließen und die hierfür erforderlichen Mittel vom Bund zur Verfügung gestellt werden.
- 42) § 51 Abs 2 Z 29 Anregung – Hier könnte eine Bestimmung eingefügt werden, wonach die Verwendung von das **Geschlecht zum Ausdruck bringenden Abkürzungen** von akademischen Graden zulässig ist.
- 43) § 54 Abs 5 Ergänzung – Die **Curricula-Entwürfe** und deren Änderungen sollten zur **Begutachtung** in Hinblick auf sprachliche Gleichbehandlung und die Verankerung der

Frauen- und Geschlechterforschung dem **AKGL** zugestellt werden. Als best practice-Beispiel ist hier die Satzung der Universität Graz (vgl § 19 Satzungsteil Gleichstellung – Frauenförderungsplan) anzuführen.

- 44) §§ 63, 64a Ergänzungen – Wie die Erfahrung zeigt, wäre eine gesetzliche Verankerung dahingehend wünschenswert, dass allfällige **Zulassungsprüfungen** bzw **Studienberechtigungsprüfungen** auf einen möglichen **genderbias** hin geprüft werden müssen.
- 45) § 67 Abs 1 Ergänzung – Die beispielsweise Aufzählung für Gründe für eine **Beurlaubung** von Studierenden sollte um die **Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger** ausgedehnt werden.
- 46) Der im entsprechenden Antrag Broukal und GenossInnen (betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) geändert wird, sowie Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste (KUOG), des Bundesgesetzes über die Studien an den Universitäten (Universitäts-Studiengesetz - UniStG) aufgehoben werden) vorgeschlagene § 25a „**Weiterentwicklung der Mitbestimmung**“ wird ausdrücklich unterstützt, insbesondere da dies auch weiblichen Universitätsangehörigen eine rechtlich gesicherte und institutionalisierte Möglichkeit der verbesserten Informationsgewinnung ermöglichen würde.
- 47) Ebenfalls der dem zitierten Antrag Broukal und GenossInnen zu entnehmende Vorschlag eines § 100a „**Tenure track**“ wird unterstützt, da dieser eine Möglichkeit der Förderung auch des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eröffnet.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz

Katharina Scherke eh