



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
mdw-Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
Vorsitzende: **Univ.Ass.ⁱⁿ MMag.^a Angelika Silberbauer**
1030 Wien, Anton-von-Webern-Platz 1
silberbauer@mdw.ac.at
CC: akg@mdw.ac.at

An das
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
1010 Wien, Minoritenplatz 5
legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at
CC: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, am 14. Jänner 2021

Betreff: **GZ 2020-0.723.953 Entwurf eines Bundesgesetzes zur Änderung des Universitätsgesetzes 2002 (UG), des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG) und des Hochschulgesetzes 2005 (HG)**

Punktuelle Stellungnahme des **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw)**

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

im Folgenden möchte der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw) zu ausgewählten Punkten des Entwurfs einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 (UG), des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes (HS-QSG) und des Hochschulgesetzes 2005 (HG) Stellung beziehen. Wir sehen in vielen der

vorgeschlagenen Änderungen (insbesondere in § 42) eine Gefährdung von Gleichstellung und Antidiskriminierung.

§42 Abs. 2

Wahl

Wir stehen dem neu formulierten Vorschlag einer Wahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen äußerst kritisch entgegen. Die Tätigkeit eines AKG-Mitgliedes ist äußerst verantwortungsvoll. Es ist entscheidend, dass die jeweiligen Personen nicht nur gewillt sind, sich den erforderlichen Aufgaben zu stellen, sondern auch über fachliche Kenntnisse verfügen. Zudem kann die Unabhängigkeit der gewählten Personen nicht gewährleistet werden, wenn diese im Rahmen einer Wahlkampagne gezwungenermaßen um die Gunst der Stimmen werben müssen.

Unklar ist auch der Wahlvorgang an sich – gem. § 25 Abs. 4 im Gesetzestext sei der AKG „von der jeweiligen Gruppe der Universitätsangehörigen zu wählen“, die Erläuterung präzisiert hierzu: „in der Folge von den jeweiligen Vertreterinnen und Vertretern ihrer Gruppe von Universitätsangehörigen unter sinngemäßer Anwendung von zu wählen“. Sollten, wie in den Erläuterungen vorgesehen, ausschließlich Senatsmitglieder wahlberechtigt sein, wäre der Vorgang nicht nur demokratiepolitisch bedenklich, sondern würde auch im Ablauf Probleme aufwerfen da die Wahl zu Senat und AKG gleichzeitig erfolgen soll. Die Erläuterungen sind in diesem Zusammenhang irreführend.

Gerade an kleinen Universitäten wäre es unmöglich, Wahllisten für den AKG zu erstellen, die keine Überschneidungen mit Senatsmitgliedern aufweisen. Sollten Mitglieder während der Funktionsperiode zurücktreten und die Wahllisten wären zu kurz, müsste neu gewählt werden – in Anbetracht der gesetzlichen Fristen des AKG und der Aufgaben im Personalaufnahmebereich wäre es fatal, wenn der AKG aus derartigen formalen Gründen nicht geschäftsfähig wäre.

Die Entsendung des Senats auf Vorschlag des AKG hat sich hingegen an den Universitäten sehr bewährt. Durch seine umfassende Arbeit in Gremien bekommt der AKG den besten Einblick, welche Personen sich in diesem wichtigen Bereich überhaupt engagieren möchten und können. Wir empfehlen daher dringend, statt der vorgeschlagenen Wahl die Entsendung des Senats beizubehalten und das Vorschlagsrecht des AKG gesetzlich zu verankern.

Mindestanzahl von 5 Mitgliedern

Wir befürchten weiters, dass die explizite Benennung des Mindestmaßes von fünf Mitgliedern sowie fünf Ersatzmitgliedern an manchen Universitäten dazu führen kann, dass Arbeitskreise mit ebendieser Mindestanzahl an Personen besetzt werden. Die mdw ist keine große Universität, dennoch sind die derzeit zwölf Haupt- und acht Ersatzmitglieder des AKG der mdw hinsichtlich Ihrer Auslastung am Limit. Der AKG hilft, berät und begleitet Universitätsangehörige, begleitet Personalaufnahmeverfahren und kommissionelle Prüfungen. Mit fünf Hauptmitgliedern wäre unsere Arbeit nicht machbar. Wir ersuchen dringend, hier die Mindestanzahl zu heben.

Unvereinbarkeit mit Senat

Völlig unklar ist uns die Unvereinbarkeit einer Mitgliedschaft im Senat. Dies hindert vor allem aktive Universitätsangehörige an ihrem Engagement für den AKG und bremst die zahlreichen Bemühungen zur Kommunikation zwischen AKG und Senat massiv aus. Wir vermuten, dass derartige Beschränkungen mit Mitgliedern des Betriebsrates oder der Hochschüler*innenschaft – ebenfalls Interessensvertretungen – nicht umsetzbar wären. Daher stellt dies eine fatale Beschneidung demokratischer Rechte, sich als Universitätsangehörige*r an Interessensvertretungen zu beteiligen, dar.

§42 Abs. 6 und 8

Äußerst begrüßen möchten wir die Änderung von §42 Abs. 6. Es ist notwendig, Zugang zu allen Unterlagen zu bekommen um Diskriminierung entgegenzuwirken. Ebenso sehen wir der Änderung von §42 Abs.8 positiv entgegen. Ein Vorgehen gegen die genannten Verstöße waren bis dato nur durch gemeinsames Wirken aller Universitätsorgane möglich. Die Novellierung des Absatzes stellt eine wichtige Möglichkeit dar, die in den Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsplänen festgelegten Bestimmungen verbindlich und umsetzbar zu machen.

Bedauerlich sehen wir die immer noch nicht erfolgte rechtliche Angleichung an andere Interessensvertretungen mittels gesetzlich definierter Möglichkeit zur Freistellung für die Tätigkeit als AKG-Vorsitzende*r. Ebenso bedauerlich ist die Nicht-Formulierung des Kündigungsschutzes, der insbesondere Arbeitnehmer*innen befristeter Verträge diese äußerst verantwortungsvolle wie auch konfliktreiche Tätigkeit unmöglich macht. Der österreichische Staat sollte daran interessiert sein, dass sich möglichst viele Universitätsangehörige für das gemeinsame Ziel der Gleichbehandlung einsetzen – ohne Kündigungsschutz ist dies nicht im vollen Ausmaß leistbar. Diese seit langem seitens der

Arbeitskreise geforderte gesetzliche Verankerung sollte auch als Zeichen der Wertschätzung gegenüber diesen Aufgaben getätigt werden, die im Auftrag des österreichischen Staates erfolgen.

§59a

Die Mehrheit der Studierenden sind gezwungenermaßen erwerbstätig, viele haben außerdem Betreuungsaufgaben. Die Festlegung eines Mindestmaßes ist für sozial Schwächere ein indirekter Ausschlussgrund für ein Studium. Damit wird ein klassistisches System befördert, das gegen die Grundidee von Universitäten und gegen Art. 18 StGG gerichtet ist. Durch das Mindestmaß an zu erreichenden ECTS-Punkten sind Studierende von Stundenplänen der Lehrenden abhängig. Ein Nicht-Erreichen der Mindest-ECTS-Punkte durch mangelnde Anwesenheit ist hier vorprogrammiert. Für sozial Schwächere, insbesondere Personen mit Betreuungsaufgaben und damit vornehmlich in Österreich immer noch Frauen, liegt hier mittelbare Diskriminierung vor. Wir ersuchen daher, §59a grundsätzlich zu streichen.

Damit zusammenhängend ist etwa §67 Abs. 2 Zi. 1 in Bezug auf Abs. 1 Zi. 2 problematisch. Wenn sich Studierende aus Krankheitsgründen beurlauben lassen müssen, so sollte es in Hinblick auf das in §59a festgelegte Mindestmaß möglich sein, die bisher erlangten ECTS-Punkte mitzunehmen. Auch dem grundsätzlichen Löschen der Nachfrist zur Zulassung in §61 Abs. 1, der Auslagerung von Ausnahmen in die jeweiligen Satzungen in § 61 Abs. 3 sowie der Streichung einer Neuzulassung in §66 Abs. 4. sehen wir mit großer Sorge entgegen.

§ 21 Abs. 1 Zi. 13

Die Streichung der Berichtspflicht des Universitätsrates über die Erfüllung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen sowie die Maßnahmen bei etwaiger Nichterfüllung führt zu einer Abwertung der jahrelangen Bemühungen der Arbeitskreise zu Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit. Es ist daher unabdingbar, dass durch die Leitungsorgane auch weiterhin ein Augenmerk auf Quoten gelegt wird, da die gesetzlich geforderten Ziele noch nicht erreicht sind.

§71b Abs. 7 Zi. 5

Wir begrüßen die gesetzliche Verankerung der abweichenden Prüfungsmethode für Zulassungswerber*innen.

§88

Wir begrüßen, dass der bisherige Ausdruck „Frauen und Männer“ an etlichen Stellen des Entwurfs der UG-Novelle (etwa im Titel des 3. Abschnitts) nunmehr durch „Geschlechter“ ersetzt wurde. Der in §88 formulierten Erweiterung bei akademischen Graden sehen wir sehr positiv entgegen. Beides stellt einen bedeutenden Schritt zur tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter dar. Anregen möchten wir dazu, dass analog zur Frauenförderung auch Möglichkeiten der Förderung aller in der Kategorie Geschlecht marginalisierten Gruppen von Trans* und Inter* Personen zukünftig gesetzlich verankert werden.

Aus Sicht des AKG der mdw ist der vorliegende Entwurf zur Gesetzesnovelle leider an vielen Stellen immer noch diskriminierend verfasst, da er vielfach binär formuliert ist und damit der Möglichkeit eines dritten Personenstandseintrags nicht gerecht wird.

§ 98 Abs. 4a

Für den AKG der mdw ist unklar, welche Rolle der*dem Berufungsbeauftragten zugestanden wird. Mit welchen Rechten wird die*der Berufungsbeauftragte ausgestattet, welche Inhalte sollen im Bericht angesprochen werden, welche Funktion kommt dem Bericht der*des Berufungsbeauftragten zu und kann oder soll der AKG hier Stellung beziehen? Inwieweit ist die Verschwiegenheitspflicht bezüglich des Berichts gewährleistet? Wir erachten die Berichtspflicht der Berufungskommission gegenüber dem Rektorat jedenfalls als ausreichend und sehen keinerlei Bedarf an zusätzlichen Personen.

Diskriminierend ist aus Sicht des AKG der mdw, dass die Personengruppen Studierende und Universitätsdozent*innen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb die Funktion der*des Berufungsbeauftragten nicht ausüben können.

§98 Abs. 7

Eine maximale Dauer von sieben Monaten für Berufungsverfahren erscheint uns – insbesondere in Zusammenhang mit den Fristen des AKG bei etwaigen Einreden – als nicht umsetzbar. Wir ersuchen zumindest eine Erhöhung dieser Frist auf ein Jahr.

§98 Abs. 9

Wir begrüßen die Verlängerung der Frist für die Einrede des AKG.

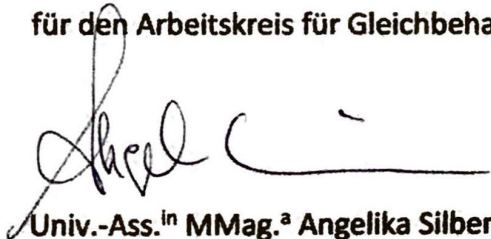
§107 Abs. 1

Aus Sicht des AKG der mdw erschweren alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe im Rahmen von Ausschreibungen Frauenförderung und Gleichstellungsansinnen. Sowohl die Erfüllung von Quoten innerhalb einer Personengruppe als auch die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Karrierestufen sind mit den entsprechenden gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben unvereinbar.

Zustimmung zur Veröffentlichung

Hochachtungsvoll

für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen:



Univ.-Ass.ⁱⁿ MMag.^a Angelika Silberbauer

Vorsitzende