

Stellungnahme der ARGE GLUNA

zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG, das HochschulQualitätssicherungsgesetz - HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 - HG geändert werden

GZ 2020-0.723.953

Graz, am 13.1.2021

Die vorgeschlagene Änderung des Universitätsgesetzes, im folgenden UG-Novelle 2020, bringt neben einigen Klarstellungen und nützlichen Ergänzungen, in Summe massive Verschlechterungen für die Arbeitsstrukturen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (im folgenden Arbeitskreise) und gefährdet somit die Wirkungsziele der de facto Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung an den Universitäten. Nachteilige Auswirkungen für das Ziel der Gleichstellungspriorität in einem gemeinsamen europäischen Forschungsraum (ERA Roadmap) sind dadurch zu erwarten.

Die Umsetzung der UG-Novelle 2020 bedeutet einen Rückschritt für das auf diesem Gebiet bereits Erreichte, einzelne Bestimmungen können sogar zu Diskriminierung führen.

Der Grund für die aus Sicht der ARGE GLUNA extrem nachteiligen Neuregelungen, insbesondere § 42 Abs 2, ist nicht ersichtlich. Sie bedeuten das Zerstören einer auf Kompetenz und Engagement fußenden Arbeit der Arbeitskreise im Sinne der Wirkungsziele und zeugen von geringer Wertschätzung für die umsichtig und erfolgreich agierenden Arbeitskreismitglieder.

Lange bekannte und sachlich begründete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation für Arbeitskreismitglieder wie ein erweiterter Kündigungsschutz wurden hingegen nicht aufgenommen.

Darüber hinaus sieht die ARGE GLUNA in der UG-Novelle 2020 auch massive Eingriffe in die Autonomie der Universitäten, wie zB. durch das Verschieben der Zuständigkeits- und Entscheidungskompetenzen zwischen den Leitungsorganen Universitätsrat, Senat und Rektorat.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Die Änderung **der Überschrift** des 3. Abschnitts des I. Teils „Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu „**Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung**“ wird ausdrücklich begrüßt.

§ 42 Abs 2 UG-Novelle 2020: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (Arbeitskreis)

Die geplante Regelung § 42 Abs 2, insbesondere für den Kurationsmodus durch Wahl, die Vorgabe einer Mindestanzahl der Mitglieder/Ersatzmitglieder und Funktionsdauer für die Arbeitskreise ist weder inhaltlich sachgerecht noch nachvollziehbar und wird vollumfänglich strikt abgelehnt.

Wahl

Die Arbeitskreise als Strategie-, Beratungs- und Kontrollorgane mit entsprechenden gesetzlichen Aufgaben (vgl § 20, § 42) einem anachronistischen Kurienwahlrecht zu unterwerfen, ist strikt abzulehnen.

Bei der Arbeit in den Arbeitskreisen geht es nicht um universitätspolitische Vertretung von Kurieninteressen, sondern immer um fachliche Aufgaben wie Diskriminierungen entgegenzuwirken und auf Schaffung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen hinzuwirken, für alle Universitätsangehörigen und Bewerber_innen. Um das zu gewährleisten, ist auch eine ausgewogene Verteilung der Arbeitskreismitglieder über die Personengruppen und Fachdisziplinen unabdingbar.

Vor dem UG-rechtlichen Hintergrund sind Arbeitskreise also definitiv keine Interessensvertretungen für definierte Gruppen oder repräsentative Organe einer Universität, die Wahl ist daher sinnwidrig.

In Analogie werden wohl auch die Mitglieder von Schiedskommission oder Universitätsrat nicht gewählt, sondern nach gewissen (vor allem inhaltlichen) Kriterien entsandt.

Mindestanzahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern

Eine solche Vorgabe ist nicht sinnvoll, da die vorgesehene Mindestanzahl von 5 Mitgliedern und Ersatzmitgliedern für das umfangreiche Aufgabenprofil der Arbeitskreise unabhängig von der Größe einer Universität deutlich zu klein ist. Durch eine mögliche Festlegung in der Satzung auf diese Mindestzahl können somit die Leistungsfähigkeit der Arbeitskreise und damit die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben faktisch weitgehend eingeschränkt werden. Diese Regelung ist ersatzlos zu streichen.

Ersatzmitglieder

Problematisch wäre in dem Zusammenhang auch, wenn im Fall des Nichtannehmens des Mandats oder Ausscheidens von Mitgliedern aus dem Arbeitskreis die Ersatzliste ausgeschöpft ist. Der Arbeitskreis wäre dann wegen fehlender Möglichkeit des zügigen Entsendens nicht mehr richtig zusammengesetzt und arbeitsunfähig.

Die Auswirkungen sind gravierend, da der Arbeitskreis seine Aufgaben überwiegend nicht als Kollegialorgan ausübt, sondern die einzelnen Mitglieder an den Fakultäten bzw. in den Bereichen vielfältig in der Begleitung von Personalverfahren, durch Beratung und Kontrolle auf vielen Ebenen wirksam werden.

Extrem lange Ersatzmitgliederlisten werden wohl nicht die Lösung sein und der zeitliche wie organisatorische Aufwand einer Nachwahl ist unverhältnismäßig.

Studierende Mitglieder

Dem Arbeitskreis würden nach der vorgeschlagenen Regelung gewählte (Personal) und entsandte (Studierende) Mitglieder und damit zwei Arten von Mitgliedern angehören. Das ist für die Kreation eines Kontrollorgans in sich nicht schlüssig und nicht nachvollziehbar.

Unvereinbarkeitsbestimmung

Eine Unvereinbarkeit einer Mitgliedschaft in Arbeitskreis und Senat ist sachlich nicht nachvollziehbar und erschließt sich auch nicht von selbst, denn hier sind kaum inhaltliche Interessenkonflikte zu erwarten, da der Senat kein operativ/exekutiv agierendes Leitungsorgan ist.

Darüber hinaus werden durch diese Regelung die Arbeitskreismitglieder benachteiligt, da ihre Möglichkeit auch in repräsentativen Organen der Universität mitzuarbeiten, unsachlich eingeschränkt wird. Diese Regelung ist ersatzlos zu streichen.

Vorsitzregelung

Die neue Regelung sieht konkret eine_n Vorsitzende_n und eine_n stellvertretende_n Vorsitzende_n vor. Eine solche strikte Vorgabe greift in die autonome Gestaltung der Geschäftsordnung der Arbeitskreise ein, wodurch die Funktionsfähigkeit der Arbeitskreise eingeschränkt werden kann. Diese Vorgabe ist daher ersatzlos zu streichen oder zweifelsfrei dahingehend zu formulieren, dass mehrere stellvertretende Vorsitzende bestellt werden können.

Funktionsperiode

Wozu es eine gesetzmäßige Gleichschaltung der Funktionsperioden geben muss, ist nicht nachvollziehbar.

Eine sachadäquate Lösung im Rahmen der UG-Novelle 2020 für eine Verbesserung des Kurationsmodus brächte die gesetzliche Verankerung eines Vorschlagsrechts der bestehenden Arbeitskreise an die Senate nach vorausgehender Bewerbung (wie derzeit an einigen Universitäten vorgesehen), von dem nur mit inhaltlicher Begründung abgegangen werden kann.

Für die erfolgreiche Tätigkeit im Arbeitskreis im Sinne der Wirkungsziele ist neben dem Engagement für Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung auch die entsprechende Expertise ausschlaggebend. Ebenso wichtig ist eine nach Fakultäten/Fachbereichen ausgewogene Zusammensetzung des Arbeitskreises, damit Personalverfahren auf allen Ebenen in den verschiedenen Bereichen qualitativ adäquat begleitet werden können.

Das wird durch diese Art von Kurationsmodus gewährleistet, keinesfalls aber durch eine Wahl.

§ 42 Abs 8 UG-Novelle 2020: Befassung der Schiedskommission

Die Regelung, dass auch bei Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität die Schiedskommission angerufen werden kann, wird ausdrücklich begrüßt.

§ 20 Abs 3a UG-Novelle 2020: Virtuelle Sitzungen

Die Entscheidung über virtuelle Sitzungen allein der_dem Vorsitzenden zu überlassen, ist nicht sachadäquat. Virtuelle Sitzungen sollen grundsätzlich zulässig sein, aber konkrete Regelungen sind durch die jeweilige Geschäftsordnung der Kommission vorzusehen.

§ 21 Abs 1 Z 13 UG-Novelle 2020: Berichtspflichten des Universitätsrats

Das Wegfallen der Berichtspflicht des Universitätsrats über die Erfüllung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane inklusive notwendiger Maßnahmen bei Nichterfüllung von § 20a bedeutet, dass ein Leitungsorgan der Universität sich nicht mehr mit Frauenförderung und Gleichstellung auseinandersetzen muss.

Gerade da der Universitätsrat strategische und Aufsichtsagenden hat, ist es unabdingbar notwendig, dass das Erreichen der Wirkungsziele Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung auch auf und von dieser Leitungsebene mitvorangerieben wird.

Die Berichtspflicht muss bestehen bleiben, eine Zurückdrängung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsagenden unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus ist der falsche Ansatz.

§ 23 Abs 2 und 3 UG-Novelle 2020: Altersgrenze Rektor_in

Die vorgesehene Regelung, über das Ende der Funktionsperiode einer Rektorin oder eines Rektors jedenfalls mit dem Ende des Studienjahres, in dem sie oder er das siebzigste Lebensjahr vollendet hat, ist sachlich nicht begründet und ist im Sinne des § 13 Abs 2 Z 7 B-GIBG als Altersdiskriminierung anzusehen.

§ 23b UG-Novelle 2020: Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors

Warum ein grundsätzlich gleicher Vorgang wie die erste und die zweite Wiederbestellung künftig unterschiedlich geregelt werden soll und warum die erste Wiederbestellung ohne Beschluss durch eine qualifizierte Mehrheit des Senats möglich sein soll, ist nicht überzeugend begründet. Diese Regelung erscheint willkürlich und beeinträchtigt das ausgewogene Zusammenspiel der drei Leitungsorgane der Universität.

§ 59a UG-Novelle 2020: Mindeststudienleistung

Die Vorgabe einer Mindeststudienleistung wird abgelehnt, da sie im Widerspruch zu allen Programmen bezüglich sozialer Dimension steht. Diese Regelung erschwert darüberhinaus die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten.

§ 63 Abs 7 UG-Novelle 2020: Verbot der neuerlichen Zulassung

Die Sanktion einer zehnjährigen Sperre für das Studium bei Nichterreichen der Mindeststudienleistung ist vollkommen unverhältnismäßig und wird abgelehnt.

§ 98 UG-Novelle 2020: Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen

Die ARGE GLUNA unterstützt alle Bemühungen, die Transparenz und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren weiter zu verbessern. Allerdings gefährden die vorgeschlagenen Regelungen die Ziele der Frauenförderung, Gleichstellung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Die Berücksichtigung von Personen, die sich nicht beworben haben, bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlages bedeutet, dass Personen auf dem Besetzungsvorschlag stehen können, deren Qualifikation und Passung zum Ausschreibungstext im Gegensatz zu ihren Mitbewerber_innen nicht begutachtet wurden und die keine Gelegenheit zur Präsentation ihrer Qualifikationen hatten.

Es ist fraglich, wie das zum Berufungsverfahren als transparentes und Gutachten-geleitetes Verfahren passt und wie hiebei der Arbeitskreis seinen Aufgaben nachkommen soll, insbesondere der Kontrolle der Einhaltung des Frauenförderplans.

Der Sinn und die Aufgaben wie Rechte des_der Berufsbeauftragten in der Berufungskommission ist nicht ersichtlich. Auch welche Gewichtung der Bericht der_des Beauftragten bei der Auswahlentscheidung der Rektorin_des Rektors haben soll, ist gerade im Zusammenhang mit den fachlichen Gutachten und dem Endbericht der Berufungskommission unklar. Wird der Arbeitskreis Einsicht in und Stellungnahme-/Einspruchsrecht zu diesem Bericht bekommen?

Es ist sachlich inhaltlich nicht begründet, warum für die Funktion des_der Berufsbeauftragten nur Personen aus zwei Personalkategorien (Professor_innen oder Verwaltungsmitarbeiter_innen) in Frage kommen, wodurch diese Regelung als diskriminierend angesehen werden kann.

Das Bestreben, Berufungsverfahren zu beschleunigen, ist verständlich. Die Vorgabe von starren Fristen, die Androhung einer Ersatzvornahme ist aber nicht sachgerecht. Die Fristen

gehen nicht auf unterschiedliche situative/fachspezifische Gegebenheiten ein, beispielsweise auf Verfahren in Fächern mit zahlreichen Bewerbungen, die an die Gutachter_innen übermittelt werden müssen. Die Erstellung von aussagekräftigen Gutachten braucht zwangsläufig Zeit genauso wie aufwendige Vorstellungsverfahren im künstlerischen Bereich.

Eine hohe Qualität der Entscheidung braucht ein sorgfältig durchgeführtes, auch mehr Zeit beanspruchendes Verfahren, wodurch das Auftreten von Gender Bias deutlich geringer ist.

Eine Regelung, dass die Rektorin_der Rektor das Verfahren nur dann an sich ziehen kann, wenn ohne sachlichen Grund der Besetzungsvorschlag hinausgezögert wird, ist in dem Zusammenhang wohl eine sinnvollere Variante.

§ 99a Abs 2 UG-Novelle 2020: Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitäts-professor_innen

Personen ohne Ausschreibung unbefristet als Professor_innen anzustellen, verschärft das bereits bestehende Problem des fehlenden transparenten Auswahlverfahrens nach § 99 (1) und damit die Gefahr der Verfestigung einer Geschlechterdisparität in dieser Personalkategorie.

§ 107 Abs 1 UG-Novelle 2020: Ausschreibung und Aufnahme

Offene Ausschreibungen durch alternative Zuordnung einzuführen ist nicht im Sinne der Frauenförderung und Gleichbehandlung.

Die Konkretheit der Ausschreibungstexte ist in mehrfacher Hinsicht wesentlich. Es ist wissenschaftlich belegt, dass sich Frauen tendenziell eher bewerben, wenn die formalen Kriterien der Ausschreibung ihren Anforderungen und Vorstellungen vollständig entsprechen (siehe Ch. Färber, U. Spangenberg, Campus Verlag, 2008, S 361), weshalb konkrete Zuordnungen notwendig sind.

Die vorgeschlagene Regelung könnte daher zu einer mittelbaren Diskriminierung von potentiellen Bewerberinnen führen (4a Abs 3 B-GIBG).

Die neue Regelung steht auch im Widerspruch zu § 7 B-GIBG, zB mit der Verpflichtung, bei Ausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt anzuführen, wofür wiederum eine konkrete Zuordnung nötig ist.

Eine Überprüfung, ob eine Personalentscheidung sachfremd und diskriminierend oder sachgerecht erfolgte, wird nahezu unmöglich gemacht, wenn zuvor keine grundlegenden Kriterien wie die Zuordnung und damit einhergehende notwendige Qualifikationen zu einer Personalgruppe definiert werden müssen.

Kompetenzen des Arbeitskreises wie das Beschwerderecht werden mit der neuen Bestimmung wesentlich eingeschränkt bzw sogar unwirksam.

§ 109 Abs 2 UG-Novelle 2020: Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Bemühungen, eine Verbesserung der Arbeitssituation für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und eine europarechtskonforme Lösung der sogenannten Kettenvertragsproblematik zu schaffen, sind zu begrüßen.

Die derzeitige Handhabung befristeter Dienstverhältnisse ist unbefriedigend, bietet aber Mitarbeiter_innen zumindest noch Möglichkeiten mit Unterbrechungen längerfristig an der Universität tätig zu bleiben.

Die ARGE GLUNA regt den massiven Ausbau von unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit einer differenzierten Personalentwicklungsstrategie an, die den wissenschaftlichen/ künstlerischen Mitarbeiter_innen in den unterschiedlichen Karrierestadien eine langfristige Perspektive an den Universitäten bietet.

Bei jeder Änderung braucht es dazu entsprechende Übergangsfristen, damit die betroffenen Personen sich einstellen können.

Die ARGE GLUNA verweist abschließend auf die Stellungnahmen der einzelnen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der Universitäten, in denen auf deren spezifische Situationen eingegangen wird, und ersucht um deren Berücksichtigung.

Für die ARGE GLUNA

(Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten)

ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edith Gößnitzer