



Büro für Gleichstellung
und Gender Studies

An das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMBWF - IV/9 (Rechtsfragen und Rechtsentwicklung)

Innsbruck, am 13.01.2021

Stellungnahme des Büros für Gleichstellung und Gender Studies an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck zu Geschäftszahl: 2020-0.723.953, Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz - HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 - HG geändert werden

Allgemeine Ausführungen:

- Zwar enthält der Entwurf zum Universitätsgesetz einige positive Klarstellungen und Ergänzungen, aber bringen die vorgeschlagenen Änderungen auch gravierende Verschlechterungen für die gesetzlich verankerten Ziele Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität an den Universitäten.
Die Tatsache, dass Diskriminierungen durch einzelne Bestimmungen erleichtert und begünstigt werden, bedeutet aus Sicht des Bereichs Gleichstellung in unserem Büro, der den AKG juristisch unterstützt, einen massiven Rückschritt. Die seinerzeitige Absicht des UG 2002 als Gender-Mainstreaming-Modellprojekt wird nun teilweise ins Gegenteil verkehrt.
- Die EB weisen nicht nur sprachliche Mängel auf, sondern sind insofern unzulänglich, als dass diverse Regelungen nicht begründet werden und so nicht nachvollziehbar ist, warum diese einen Mehrwert bringen oder der Problemlösung dienen sollen.
- Durch die für uns nicht nachvollziehbare Verschiebung der „Balance of Power“ zwischen Universitätsrat, Senat und Rektorat wird die Autonomie der Universitäten gravierend beeinträchtigt.
- Die Begutachtungsfrist wurde über die Weihnachtsfeiertage gelegt. Diese demokratiepolitisch fragwürdige Vorgangsweise wurde auch in der Vergangenheit schon mehrfach bei Gesetzesvorhaben mit Auswirkungen auf die Universitäten gewählt.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

§ 20 Abs 3a – virtuelle Sitzungen

Es ist nicht verständlich, warum über die Zulässigkeit einer virtuellen Sitzung der/die Vorsitzende entscheiden soll. Es stellt sich auch die Frage, wer eine Entscheidung treffen soll bei der ersten Einberufung der Sitzung eines Kollegialorgans, wenn es noch keine_n Vorsitzende_n gibt?

Wenn der Gesetzgeber virtuelle Sitzungen grundsätzlich für zulässig erklärt, könnte eine entsprechende Regelung durch die jeweiligen Geschäftsordnungen erfolgen.

§ 21 Abs 1 Z 13 – Berichtspflichten des Universitätsrats

Derzeit besteht eine Berichtspflicht des Universitätsrats über die Erfüllung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane inklusive von notwendigen Maßnahmen bei Nichterfüllung der Vorgaben des § 20a. Eine Verpflichtung zur Auseinandersetzung des Universitätsrats mit den Themen Frauenförderung und Gleichstellung würde mit deren Streichung komplett wegfallen.

§ 23 Abs 2 und 3 – Altersgrenze Rektor_in

Es fehlt die sachliche Begründung der Regelung, dass die Funktionsperiode einer Rektorin oder eines Rektors jedenfalls mit dem Ende des Studienjahres, in dem sie oder er das siebzigste Lebensjahr vollendet hat, endet. Die Funktion eines Rektors/einer Rektorin ist nicht zu vergleichen mit jener unbefristet bestellter VfGH-Richter_innen.

Diese vorgesehene Regelung ist altersdiskriminierend und daher verfassungswidrig, dies vor allem da nicht begründet wird, warum eine Altersgrenze erforderlich sein sollte.

§ 23b Wiederwahl Rektor_in

Ohne überzeugende Begründung wird in der Novelle die Wiederwahl geregelt. So wird unverständlicherweise die zweite und die dritte Wiederwahl unterschiedlich geregelt und der Senat muss bei der ersten Wiederbestellung nur noch angehört werden.

3. Abschnitt des I. Teils - Überschrift

Sehr positiv zu werten ist die Änderung der Überschrift des 3. Abschnitts des I. Teils „Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu „Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung“.

§ 42 Abs 2 – AKG

Ersatzlos zu streichen ist die Mindestanzahl der (Ersatz-) Mitglieder des AKG. Zudem wird nicht näher erläutert, warum als Kurationsmodus die Wahl festgelegt wurde. Diese Regelung scheint willkürlich und sachlich nicht begründet.

- Um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können, ist eine Mindestanzahl von 5 Mitgliedern und Ersatzmitgliedern im AKG deutlich zu gering, dies nicht nur für die großen Universitäten, sondern auch für kleinere. Sollte nun in einer Satzung nur das gesetzliche Mindestmaß an (Ersatz-) Mitgliedern vorgesehen werden, würden die Handlungsmöglichkeiten des AKG faktisch massiv reduziert werden.
- Wahl der Mitglieder des AKG
 - Auch hier sind die Erläuterungen mangelhaft und ist kein Nutzen der Regelung erkennbar:
 - Aufgrund der Widersprüche von Gesetzestext und EB ist nicht klar festgelegt, wer nun wählen soll (Gruppe von Universitätsangehörigen oder VertreterInnen ihrer Gruppe).
 - Im AKG werden die Aufgaben großteils durch die einzelnen Mitglieder ausgeübt. Sollten nun Mitglieder aus dem AKG ausscheiden, ist fraglich wie eine „Nachbesetzung“ erfolgen soll. Im ungünstigsten Fall ist auch der Ersatzmitgliederpool erschöpft.
 - Eine Regelung, in der ein „Kontrollorgan“, dem entsprechende Aufgaben gesetzlich zugeteilt wurden, gewählt werden soll, ist höchst bedenklich und keinesfalls sachgerecht:
 - Wichtig wäre aber für die zielgerichtete und gesetzlich klar definierte Arbeit (Antidiskriminierung und Schaffung bzw. Umsetzung von

Gleichstellungsmaßnahmen) im AKG, dass die Mitglieder gewissen inhaltlichen Qualifikationsanforderungen entsprechen. Bei Wahlen ist dies nicht gewährleistet und es können nur formale Anforderungen, und nicht inhaltliche Qualifikationskriterien festgelegt werden. In diesem Zusammenhang sei auch darauf verwiesen, dass auch die Mitglieder von Schiedskommission und Universitätsrat entsandt und nicht gewählt werden.

- Nicht klar ist, wie eine Wahl zum AKG praktisch umgesetzt werden soll. Im Rahmen der Erfüllung ihrer Kernaufgaben müssen die Mitglieder zB die Besetzungsverfahren an den verschiedenen Fakultäten begleiten. Hierfür ist fachliche Expertise und Expertise in Gleichstellungsfragen erforderlich. Ausschlaggebend muss daher Erfahrung in und das Engagement bzw das nachweisliche Interesse für Gleichstellungsagenden sein sowie eine nach Fakultäten/Fachbereichen ausgewogene Zusammensetzung. Eine Wahl mit Listen mit universitätspolitischen Programm ist in diesem Kontext kaum vorstellbar. Die vorgesehene Änderung des Kurationsmodus ist jedenfalls zu streichen. Alternativ könnte ein Vorschlagsrecht der bestehenden Arbeitskreise normiert werden, von dem seitens der Gruppen im Senat nur mit einer sachlichen Begründung abgegangen werden kann.

- **Unvereinbarkeitsbestimmung**

Da zwischen Senat und AKG kaum inhaltliche Interessenskonflikte bestehen noch Kontrollrechte ausgeübt werden, ist nicht nachzuvollziehen, warum eine Unvereinbarkeit zwischen der Mitgliedschaft im AKG und im Senat bestehen sollte.

- **Vorsitz**

Da das Gesetz normiert, dass aus dem Kreis der Mitglieder eine_n Vorsitzende_n und eine_n stellvertretende_n Vorsitzende_n gewählt werden soll, stellt sich die Frage, ob es zukünftig unzulässig sein wird, dass zwei oder mehrere Personen die Funktion eines/einer stellvertretenden Vorsitzenden ausüben.

§ 42 Abs 8 Befassung der Schiedskommission

Hat der AKG Grund zur Annahme, dass ein Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität vorliegt, so kann er die Schiedskommission anrufen. Diese Neuregelung des § 42 Abs 8 ist begrüßenswert.

§ 59a Mindeststudienleistung

Wer eine Schwelle von 24 ECTS Anrechnungspunkten binnen 2 Jahren unterschreitet, soll nicht weiterstudieren dürfen und die Zulassung verlieren. Im Hinblick auf die gravierenden Konsequenzen, die die Nichterreichung der Mindeststudienleistung mit sich bringt, können Personen, die aufgrund von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege nicht in der Lage sind, die Mindeststudienleistung erbringen, mittelbar diskriminiert werden. Zudem liegt Angehörigenpflege und Kinderbetreuung in Österreich immer noch weitgehend in Frauenhand, diese wären daher überproportional von der Regelung betroffen. Weitere Gründe für die Nichterreichung der Mindeststudienleistung können darin liegen, dass zur Finanzierung des Studiums eine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden muss. Es kann kaum in Sinne des Gesetzgebers gelegen sein, finanziell schwächer gestellte Personen schlechter zu stellen. Universität soll Kompetenzerwerb und vernetztes Denken ermöglichen, dies auch im Rahmen von ergänzenden oder Doppelstudien. Auch diese Möglichkeit würde besonders berufstätigen Studierenden erschwert.

§ 98 Berufungsverfahren

Die Ziele der Antidiskriminierung und der Geschlechtergleichstellung werden durch die Gesetzesänderungen wesentlich gefährdet:

- In der Neuregelung ist vorgesehen, dass bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags auch Bewerber_innen in das Besetzungsverfahren einbezogen werden können, die sich nicht beworben haben. So könnte ein/e Bewerber_in berücksichtigt werden, der/die nicht durch eine/n Gutachter_in beurteilt wurde. Dies ist nicht sachgerecht, zumal das Berufungsverfahren in seiner derzeitigen Form von Gutachter_innen begleitet wird und widerspricht zudem jeglichen Grundsätzen von Transparenz und Gleichstellungsorientierung.
- Die neue Regelung implementiert eine/n Berufsbeauftragte/n, wobei eine klare Definition der zugeteilten Aufgaben fehlt und auch nicht festgelegt wird, wie viele Personen diese Rolle wahrnehmen dürfen. Warum Mitarbeitende aus dem Mittelbau die Funktion eines Berufsbeauftragten nicht übernehmen können, sondern lediglich Professor_innen oder Verwaltungsbedienstete, lässt sich nicht nachvollziehen. Festgelegt ist zudem die Erstellung eines Berichtes, auf dessen Bedeutung aber nicht näher eingegangen wird.
- Auf eine Beschleunigung im Berufungsverfahren hinzuwirken wäre sicherlich sinnvoll, wobei jedoch vermieden werden muss, dass aus Zeitdruck eine Minderung der Qualität in der Personalentscheidung resultiert. Dies umso mehr, als qualitativ hochwertige Verfahren nachgewiesenermaßen weniger anfällig für Gender Bias sind. Die nunmehr im Gesetz normierten Fristen sind auch problematisch, da sie starr sind und nicht auf etwaige besondere Umstände (wie zB Berufungsverfahren mit überdurchschnittlich vielen Bewerbungen, die größtenteils begutachtet werden müssen) eingehen. Alternativ schlagen wir vor, die Frist von 7 Monaten zwar beizubehalten, aber dadurch zu entschärfen, dass der Rektor/die Rektorin das Verfahren nur dann an sich ziehen kann, wenn keine sachliche Rechtfertigung für die längere Dauer vorliegt.

§ 99a Opportunity Hiring

Im Rahmen der Neuregelung soll die Möglichkeit geschaffen werden, auch ohne Ausschreibung Bewerber_innen sofort und unbefristet als Professor_innen anzustellen. Dadurch würde jegliche Transparenz im Auswahlverfahren abhandenkommen, eine dauerhafte Anstellung würde ohne Auswahlprozess, ohne Begutachtung und ohne Evaluierung der Leistung erfolgen.

§ 107 UG – „alternative Zuordnung“

Die Neuregelung widerspricht den Grundsätzen universitärer Personalanstellung und ist ersatzlos zu streichen:

- Der Ausschreibungstext soll dem Auswahlverfahren als objektive Entscheidungsgrundlage dienen. Die alternative Zuordnung würde dieses System pervertieren und eine nachträgliche Überprüfung einer Personalentscheidung im Hinblick auf Sachlichkeit und Diskriminierung verunmöglichen.
- Auch mit der Tatsache, dass im Rahmen einer Ausschreibung das kollektivvertragliche Mindestentgelt angeführt werden muss, ist die alternative Zuordnung unvereinbar.
- Das Erfordernis einer inneruniversitären Personal- und Personalbudgetplanung steht ebenfalls im Widerspruch zu einer derartig unspezifischen Stellenausschreibung.

§ 109

Im Rahmen der Novelle zum UG sollen die Kettenverträge neu geregelt werden. Diese „Problematik“ sachgerechter zu regeln, ist grundsätzlich ein wünschenswertes Anliegen. Die verschärfte Regelung im Absatz 8 dürfte dieses Ziel nicht erreichen, sondern für viele Nachwuchswissenschaftler_innen das vorzeitige Ende ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zumindest in Österreich bedeuten.

Freundliche Grüße,

A handwritten signature in blue ink, reading 'Sabine Engel'.

HR Mag. Dr. Sabine Engel
Büroleiterin