

An das  
Bundesministerium für  
Wissenschaft, Forschung und  
Wirtschaft  
zH Mag.<sup>a</sup> Christine Perle  
Abt. I/6a  
Minoritenplatz 5

Adresse: Karlsplatz 13/ E 094  
Büro: Favoritenstraße 16  
A-1040 Wien

email: [akgleich-buero@tuwien.ac.at](mailto:akgleich-buero@tuwien.ac.at)  
<http://www.tuwien.ac.at/akgleich/>

per e-mail: [Daniela.Rivin@bmwf.gv.at](mailto:Daniela.Rivin@bmwf.gv.at)

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

unser Zeichen unsere Bearbeiterin / Nebenstelle  
094.01/011.07.120/14 Steiner/ 16002

Datum  
24.10.2014

### Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 – UG

Grundsätzlich begrüßt der AKG der TU Wien die intendierten Anpassungen der Bestimmungen des UG an das B-GIBG sowie die Ansätze zu einer praxisnahen Operationalisierung der Gleichbehandlungs- und Vereinbarkeitsaufgaben. Allerdings erscheinen einige der vorgeschlagenen Bestimmungen klärungsbedürftig bzw. optimierbar:

1. Betr. **§ 20a**: Die Angleichung des zu erreichenden Frauen— bzw. Männeranteils an die im B-GIBG bereits seit längerem geforderten 50% wird sehr begrüßt. Unverständlich erscheint dagegen die fehlende explizite Beziehung auf diese gesetzliche Grundlage (diese wird nur in den Erläuterungen angedeutet) sowie die Umschreibung der 50%-Quote durch den Begriff der „Geschlechterparität“. Dies ist umso bedauerlicher, als Interpretationen von „Geschlechterparität“ im Sinne von „entsprechend den aktuellen Anteilen von Frauen/Männern“ bereits kursieren, was z.B. für technische Universitäten fatal wäre – hier ist jedenfalls mit Missverständnissen zu rechnen, die vermieden werden sollten. Die derzeitige Formulierung impliziert, dass auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die 50%-Quote zu erfüllen hätte (das derzeit einzige „Gremium“ der TU Wien, dem mehr als die Hälfte Frauen angehören). Die Berechnung der „Parität“ in kleinen Kollegialorganen mit ungerader Mitgliederzahl durch de-facto-Abrundung bedeutet überdies in der Praxis eine prinzipielle Unterlegenheit der Anzahl weiblicher Mitglieder um 1 Person. Das normiert eine weitere Unschärfe des Begriffs der „Parität“. Ebenfalls dringend klärungsbedürftig erscheint der Begriff „Gremien“ in Abgrenzung zum parallel und ergänzend dazu verwendeten Begriff „Kollegialorgane“. Aus Sicht des AKG der TU Wien wäre der Begriff „Gremien“ auch völlig verzichtbar. Ausdrücklich begrüßt wird die Einführung eines „Reißverschlussprinzips“ für Wahlvorschläge.
2. In **§ 20b** wäre eine genauere Abgrenzung der Inhalte von „Gleichstellungsplan“ und „Frauenförderungsplan“ wünschenswert, die nicht nur auf die entsprechenden Regelungsbereiche des B-GIBG, sondern auch auf die strategische Ausrichtung beider Pläne Bezug nimmt. Begrüßt wird, auch wegen der kaum vermeidbaren Überlappungsbereiche zwischen beiden Plänen, das Vorschlagsrecht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen für beide Pläne.

3. **§ 20b Abs 2** vorletzter Satz sollte folgendermaßen ergänzt werden: „Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat oder den Senat ist **im Falle eines Widerspruchs zu gesetzlichen Vorgaben** mit einer entsprechenden **sachlichen** Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich.“
4. Die in **§ 42 Abs 8a** vorgesehene Form der Kontrolle der Zusammensetzung des Universitätsrats durch eine allfällige Beeinspruchung des **Wahlvorschlags nach** erfolgter **Wahl** erscheint wenig sinnvoll, wenn nicht rechtlich fragwürdig (es würde damit ein Wahlergebnis aufgrund eines nicht beeinspruchten Wahlvorschlags nachträglich für ungültig erklärt).  
Überdies steht diese Regelung im Gegensatz zu den Bestimmungen in §42 Abs. 8c hinsichtlich der Wahlvorschläge für den Senat. Ein sachlicher Grund für derart unterschiedliche Regelungen erscheint nicht gegeben.
5. Zu **§ 42 Abs 8e** wäre zu bemerken, dass der AKG kein Mandat für „Maßnahmen“ hinsichtlich der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen hat. Ein „Einredezwang“ des AKG bei Nichterfüllung der „Geschlechterparität“ würde dem bisher geltenden Grundsatz einer „Öffnungsklausel“ bei Vorliegen sachlicher Gründe widersprechen und insbesondere dort, wo Frauen faktisch in der deutlichen Minderzahl sind, kontraproduktiv wirken. Daher wird eine Streichung dieses Passus oder eine Konkretisierung der „Öffnungsklausel“ vorgeschlagen.
6. Die Formulierung in **§ 42 Abs 11**, die eine – an sich wünschenswerte – Zurverfügungstellung von Ressourcen für den AKG nur „nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten“ vorsieht, bedeutet einen Rückfall hinter angebliche Intentionen des UG und vielfach auch hinter eine erprobte Praxis, da sie in Zeiten budgetärer Einschränkungen oder mangelnden politischen Willens auch eine gänzliche „Aushungerung“ der AKGs legitimieren könnte. Die Einschränkung wäre daher ersatzlos zu streichen zugunsten der Formulierung: „Die erforderlichen Ressourcen sind von der Universität zur Verfügung zu stellen“.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien  
Ao.Univ.Prof. Dr. Ingrid Steiner