**Leopold-Franzens-Universität Innsbruck**
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Dr. Sabine Engel – Vorsitzende

Innsbruck am 18.8.2015

An das
Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

zHd Herrn Vizekanzler und Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
Dr. Reinhold Mitterlehner
reinhold.mitterlehner@bmwfw.gv.at
zHd Herrn Sektionschef Mag. Elmar Pichl
elmar.pichl@bmwfw.gv.at
zHd Frau Daniela Rivin
daniela.rivin@bmwfw.gv.at

Präsidium des Nationalrats
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Bundesministerium für Bildung und Frauen
zHd Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek
gabriele.heinisch-Hosek@bmbf.gv.at
zHd Frau Dr.in Ursula Bazant
ursula.bazant@bmbf.gv.at

Frau Nationalratsabgeordnete und Wissenschaftssprecherin der SPÖ
Mag.a Andrea Kuntzl
andrea.kuntzl@spoe.at

Herrn Nationalratsabgeordneten und Wissenschaftssprecher der ÖVP
Univ. Prof. Dr. Karlheinz Töchterle
karlheinz.toechterle@parlament.gv.at

Herrn Nationalratsabgeordneten und Wissenschaftssprecher der FPÖ
Dr. Andreas F. Karlsböck
andreas.karlsboeck@parlament.gv.at

Frau Nationalratsabgeordnete und Wissenschaftssprecherin der Grünen
Frau Sigrid Maurer
sigi.maurer@gruene.at

Herrn Nationalratsabgeordneten und Wissenschaftssprecher NEOS
Dr. Nikolaus Scherak
nikolaus.scherak@parlament.gv.at

**Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Leopold Franzens Universität Innsbruck (AKG) zu GZ BMWFW-52.250/0080-WF/IV/6/2015: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 (UG 02) und das Forschungsorganisationgesetz (FOG) geändert werden**

Sehr geehrter Herr Bundesminister, sehr geehrte Damen und Herren,

der AKG an der Leopold Franzens Universität Innsbruck übermittelt binnen offener Frist seine Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf einer UG-Novelle:

**Zu § 13b**

Die Intention, durch die Einführung von Formalerfordernissen und die Orientierung am Inhalt der Leistungsvereinbarungen eine Vergleichbarkeit der Entwicklungspläne der österreichischen Universitäten zu ermöglichen, ist durchaus begrüßenswert. Positiv ist auch die angestrebte Transparenz in der Personalplanung und –entwicklung. Nachdem jedoch Entwicklungspläne autonomer Universitäten durchaus mehr enthalten können und müssen als die Leistungsvereinbarungen, sollte deren Gestaltungsfreiheit nicht so stark eingeschränkt werden, wie dies § 13b Abs. 2 erster Satz des Entwurfs vorsieht (Streichung oder zumindest Streichung von „und Aufbau“).

**Zu § 21 Abs 1 Z 13**

Dass der jährliche Bericht des Universitätsrats im Sinne einer höheren Transparenz auch dem Senat zur Kenntnis gebracht werden soll, ist zu begrüßen. Leider wurde jedoch versäumt, hier eine nicht stringente Regelung im bisherigen § 21 Abs. 1 zu reformieren. Dem Universitätsrat wird dort die Verpflichtung auferlegt, einen Bericht über die Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane gemäß § 20a, gegebenenfalls eine Begründung über das Nichteinhalten dieser Bestimmung sowie einen Bericht darüber zu legen, welche Maßnahmen die Universität zur Umsetzung dieser Bestimmung plant. Angesichts der mangelnden Einflussmöglichkeit des Universitätsrates auf die Beschickung der meisten universitären Kollegialorgane wäre es sinnvoll gewesen, diese Berichtspflicht nicht dem Rat allein aufzubürden, sondern den Senat hinsichtlich der von ihm eingesetzten Kollegialorgane einzubeziehen.

**Zu § 60 Abs. 1b**

Dass Studierende im Rahmen der Orientierungsveranstaltungen – im Entwurf etwas irreführend als Orientierungslehrveranstaltungen bezeichnet – u.a. in geeigneter Form über die Rechtsgrundlagen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu informieren sind, ist zu begrüßen.

**Zu § 71b Abs. 5**

Die Definition des Begriffs „nichttraditionelle Studienwerberinnen und –werber“ ist unseres Erachtens missglückt und sollte dringend überarbeitet werden. In der vorliegenden Form ist nicht klar ausgedrückt, dass alle Tatbestände im Sinn des B-GlBG erfasst sein sollen. Dass über diese Tatbestände und den der Behinderung hinaus weitere Gruppen potentieller Studierender berücksichtigt werden sollen, ist zwar grundsätzlich positiv zu werten. Hier wäre es jedoch u. E. sinnvoller gewesen, auf die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen abzustellen. Auch die Formulierung „Personen mit alternativem Hochschulzugang“ bedarf einer Präzisierung.

**Zu §§ 98 Abs. 14, 99 Abs. 3-5**

Das Ziel des Entwurfs, die inneruniversitären Partizipationsmöglichkeiten des höchst qualifizierten wissenschaftlichen Personals zu stärken, indem die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren erweitert wird, ist außerordentlich zu begrüßen. Leider ist aus Sicht des AKG die letztlich entwickelte Lösung suboptimal und verankert noch keinen tatsächlichen „Tenure track“.

Dies gründet zum einen darauf, dass der Entwurf nicht hinreichend klar zwischen kompetitiven, internationalen Standards entsprechenden Verfahren zur Aufnahme auf eine Laufbahnstelle und andererseits den Standards der Leistungen, die im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung zu erbringen und zu evaluieren sind, differenziert. So wird es auch erforderlich, Übergangslösungen für bereits der Gruppe der Assoziierten Professorinnen und Professoren angehörenden Personen zu finden. Hier dem Rektorat die Aufgabe zu übertragen, durch Verordnung festzulegen, ab wann abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen den internationalen kompetitiven Standards entsprochen haben, ist nicht sachgerecht und kann zu willkürlichen Grenzziehungen führen. Für die LFU Innsbruck hätte die entsprechende Bestimmung wohl keinen Anwendungsbereich, da deren Qualifizierungsvereinbarungen zwar internationalen und kompetitiven Standards entsprochen haben, die nun neu eingeführte Anhörung der Professorinnen und Professoren des Fachbereiches nach den internen universitätsautonomen Regeln jedoch in keinem Fall vorgesehen war.

Zum anderen ist die Differenzierung zwischen einzelnen Gruppen von Habilitierten, nämlich den Dozentinnen und Dozenten gem. BDG und den Assoziierten Professorinnen und Professoren u. E. gleichheitswidrig.

Völlig unverständlich ist auch, warum die Möglichkeit der Aufnahme in die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren zahlenmäßig kontingentiert werden soll. Warum sollte Personen, die die entsprechende Leistung erbracht haben der Übergang in diese Gruppe von Hochschullehrenden verweigert werden, nur weil Kontingente ausgeschöpft sind?

Der AKG ersucht dringend, die Regelung dieses Themenkomplexes noch eingehend zu überarbeiten und einen echten „Tenure track“ für alle Habilitierten zu schaffen.

**Zu § 109**

Die Neuregelung der Kettenvertragsproblematik bringt zwar eine Klarstellung, dass Wechsel in eine andere Verwendung als Neuabschlüsse zu werten sind und Zeiten studentischer Mitarbeit jedenfalls nicht zu berücksichtigen sind. Damit wird diese Problematik aber nur marginal entschärft. Während Kettenvertragsverbote grundsätzlich dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen und zu einer Erhöhung der unbefristeten Anstellungen führen sollen, zeigt sich an zahlreichen Uni-

versitäten der gegenteilige Effekt, nämlich der, dass Personen eine Beschäftigung an der Universität zumindest temporär völlig unmöglich gemacht wird. Dieses Problem bleibt im Post doc Bereich ungelöst. Wünschenswert wäre es zumindest gewesen, wenn nach einer Drittmittelanstellung eine Weiterbeschäftigung aus Mitteln des Globalbudgets und umgekehrt erleichtert worden wäre.

Freundliche Grüße,

Mag. Dr. Sabine Engel