

XXIV. GP.-NR

12565 /J

14. Sep. 2012

ANFRAGE

des Abgeordneten Dr. Karlsböck
und weiterer Abgeordneter

an den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung
**betreffend Einführung der genderspezifischen Auswertung des Eignungstests
für das Medizinstudium (EMS) auf Initiative von Vizerektorin Gutiérrez-Lobos**

Seit Oktober 2007 bekleidet Univ.-Prof. Dr. Gutiérrez-Lobos den Posten der Vizerektorin der Medizinischen Universität Wien. Eine diesbezügliche OTS-Meldung¹ lautet in entsprechenden Ausführungen wie folgt:

„...Der Universitätsrat der Medizinischen Universität Wien hat gestern einstimmig die VizerektorInnen bis 2015 bestellt und eine geringfügig veränderte Geschäftseinteilung für die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche beschlossen (...)

Univ.-Prof. Dr. Karin Gutierrez-Lobos, Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung Gender & Diversity war bereits in den vergangenen Jahren Vizerektorin und als solche für Personalentwicklung und Frauenförderung zuständig. Sie ist Universitätsprofessorin für Psychiatrie, ihre wissenschaftlichen Schwerpunkte sind Sozialpsychiatrie, Forensische Psychiatrie, sowie geschlechtsspezifische Aspekte psychiatrischer Störungen...“

Insbesondere mit der von ihr initiierten Neuregelung bezüglich einer genderspezifischen Auswertung des Eignungstest für das Medizinstudium wurden Zweifel an der Entscheidung selbst und an ihrer Qualifikation als Vizerektorin erhoben. Die unterschiedliche Auswertung führte nämlich dazu, dass Frauen trotz identer Punktezahl einen höheren Testwert als Männer aufwiesen und dadurch einen der begehrten Medizinstudienplätze erhielten.

Viele Experten als auch Studienplatzbewerber sehen in ihrer Testauswertung nach Geschlechtern eine Umsetzung ihrer persönlichen ideologischen Wunschvorstellungen, die aus akademischer und rechtlicher Sicht nicht haltbar sind.

Beispielsweise kommt der Univ. Prof. Dr. Joseph Marko Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Karl-Franzens-Universität Graz in seinem Gutachten zu dem Resultat, dass die genderspezifische Auswertung eine „umgekehrte und indirekte Diskriminierung“ darstellt und in weiterer Folge als „rechtswidrig“ einzustufen ist. Darüber hinaus kommt auch die Stellungnahme zum Bericht „Evaluation der Eignungstests für das Medizinstudium in Österreich“² zu dem Ergebnis, dass „eine testbedingte Benachteiligung, die auszugleichen wäre, nicht nachgewiesen werden“ könnte. In zahlreichen Internet-Kommentaren von

¹ http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20110628_OTS0211/meduni-wien-universitaetsrat-bestellt-vizerektorinnen-einstimmig

² http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/Stellungnahme_ZTD.pdf

männlichen als auch weiblichen Betroffenen ist von Sexismus, Diskriminierung, Geschlechterkampf und Betrug zu lesen³.

In diesem Zusammenhang stellen die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung folgende

ANFRAGE

1. Wie beurteilen Sie nach den vorliegenden Vorkommnissen, die Bestellung von Univ.-Prof. Dr. Gutiérrez-Lobos als Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung Gender & Diversity?
2. Gemäß § 23 Abs.1 des Universitätsgesetzes erstellt der Rektor einen Vorschlag für die Wahl der Vizerektoren. Welche Maßstäbe wurden bei dem Vorschlag durch den Rektor angewandt?
3. Wie viele wissenschaftliche Publikationen wurden von der Vizerektorin vor ihrer Bestellung verfasst?
4. Halten Sie Anzahl, Art und Umfang der wissenschaftlichen Arbeiten als ausreichend für eine Bestellung als Vizerektorin?
5. Welche Kompetenzen kann Univ.-Prof. Dr. Gutiérrez-Lobos im Management- und Verwaltungsbereich vorweisen?
6. Welche Qualifikationen gaben konkret den Ausschlag für die Bestellung zur Vizerektorin?
7. Gab es bei der Bestellung von Univ.-Prof. Dr. Gutiérrez-Lobos Überlegungen hinsichtlich der Einhaltung der entsprechenden Frauenquote?
8. Wodurch unterschieden sich die Qualifikationen von Univ.-Prof. Dr. Gutiérrez-Lobos von jenen ihrer Mitbewerber?
9. Wie hoch ist das aktuelle Bruttomonatsgehalt der Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung Gender & Diversity?
10. Gibt es zu diesem Bruttomonatsgehalt etwaige Zulagen oder Vergütungen?
 - a. Wenn ja, in welcher Art?
 - b. Wenn ja, in welcher Höhe?
11. Welche Wochenarbeitszeiten und Anwesenheitszeiten sieht dieser Vertrag vor?

³ http://diepresse.com/home/bildung/universitaet/1276584/MedUni_FPOe-will-ExtraPlaetze-fuer-abgelehnte-Maenner

12. Sind Ihnen Abweichungen von dieser Wochenarbeitszeit oder Anwesenheitszeit bekannt?

a. Wenn ja, was war der Grund für diese Abweichungen?

13. Welche Tätigkeiten sehen Sie bzw. Ihr Ressort prinzipiell als unvereinbar mit der Funktion als Vizerektor an?

14. Welche Nebenbeschäftigungen bzw. weiteren Funktionen hat die Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung Gender & Diversity?

a. Sind in diesem Zusammenhang auch (Erfolgs)-Beteiligungen bzw. Anteile an Firmen anzugeben?

b. Wenn ja, welche (Erfolgs)-Beteiligungen bzw. Anteile an Firmen sind bekannt?

15. Gab es eine Überprüfung dieser Nebenbeschäftigungen auf Vereinbarkeit mit ihrem Posten als Vizerektorin?

a. Wenn ja, wer hat diese Überprüfung vorgenommen und mit welchem Ergebnis?

b. Wenn ja, wie wurde in diesem Zusammenhang eine unabhängige Überprüfung sichergestellt?

c. Wenn nein, warum nicht?

16. Welche Möglichkeiten des Korrektivs haben Sie bei offensichtlichen Fehlverhalten von Vizerektoren?

17. Sind in diesem Zusammenhang auch personalrechtliche Konsequenzen angedacht?

a. Wenn ja, wie sehen diese im Detail aus?

b. Wenn nein, warum nicht?

18. Wie viele Mitarbeiter sind der Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung Gender & Diversity unterstellt? (z.B. Sekretariat, Stabsstelle, etc.)

a. Was sind die genauen Aufgabenbereiche dieser Mitarbeiter?

b. Wie hoch sind die diesbezüglichen Personalkosten seit 2007?



14/9