



universität
wien

**Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen**

Vorsitzende

Univ.-Ass. Mag. Dr. Susanne Hochreiter

Institut für Germanistik

1010 Wien, Universitätsring 1

Tel. +43-1-4277-42131

E-Mail: susanne.hochreiter@univie.ac.at

An das

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Museumsstraße 7, 1070 Wien

legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at

Cc: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 14.1.2021

Punktuelle Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 - HG geändert werden

Sehr geehrter Herr Bundesminister Faßmann, sehr geehrte Abgeordnete des Nationalrats,

im Folgenden nehmen wir Stellung zu einigen Punkten im Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden. Einige dieser Änderungen betreffen auch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Gremium und haben aus unserer Sicht negative Folgen für das Ziel der „Gleichstellung von Frauen und Männern“.

I. Zu den Änderungen des § 42 ME

Die geplanten Änderungen des § 42 UG greifen in die Unabhängigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) als Kontroll- und Beratungsorgan ein. Seit der Einführung der AKG an Universitäten wurden Novellierungen erarbeitet, die an die konkrete Arbeit aus der Praxis anknüpfen und den AKG zu einem handlungsfähigen Gremium machen, dessen Aufgabe klar im Gesetz definiert wird. Die nun im Entwurf vorgelegten Änderungen wirken dem entgegen.

Z 46: Änderung des § 42 Abs 2, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

1. Wahl der AKG Mitglieder

Das Gremium des AKG ist ein Kontroll- und Beratungsorgan und als solches frei von Weisungen und Aufträgen (Art. 81c B-VG). Festzuhalten ist, dass der AKG keine Interessenvertretung und an seinen gesetzlichen Auftrag gebunden ist (§ 42 Abs 1 UG 2002), „*dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit,*

der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“ Der AKG entscheidet bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben in eigenem Namen und nicht in jenem des Senats.

Die Mitglieder des AKG sollen nun jedoch nicht mehr durch den Senat entsendet, sondern gewählt werden. Die Erläuterungen zum Entwurf lassen auf keine Begründung schließen, warum von der bisherigen Praxis der Entsendung der Mitglieder des AKG abgegangen werden soll. Es gibt keinen Unterschied zur Ethikkommission, der Schiedskommission oder dem Universitätsrat, deren Mitglieder ebenfalls nicht gewählt werden.

Die Umstellung auf ein Wahlsystem hätte zudem zur Folge, dass trotz der hohen Anzahl an Ersatzmitgliedern Engpässe bei der Ausübung der Tätigkeit des AKG innerhalb einer Funktionsperiode entstehen können. Dies ist deshalb problematisch, weil der AKG in der Praxis nicht nur als Gremium arbeitet, sondern auch durch die einzelnen Mitglieder wirksam wird, die eine große Anzahl von Personalverfahren begleiten.

Nicht nachvollziehbar ist darüber hinaus, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach dem Entwurf aus teils gewählten und teils entsandten Mitgliedern bestehen soll. Die Mitglieder aus der Studierendenkurie sollen nämlich weiterhin entsendet werden.

Generell fragt sich, welchen Mehrwert der Entwurf in einer – auch mit nicht unerheblichem Verwaltungsaufwand verbundenen – Wahl zum AKG sieht, wenn das davon betroffene Gremium auf diese Weise eine Einschränkung seiner wirksamen Funktionen erfährt.

Es wird daher vorgeschlagen, dass wie bisher **die Mitglieder des AKG vom Senat auf Vorschlag des AKG entsendet werden**. Es wird aber angeregt, folgende Ergänzung des bisherigen Gesetzestexts vorzunehmen: „**Ein Abgehen vom Vorschlag kann nur mit Begründung erfolgen**“. Diese Änderung würde zu einer tatsächlichen Stärkung der Unabhängigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen beitragen.

2. Mindestanzahl der Mitglieder des AKG

Die neue Regelung der Mindestanzahl von fünf Mitgliedern wird der unterschiedlichen Größe der Universitäten nicht gerecht und kann bei Erfüllung der im Gesetz verankerten Mindestanforderungen zu einem „arbeitsunfähigen“ AKG führen.

Die bisherige Regelung, § 42 Abs 2 ist völlig ausreichend; sie ermöglicht, die erforderliche Anzahl von Mitgliedern des AKG an die jeweilige Größe der Universität anzupassen.

3. Unvereinbarkeit von gleichzeitiger Mitgliedschaft im Senat

Die spezifische Unvereinbarkeit mit gerade dieser einen Gruppe ist nicht erkennbar, es fehlt die sachliche Rechtfertigung. Interessenskonflikte sind nicht zu erkennen. Auch in den Gesetzesmaterialien findet sich keinerlei Begründung für die gesetzliche Verankerung gerade dieser Unvereinbarkeit.

4. Stellvertreter*innen im AKG

Bisher wurde die Regelung über die Stellvertretung in der jeweiligen Satzung getroffen. In diesen sind oftmals mehrere Stellvertreter*innen vorgesehen. Gemäß § 19 Abs 1 Z 5 UG 2002 ist die Zusammensetzung des AKG in der Satzung zu regeln. Nunmehr soll gesetzlich festgeschrieben werden, dass es zwingend nur mehr eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter gibt. Aufgrund der zunehmenden Zahl an Aufgabenbereichen der AKGs ist eine gesetzliche Limitierung der Anzahl der Stellvertreter*innen abzulehnen.

Soll hierzu eine gesetzliche Regelung getroffen werden, wäre es möglich festzulegen, dass es „zumindest einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin“ geben muss. Alternativ wäre möglich, die Stellvertretung wie bisher in der Satzung der Universitäten zu regeln.

II. Weitere Änderungen

Im Folgenden wird auf weitere Änderungen eingegangen, die geeignet sind, die Transparenz und Fairness von Verfahren im Bewerbungsprozess an Universitäten zu unterlaufen und die eine nachteilige Wirkung auf Gleichstellungsziele haben können. Diese Regelungsvorschläge stehen zum Teil auch im Gegensatz zu dem in den Erläuterungen zum Entwurf angeführten Ziel: dass mit dieser Novelle *„Maßnahmen vorgeschlagen werden, die der Kritik der langen Verfahrensdauer sowie der Intransparenz der Verfahren entgegenwirken sollen.“*

1. Z 23: § 20 Abs 3 a virtuelle Sitzungen

Die Regelung wird grundsätzlich befürwortet, jedoch soll über den Einsatz nicht die*der Vorsitzende des Kollegialorgans nach freiem Ermessen entscheiden. Zunächst wird die konstituierende Sitzung nicht von der*dem Vorsitzenden, sondern der*dem Einberufer*in einberufen. Damit hätte diese Person nicht die Möglichkeit, eine virtuelle Sitzung anzuberaumen. Zudem sollte festgehalten werden, dass virtuelle Sitzungen nur dann vorzusehen sind, wenn die Abhaltung einer Sitzung in Präsenz nicht möglich ist. Präsenzsitzungen sollten in pandemiefreien Zeiten weiterhin die Regel darstellen.

Eine Streichung des Satzteils *„über den Einsatz dieser Technologien entscheidet die oder der Vorsitzende des Kollegialorgans“* und eine Ergänzung dahingehend, dass über den Einsatz von virtuellen Sitzungen und deren Rahmenbedingungen in den Geschäftsordnungen der jeweiligen Kollegialorgane zu entscheiden ist, wäre somit zielführend.

2. Z 32: § 23 Abs 3 Ausscheiden Rektor*in mit dem Ende des Studienjahres, in dem sie oder er das siebzigste Lebensjahr vollendet.

Diese Regelung legt den Verdacht einer Altersdiskriminierung nahe. Das in den Erläuterungen angeführte Beispiel der Richter*innen des Verfassungsgerichtshofs geht ins Leere, da es sich dort um Beamt*innen handelt – somit fehlt die sachliche Begründung für diese Regelung.

3. Z 126: § 98 Abs 2 Berufungsverfahren

Die Regelung, wonach weitere Kandidat*innen, die sich nicht beworben haben, bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlages durch die Berufungskommission oder die*den Rektor*in einbezogen werden können, gefährdet die Transparenz des Verfahrens. Gem. § 98 Abs 7 *„erstellt die Berufungskommission auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen einen begründeten*

Besetzungsvorschlag, der die drei für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten hat.“ Die neue Regelung würde also Abs 7 widersprechen und ein faires Verfahren unterlaufen. Eine mögliche Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung kann nicht mehr ausgeschlossen werden.

Zumindest sollte eine verpflichtende Begutachtung jedes*jeder Kandidat*in gesetzlich verankert werden.

4. Z 127: § 98 Abs 4a – Berufungsbeauftragter und Änderung 131: § 98 Abs 8

Wenn Transparenz und Qualität von Verfahren gesichert werden sollen, stellt sich die Frage nach der Rolle der*des Berufungsbeauftragten: Unklar bleibt, inwiefern auf diese Weise Transparenz gefördert wird – das Gegenteil steht zu befürchten. Darüber hinaus erschließt sich nicht, warum es sich bei dieser Person/diesen Personen um jene aus der Professor*innenkurie oder Personen der Universitätsverwaltung handeln soll. Vielmehr wäre bei dieser Aufgabe auch auf Fachkenntnisse zu Gleichstellung, Frauenförderung und fundiertes Wissen über Verfahrensabläufe abzustellen. Sachliche Begründungen für die vorgeschlagene Änderung fehlen.

5. Z 128: (1-Monatsfrist) und Z130: (7-Monatsfrist)

Zu den neu angeführten Fristen ist festzuhalten, dass diese die unterschiedliche Anzahl von Bewerber*innen in den Verfahren nicht berücksichtigen. In den sodann unter Zeitdruck stattfindenden Verfahren ist mit minderer Qualität zu rechnen. Außerdem begünstigen Entscheidungen, die unter Zeitdruck erfolgen, den Gender Bias.

Um dem Ziel beschleunigter Verfahrensabwicklung zu entsprechen, wäre zumindest eine Regelung erforderlich, die bei Nichteinhaltung der Fristen die Auswahlentscheidung direkt durch die*den Rektor*in nur dann ermöglicht, wenn die Berufungskommission keine sachliche Begründung für die Verzögerung vorlegen kann.

6. Z 139: § 107 Abs 1 – Ausschreibung mit alternativer Zuordnung zu einer Personalgruppe

Ausschreibungstexte bilden die Basis für die Kontrolle fairer und transparenten Auswahlprozesse. Die neue Regelung erschwert diese Kontrolle erheblich und nähert Auswahlentscheidungen einem freien Recruiting an.

Eine Überprüfung, ob bei der Auswahlentscheidung ein Verdacht einer Diskriminierung vorliegt, ist nach der vorgeschlagenen Regelung nicht mehr durchführbar.

Auch steht die Regelung im Widerspruch zu § 7 B-GIBG, der verpflichtend die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts/der Verwendungsgröße vorsieht.

Es wird daher angeregt, die vorgeschlagene Regelung gänzlich zu streichen.

7. Z 141: § 109

Das Ziel „*ein modernes Arbeitsrecht für Forscherinnen und Forscher zu schaffen und dabei einen besonderen Fokus auf eine Reform des § 109 UG zu legen*“ (Erl. zu Z 141), somit weniger prekäre Anstellungsverhältnisse und solche mit einer klaren Karriereperspektive, kann mit dieser Regelung

nicht erreicht werden. Da Frauen von prekären Verhältnissen vermehrt betroffen sind, ist mittelbar mit Konsequenzen vor allem für Wissenschaftlerinnen zu rechnen.

8. Z 78: § 59a (Mindeststudienleistung) und § 59b (Unterstützungsleistungen der Universität)

Aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht ist zu befürchten, dass gerade jene Gruppen, die ohnehin schon benachteiligt sind, mit möglichen negativen Konsequenzen konfrontiert wären. Davon sind besonders Frauen mit Betreuungspflichten, Studierende aus einkommensarmen Familien und Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen betroffen.

ZUSTIMMUNG ZUR VERÖFFENTLICHUNG

Mit vorzüglicher Hochachtung

Für den Arbeitskreis:



Univ.- Ass. Mag. Dr. Susanne Hochreiter, Vorsitzende