

An Mag.^a Christine Perle
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung – WF/IV/6
Minoritenplatz 5
1014 Wien

Stellungnahme der Genderplattform zum Entwurf für eine Änderung des UG 2002 (GZ: BMWFW-52.250/0144-WF/IV/6/2014) Oktober 2014

Die Genderplattform, die Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an österreichischen Universitäten, begrüßt ausdrücklich, dass Geschlechtergleichstellung zu den thematischen Schwerpunkten im Entwurf der aktuellen UG-Novelle zählt. Die vorliegende Stellungnahme nimmt Bezug auf die geplanten Bestimmungen § 20a und § 20b.

1. Geschlechterparität - § 20a

1.a Was soll durch den Begriff „**Gremien**“ erfasst werden?

Die explizite Erwähnung von „Kollegialorganen“ einerseits und „Gremien“ andererseits im § 20a legt eine bewusste Unterscheidung nahe. Dies entspricht nicht der bisherigen synonymen Verwendung im UG 2002 (siehe z.B. Erläuterungen zum § 25 Abs 7 lit a).

Ist hier eine Veränderung beabsichtigt?

Wenn ja, welche Gremien sind gemeint?

1.b Was soll mit der Herstellung von „**Geschlechterparität**“ erreicht werden?

Das Vorblatt sowie die Erläuterungen führen aus:

„Der Begriff `Geschlechterparität´ bedeutet jedoch in diesem Zusammenhang, dass einem Kollegialorgan oder Gremium i.d.R. gleich viele Frauen und Männer anzugehören haben, was im Ergebnis einer Anhebung der Frauenquote auf 50vH entspricht.“

Diese Aussage trifft nicht zu. Die Herstellung der Geschlechterparität bedeutet nicht automatisch eine Anhebung der Frauenquote. Denn in allen Gremien, die einen Frauenanteil von über 50vH haben, würde die geplante Einforderung der Geschlechterparität eine Senkung der Frauenquote nach sich ziehen. Mehrheitlich mit Frauen besetzte Gremien/Kollegialorgane (beispielsweise das aktuelle Rektorat der Akademie der bildenden Künste Wien oder die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen) wären nicht mehr gesetzeskonform.

Ist das mit der geplanten Regelung intendiert?

Wenn ja, müsste der Nachsatz „was im Ergebnis einer Anhebung der Frauenquote auf 50vH entspricht“ gelöscht werden.

Die Genderplattform spricht sich gegen eine solche Zielvorgabe im UG aus.

Der Ansatz einer gesetzlich festgelegten Frauenquote resultiert aus der strukturellen Ungleichbehandlung von Frauen. Das Ersetzen der Frauenquote durch die Forderung nach „Geschlechterparität“ zieht rein aus der Begriffslogik eine 50% Frauen- und eine 50% Männerquote nach sich. Eine Forderung nach Geschlechterparität wäre aus Sicht der Genderplattform nur legitim, wenn es keine strukturelle Ungleichbehandlung mehr gäbe und beide Geschlechter in allen Bereichen der Universität ausgewogen repräsentiert wären. Dies ist nach wie vor nicht erreicht.

Sollte das Prinzip der Geschlechterparität dennoch Eingang ins UG finden, so plädiert die Genderplattform im Sinne oben ausgeführter Argumentation für die Aufnahme eines fünften Absatzes:

„§ 20a (5) Zur Erreichung des gesamtuniversitären Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern gem. § 2 Z 9 gelten einzelne Kollegialorgane und Gremien mit einem Frauenanteil von über 50vH als gesetzeskonform im Sinne des Abs. 2.“

1.c Wie bereits im Novellierungsvorschlag der Genderplattform vom März 2014 ausgeführt, garantiert die Zusammensetzung der Kollegialorgane per se noch keine **diskriminierungsfreien Entscheidungen** und **Entscheidungsprozesse**. Die Genderplattform plädiert ausdrücklich für die Aufnahme eines Antidiskriminierungsgebots in das UG, dessen Einhaltung an den Universitäten durch die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie die Schiedskommissionen zu kontrollieren wäre.

2. Gleichstellungsplan - § 20b

2.a Antidiskriminierung

Die Genderplattform begrüßt die Beibehaltung der Frauenförderungspläne als explizite Anerkennung der Geschlechterdiskriminierung als dominanteste Form struktureller Ungleichbehandlung an Universitäten.

Derzeit stellt das Frauenfördergebot des § 41 die Grundlage für die Ausgestaltung der Frauenförderungspläne im UG dar. Für die Gleichstellungspläne fehlt eine vergleichbare grundlegende Norm im Entwurf der UG-Novelle gänzlich. Auch in diesem Zusammenhang plädiert die Genderplattform daher für die **Aufnahme eines Antidiskriminierungsgebots**. Damit wäre die Verpflichtung aller Universitätsorgane zur Vermeidung von Diskriminierungen ausdrücklich festgeschrieben und der Rahmen für die Zuständigkeit der Arbeitskreise und Schiedskommissionen für alle Diskriminierungsdimensionen, inklusive Behinderung festgelegt. Behinderte Personen sind derzeit die einzige Statusgruppe der europäischen Rahmenrichtlinie RL 2000/78/EG, die nicht vom universitären Diskriminierungsschutzsystem umfasst ist. Diese Rechtsschutzlücke gilt es mit der bevorstehenden UG-Novelle zu schließen.

Die Frauenförderungspläne sind das Instrumentarium zur Umsetzung des Frauenfördergebots, die Gleichstellungspläne sollten das Instrumentarium zur Umsetzung des Antidiskriminierungsgebots sein. Die Erläuterungen zum geplanten § 20b geben in der vorliegenden Fassung den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen jedoch noch

keine ausreichende Orientierung bei der Ausgestaltung von Vorschlägen eines Frauenförderungsplans einerseits und eines Gleichstellungsplans andererseits.

Ebenso wie die Vereinbarkeit sollte das Prinzip der **Antidiskriminierung Eingang in die leitenden Grundsätze** der Universität im § 2 finden.

2.b Vereinbarkeit

Durch die Verankerung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit familiären Betreuungsaufgaben im Gleichstellungsplan werden diese Verpflichtungen mit Diskriminierungsebenen wie Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft oder Behinderung gleichgesetzt. Der Ansatz, die Vereinbarkeitsproblematik aus den Frauenförderungsplänen herauszulösen und sie als geschlechtsunabhängige Benachteiligung zu definieren, ist ein wichtiger Entwicklungsschritt – insbesondere da künftig neben der Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen ausdrücklich von „Vereinbarkeit“ umfasst sein soll.

Die aktuelle Ausgestaltung im Entwurf zur UG-Novelle legt allerdings eine höherrangige Gewichtung der Vereinbarkeitsproblematik im Vergleich zu allen anderen Benachteiligungssituationen fest. Maßnahmen zur Vereinbarkeit stellen jedoch nur einen Weg dar, der sozialen Selektion an den Universitäten gegenzusteuern. Die gesonderte Hervorhebung der Vereinbarkeitsthematik widerspricht dem intersektionalen Ansatz, der die Wechselwirkung unterschiedlicher Diskriminierungsebenen zur Grundlage von Gleichstellungsmaßnahmen macht.

Genderplattform, Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und
Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten,
Oktober 2014