

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen



Graz, 15.1.2021 us, jk

An das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at

An das Präsidium des Nationalrats

begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz (AKGL) zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 – UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 – HG geändert werden – Geschäftszahl 2020-0.723.953

Sehr geehrte Damen und Herren,

der AKGL der Universität Graz nimmt binnen offener Frist zur oben genannten UG-Novelle wie folgt Stellung:

Allgemeine Aspekte

Der Entwurf enthält einige **Ergänzungen und Klarstellungen**, die ausdrücklich begrüßt werden (siehe unten).

Daneben sind eine Vielzahl von Änderungen vorgeschlagen, die in Summe beachtliche **Verschlechterungen für die Struktur und Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen** mit sich bringen. Es ist damit eine **Gefährdung der Wirkungsziele der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität an den Universitäten** zu befürchten. Nachteilige Auswirkungen für das prioritäre Ziel der

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Vorsitzende: Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Maria Elisabeth Aigner
1. stv. Vorsitzende und Büroleiterin: OR Mag. Ulrike Schustaczek
2. stv. Vorsitzende: Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Edith Gößnitzer
3. stv. Vorsitzende: Mag. Sabine Pendl
Referentin: Mag. Johanna Kerschbaumer
Office: FOI Irene Fritz, Magdalena Laura Halb

AKGL

Harrachgasse 34, 8010 Graz
☎ ++43/316/380-1028
Fax: ++43/316/380-9012
E-Mail: akgl@uni-graz.at
<http://akgl.uni-graz.at>

Gleichstellung in einem gemeinsamen europäischen Forschungsraum (ERA Roadmap) sind dadurch zu erwarten.

Die **Balance der Kompetenzen der obersten Organe** (Universitätsrat, Senat, Rektorat) wird ohne hinreichend ersichtliche Gründe zu Ungunsten der Senate in einer Weise verändert, welche die – im UG verankerte – universitäre Autonomie einschränkt.

Die vorgesehene Form der **Mindeststudienleistung** erscheint mit Blick auf den – ebenso im UG verankerten – Grundsatz der Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten problematisch.

Für viele der vorgeschlagenen Änderungen finden sich in den Erläuterungen **keine Begründungen und Erklärungen**. Damit erscheint vielfach gänzlich unklar, was das Regelungsziel ist, welche bestehenden Probleme dadurch behoben werden sollen oder weshalb und inwieweit die Neuerungen Verbesserungen mit sich bringen.

Der fundierte **Meinungsaustausch** einer tiefergehenden Reform in Zeiten **sozialer Distanz** auf Grund der aktuellen **Corona-Pandemie** erscheint deutlich **erschwert**. Zudem wurde die **Begutachtungsfrist** über die „Dezember-Januar-Feiertagsperiode“ hin für die Universitäten ungünstig gewählt.

Zu einzelnen Regelungen:

Ad § 2 Z 9 - Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Die geltende Fassung des UG legt fest, dass die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ ein leitender Grundsatz für die Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgabe ist. Die geplante Novelle sieht eine Umformulierung in „Gleichstellung der Geschlechter“ zur Einbeziehung des 3. Geschlechts vor. Dies ist aus Sicht des AKGL sehr positiv und jedenfalls zu befürworten. Gleichzeitig könnten auch die weiteren Diskriminierungs-Tatbestände der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung des § 13 B-GlBG (welcher gem § 44 UG für alle Universitätsangehörigen und Bewerber_innen anzuwenden ist) berücksichtigt werden, zumal diese ja auch in § 42 Abs 1 und § 43 Abs 1 Z 2 UG genannt werden.

Anregung: „**Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung**“ oder „**Gleichstellung der Geschlechter und Diversitätsmanagement**“.

Im Rahmen der **Zusammensetzung von Kommissionen (§ 20a UG)** sollte jedoch eine differenzierte Formulierung angedacht werden, da diesbezüglich nach wie vor von einem binären System auszugehen ist.

Anregung: Anpassung der Überschrift des § 20a UG „Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen“ – beispielsweise „**Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Zusammensetzung von Kollegialorganen**“.

Ad § 3 Z 9 – Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung

Zu § 2 Z 9 Ausgeführtes gilt sinngemäß auch hier.

Anregung: „**Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung sowie Antidiskriminierung**“ oder „**Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung sowie Diversitätsmanagement**“.

Ad § 20 Abs 3a – virtuelle Sitzungen

Diese neue Bestimmung erklärt den Einsatz digitaler Medien für Sitzungen von Kollegialorganen für zulässig und legt fest, dass über den Einsatz dieser Technologien die oder der Vorsitzende des Kollegialorgans entscheidet und, dass via digitaler Medien zugeschaltete Personen als persönlich anwesend gelten. In den Erläuterungen (Seite 4) wird festgehalten, dass diese Bestimmung in Bezug auf das Anwesenheitsquorum gilt. Die Entscheidung über den Einsatz der Technologien der/dem Vorsitzenden zu überlassen, erscheint zu kurz gegriffen, man denke hier insbesondere an konstituierende Sitzungen, in denen die Vorsitzenden erst gewählt werden müssen. Zudem erscheint diese Vorgabe als relativ weitgehender Eingriff in die Autonomie der Universitäten. Dieser Punkt könnte ebenso der Satzungskompetenz der Universitäten überlassen bleiben wie es für alles Weitere ja auch in der geplanten Bestimmung vorgesehen ist.

Anregung: **Weglassen des Satzes „Über den Einsatz dieser Technologien entscheidet die oder der Vorsitzende des Kollegialorgans“.**

Die Erläuterungen gehen weiter davon aus, dass mit der Bestimmung die persönliche Anwesenheit von digital zugeschalteten Personen für die Feststellung des Anwesenheitsquorums gegeben ist. Offen bleibt, ob dies auch für Wahlen und die Einhaltung der Wahlgrundsätze nach § 19 Abs 3 UG ausreicht. Demnach sind Wahlen geheim durchzuführen, das Wahlrecht ist persönlich und unmittelbar auszuüben. Ob diese Erfordernisse bei Abhaltung von Sitzungen in Form von Videokonferenzen einhaltbar sind, ist ungeklärt. Doch für die Funktionsfähigkeit der Universitäten wäre die Klärung dieser Frage relevant, da idR Vorsitzende und Schriftführer_innen von Kollegialorganen zu wählen sind. Die Frage wäre auch in Bezug auf geheime Abstimmungen klärungsbedürftig.

Anregung: **Erarbeitung einer sachadäquaten Klärung der Frage von Wahlen und geheimen Abstimmungen in digital abgehaltenen Sitzungen von Kollegialorganen.**

Ad § 21 Abs 1 Z 13 iZm § 42 Abs 8f – Berichtspflicht des Universitätsrates unter Berücksichtigung von Gleichbehandlungsaspekten

Der Entwurf enthält eine Neuregelung der Berichtspflicht des Universitätsrats an die/den zuständige_n Bundesminister_in auch in Bezug auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane.

Gegen diese Änderung sprechen keine grundsätzlichen Bedenken, es sollte jedoch auch die Chance genutzt werden, zur allgemeinen Berichtspflicht des Universitätsrats einen zusätzlichen Fokus auf gleichbehandlungsrelevante Faktoren zu legen um diese wichtige Thematik mit in den Blick zu nehmen und dies breiter als ausschließlich bezogen auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen.

Anregung: „Unverzügliche Berichtspflicht an die Bundesministerin oder den Bundesminister bei schwerwiegenden Rechtsverstößen von Universitätsorganen, Gefahr eines schweren wirtschaftlichen Schadens, Vorliegen von für die strategische Ausrichtung der jeweiligen Universität wesentlichen Entwicklungen sowie Vorliegen von Umständen, welche die Universitätsleitung gravierend beeinträchtigen; **dies jeweils unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Diversity Mainstreaming**“.

Ad § 21 Abs 6 letzter Absatz – Begründung Bestellung von Universitätsratsmitgliedern

Nach der geplanten Bestimmung haben Bundesminister_in und Senat ihren Vorschlag bzw Wahlvorschlag zur Bestellung von Mitgliedern des Universitätsrats jeweils zu begründen.

Wenngleich Begründungen immer zu begrüßen sind, fehlt hier doch eine nähere Festlegung des Prozederes. Hier bleibt unklar, an wen die Begründung ergehen muss, welche Parameter bzw Auswahlkriterien herangezogen werden sollen und was zu geschehen hat, sofern diese Begründungen unsachlich oder gar diskriminierend sind.

Anregung: **Zusätzliche Aufnahme von Verfahrensbestimmungen für die Begründung der Bundesministerin bzw des Bundesministers und Zusatz „Nähere Bestimmungen in Bezug auf die Begründung des Wahlvorschlags des Senats sind in der Satzung zu regeln“.**

Ad §§ 23, 23a – RektorInnen-Wahl

a. zusätzliche Voraussetzung „Kenntnisse des österreichischen Universitätssystems“

Obwohl sich daraus mittelbar ein Nachteil für auswärtige Bewerber_innen ergeben kann, erscheint es vor dem Hintergrund der Anforderungen an das konkrete Amt als durchaus noch sachadäquates Kriterium, zumal auch von Kenntnissen nicht von Erfahrung gesprochen wird.

b. Einziehung eines Höchstalters (Vollendung des 70. Lebensjahres)

Wenngleich die Erläuterungen auf die entsprechende Regelung für Richter_innen des VfGH verweisen, ergründet sich die Notwendigkeit einer solchen Bestimmung in keiner Weise, da nicht ausgeführt wird, weshalb es einer solchen Höchstaltersgrenze bedarf und weshalb gerade diese gewählt wird. Gemeinsamkeiten der Tätigkeiten von Richter_innen und Rektor_innen, die diese Grenze nahelegen würden, werden nicht genannt. Hier besteht Sorge einer Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Alters.

Anregung: **Weglassen der Höchstaltersgrenze (70. Lebensjahr).**

c. Vergrößerung der Findungskommission von 2 auf 5 Mitglieder

Eine Vergrößerung erscheint mit Blick auf eine breitere Entscheidungsfindung sinnvoll. Gleichzeitig wäre es wichtig, an dieser Stelle die Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen festzulegen, damit dieser seiner gesetzlichen Aufgabe des Entgegenwirkens von Diskriminierungen und der Beratung von Universitätsorganen bestmöglich wahrnehmen kann.

Anregung: **Einfügen eines § 23a Abs 1 Z 4 „Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen als beratendes Mitglied“.**

Ad § 23 – Wiederbestellung Rektor in

a. Die Bekanntgabe des Interesses an einer Wiederbestellung soll nun „rechtzeitig“ erfolgen.

Das Wort „rechtzeitig“ sollte durch eine bestimmte Zeitangabe ersetzt werden um Unklarheiten von vornherein nicht entstehen zu lassen.

b. Wegfall der Senatsbeschlusskompetenz

Es wird ein Wegfall der Senatsbeschlusskompetenz bei der Wiederbestellung für die 2. Amtsperiode einer Rektorin bzw eines Rektors vorgesehen, an Stelle der Voraussetzung eines Beschlusses mit Zweidrittelmehrheit kommt eine bloße Anhörung des Senats. Die Notwendigkeit oder Sinnhaftigkeit dieser Schmälerung der Kompetenz des Senats erschließt sich nicht. Einer dermaßen für die Geschicke einer Universität

maßgeblichen Entscheidung sollte ein entsprechend qualitätsvoller Entscheidungsprozess unter breiter Beteiligung von Universitätsorganen vorangehen. Die 2. Amtsperiode einer Rektorin oder eines Rektors erscheinen nicht weniger gewichtig, als die 3. Periode. Ab der 4. Periode müsste nach den Erläuterungen ohnehin wieder ausgeschrieben werden und die amtierende Rektorin bzw der amtierende Rektor müsste sich in Konkurrenz mit anderen Kandidat_innen bewerben.

Anregung: **Belassen der Voraussetzung des Zweidrittel-Mehrheitsbeschlusses des Senats plus Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.**

Ad § 42 Abs 2 – Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Der Entwurf sieht die Festlegung einer Mindestanzahl von 5 Mitgliedern und 5 Ersatzmitgliedern (Abs 2 Satz 1) und die Festlegung der Anzahl in der Satzung (Abs 2 Satz 2) vor. Letzteres wäre aus Sicht des AKGL völlig ausreichend. Die Festlegung einer so niedrigen Mindestanzahl birgt die Gefahr, dass sich manche Universitäten gerne und ohne weiteres mit diesem Minimum begnügen werden und damit eine effiziente Gleichstellungsarbeit im Sinne der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben verhindert wird.

Anregung: **Weglassen der Mindestanzahl oder Ergänzung wie etwa „Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen haben eine der Größe der Universität angemessene Anzahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern anzugehören...“.**

Ad § 42 Abs 2 – Wahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch die jeweiligen Gruppen von Universitätsangehörigen

Aus den Erläuterungen geht nicht hervor, weshalb eine solche Änderung von Entsendung auf Wahl hin erforderlich und sinnvoll erachtet wurde. Die Gründe sind unbekannt. Die Notwendigkeit erschließt sich auch nicht ohne weiteres. Wenngleich eine Wahl grundsätzlich als fairer, demokratischer Akt zu werten ist, so erscheint dies im Zusammenhang mit einem Kontrollorgan nicht zweckmäßig. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat zwar in gewisser Weise auch „interessensvertreterische“ Elemente in seiner Arbeit, ist jedoch von seinen gesetzlichen Aufgaben her in erster Linie ein Kontrollorgan. Die Mitglieder haben bestimmte einschlägige Kompetenzen aufzuweisen. Bekanntheit und Beliebtheit wie sie bei der Wahl in Interessenvertretungsorgane eine wichtige Rolle spielen mögen, sind nicht in gleicher Weise relevant. Des Weiteren bleibt unklar, wie im Falle des Ausfalls von Haupt- und Ersatzmitgliedern vorzugehen ist. Derzeit sehen Satzungsteile etwa vor, dass Nachentsendungen bei laufender Funktionsperiode durchgeführt werden können um die Funktionsfähigkeit des Organs bestmöglich zu erhalten. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übt viele seiner Aufgaben nicht als Kollegialorgan aus, sondern durch einzelne beauftragte oder nominierte Mitglieder, wie etwa die Begleitung von Personalverfahren an den einzelnen Fakultäten, daher ist eine rasche Nachbesetzung manchmal in besonderer Weise erforderlich.

Weiters ist unklar, wer wählt – alle Angehörigen der jeweiligen Gruppe (könnte dem geplanten Gesetzestext entnommen werden) oder die VertreterInnen der jeweiligen Gruppen im Senat (könnte den Erläuterungen entnommen werden).

Die Kompetenzen zur Beurteilung der Qualifikationen in Bezug auf Gender und Diversity Mainstreaming, Gleichstellung, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und so weiter liegen auf Grund seiner Tätigkeiten und Erfahrung bei der Aufgabenerfüllung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Anregung: **Eine Ausschreibung der freien Plätze und die Möglichkeit für alle Interessierten sich zu bewerben verbunden mit einem Vorschlagsrecht des amtierenden Arbeitskreises für**

Gleichbehandlungsfragen erschiene sachadäquat. Daher sollte diesem jedenfalls ein Vorschlagsrecht eingeräumt werden und ansonsten der bisherige Entsendungsmodus erhalten bleiben.

Ad § 42 Abs 2 – Unvereinbarkeit der Mitgliedschaften in Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Senat

Auch Sinn und Zweck dieser geplanten Neuregelung erschließen sich nicht und werden auch nicht in den Erläuterungen besprochen. Wo sach- und zuständigkeitsbezogene Überschneidungen und daraus womöglich bestehende Befangenheiten entstehen sollten, wird nicht benannt. Erfahrungsgemäß gibt es eine gewisse Überschneidung von engagierten Universitätsangehörigen in beiden Organen ohne, dass es zu Rollenkonflikten kommt. Wo dies im konkreten Einzelfall anders sein könnte, wird mit allgemeinen Befangenheitsregeln das Auslangen gefunden.

Anregung: **Weglassen der angedachten Unvereinbarkeitsbestimmung.**

Ad § 42 Abs 2 – Wahl von Vorsitzenden-Stellvertreter_in des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Die geplante Regelung sieht derzeit nur eine Stellvertretung vor. Der AKGL hat derzeit 3 Stellvertreter_innen, was angesichts der anfallenden Arbeitsmenge auch notwendig ist.

Anregung: **Es sollte auch die Möglichkeit weiterer Stellvertreter_innen einbezogen werden.**

Ad § 42 Abs 2 letzter Satz und § 143 Abs 71 – Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Übergangsregelung

a. Funktionsperiode des AKGL

Eine Festlegung der Dauer mit 3 Jahren erscheint nicht erforderlich.

Anregung: Die **Dauer der Funktionsperiode könnte wie bisher der Satzung überlassen** bleiben.

b. Festlegung des Beginns mit 1. Oktober und Anwendung des neuen § 42 Abs 2 in Funktionsperiode ab dem 1.5.2021.

Dies kann zu einer Vakanz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen führen.

Anregung: **Weglassen der Fixierung des Beginns der Funktionsperiode mit 1.10. oder Aufnahme einer zusätzlichen Übergangsbestimmung** wonach sich die Funktionsperiode des ‚auslaufenden‘ Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bis 30.9. des jeweiligen Jahres verlängert.

c. Redaktionsversehen in § 143 Abs 71

Anregung: In § 143 Abs 71 handelt es sich beim Zitat „§ 41 Abs 2“ wohl um ein Redaktionsversehen und es müsste heißen „§ 42 Abs 2“.

Ad § 42 Abs 6 Z 2 – Bewerbungsunterlagen an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Die Ergänzung dahingehend, dass auch Bewerbungsunterlagen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen sind, stellt eine **wertvolle Anpassung dar**. Die Einsicht in Bewerbungsunterlagen ist zwar auch bisher im Wege des § 42 Abs 4 UG möglich, doch ein automatischer Zugang sollte in Zeiten verstärkter digitaler Abwicklung von Personalverfahren selbstverständlich sein und es erleichtert die Arbeit, wenn nicht in jedem Fall gesondert angefragt werden muss.

Ad § 42 Abs 8 – Beschwerde an die Schiedskommission und Frauenförderung

Die Ergänzung einer Möglichkeit auch in Bezug auf Verstöße gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen Verstöße gegen den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

Aus Sicht des AKGL handelt es sich hierbei um eine **wertvolle Weiterentwicklung** des Gleichstellungsrechts.

Ad §§ 59a, 59b, 67, 68 – Mindeststudienleistung und Beurlaubung

In Hinblick auf die geplante Mindeststudienleistung besteht die Sorge, dass diese Studierende mit Betreuungspflichten und berufstätige Studierende besonders belasten und benachteiligen wird. Beides – Betreuungspflichten und Berufstätigkeit – sind Realität vieler Studierender. Ein Erlöschen der Zulassung im Falle der Nichterfüllung der Mindestleistung erscheint vor diesem Hintergrund nicht verhältnismäßig. Die zusätzliche Möglichkeit der Beurlaubung auch unter dem Semester ist sicherlich in manchen Fällen sinnvoll nutzbar, doch wird oftmals nichts auszugleichen sein, da sich Studierende aus verschiedensten Gründen nicht beurlauben lassen wollen, sondern langsam studieren möchten/müssen oder auch weil der Abschluss einer Lehrveranstaltung idR am Ende des Semesters erfolgt und eine halb absolvierte Lehrveranstaltung nicht anrechenbar ist.

Anregung: **Weglassung der geplanten Mindeststudienleistung oder jedenfalls Abmilderung der Rechtsfolgen** bei Nicht-Erbringung der Mindestleistung (dzt Erlöschen der Zulassung gem § 68 Abs 1 Z 2a), insbesondere bei Vorliegen von speziellen Gründen wie Schwangerschaft, dem Vorhandensein von Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, Berufstätigkeit und dergleichen.

In § 67 Abs 1 sollte weiterhin die Möglichkeit belassen bleiben, dass **in der Satzung weitere Gründe für die Beurlaubung** festgelegt werden können.

Ad § 88 – Führung akademischer Grade in der abgekürzten Form mit geschlechtsspezifischem Zusatz

Aus gleichbehandlungsspezifischer Sicht ist diese Ergänzung sehr **zu begrüßen**.

Ad § 98 – Berufungsverfahren**a. Abs 2 – Ergänzung, dass Kandidat_innen-Einbeziehung gem Abs 1 bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags durch Berufungskommission oder Rektor_in vorgenommen werden kann**

Es bestehen keine Bedenken in Bezug auf diese Ergänzungen. Verfahrensverzögerungen sind vorhersehbar, müssen aber im Falle einer solchen Regelung in Kauf genommen werden, da sichergestellt werden müsste, dass die Qualifikation der Kandidat_innen im Sinne eines fairen Verfahrens vergleichbar mit den Bewerber_innen begutachtet werden und dass die Kandidat_innen nachträglich noch zur Präsentation eingeladen werden müssen.

Anregung: Es müsste zusätzlich gesetzlich klargestellt werden, dass diese **Kandidat_innen ebenfalls der Begutachtung und Präsentation zugeführt** werden, denn sonst ergeben sich keine vergleichbaren Grundlagen zur Entscheidung der Berufungskommission und Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit dieser Entscheidung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

b. Abs 5, 7 und 8 – Fristen und Rechtsfolgen bei deren Verstreichen

In Abs 5 soll eine einmonatige Frist zur Prüfung der Bewerbungsunterlagen eingezogen werden. Nach Abs 7

soll eine siebenmonatige Frist zur Erstellung des Besetzungsvorschlags gelten. In Abs 8 wird normiert, dass bei Verstreichen der siebenmonatigen Frist die Rektorin bzw der Rektor anhand der bereits vorhandenen Unterlagen die Auswahlentscheidung treffen kann. Etwa bei besonders hoher Anzahl von Bewerbungen oder bei Vorliegen sonstiger besonderer Umstände kann ein Monat zu kurz sein. Erfahrungsgemäß gereicht es Bewerberinnen zum Nachteil, wenn es wie etwa in den Geisteswissenschaften sowohl eher eine hohe Zahl an Bewerbungen gesamt gibt, als auch einen hohen Anteil von Frauen. Gerade gegen das vorschnelle Ausscheiden von Frauen muss sich aber regelmäßig der AKGL einsetzen und es bedarf zusätzlicher Diskussionen, Stellungnahmen und dergleichen. Eine begründete Verzögerung kann sich auch dann ergeben, wenn der AKGL auf Grund eines benachteiligenden und sachlich nicht gerechtfertigten Ausscheidens von Bewerber_innen Interventionen ergreifen muss. Die Berufungskommission hat in Folge wieder zu erwägen, welche Bewerbungen tatsächlich doch noch im Verfahren zu belassen sind. Das Ausgeführte gilt sinngemäß für die Auswahl zur Einladung zu den Vorträgen und zur Erstellung des Besetzungsvorschlages. An jeder Stelle werden Bewerber_innen ausgeschieden und können dabei diskriminiert werden, sodass Interventionen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erforderlich werden. Doch auch ohne solche Interventionen kann eine qualitätsorientierte, sorgfältige Auswahl berechtigterweise länger dauern.

Anregung: Es sollte die **Möglichkeit einer begründeten Überschreitung dieser Fristen** geben und vor Eintritt der Rechtsfolge des Abs 8 (Auswahlentscheidung ohne Besetzungsvorschlag der Berufungskommission) wäre das **Setzen einer Nachfrist** wie bei anderen Säumnisregelungen des UG angebracht.

c. Abs 4a – Berufungsbeauftragte

Zum Zwecke der Transparenz (vgl Erläuterungen S. 26) sollen Berufsbeauftragte von der Rektorin bzw vom Rektor bestellt werden können, die an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen können und einen Bericht über das Verfahren an die Rektorin bzw an den Rektor erstatten. Aus Sicht des AKGL ist Transparenz in Personalauswahlverfahren grundsätzlich zu begrüßen. Das gewählte Instrument einer_eines Berufsbeauftragten erscheint jedoch weder zielführend noch angemessen. Zudem ist nicht ersichtlich, weshalb diese ausschließlich aus der Gruppe der Universitätsprofessor_innen oder des Verwaltungspersonals stammen sollen. Darüber hinaus erschiene eine zusätzliche Bindung von Ressourcen ohne erkennbare Qualitätsverbesserung des Verfahrens nicht sinnvoll.

Anregung: **Dem Ziel der umfassenden Information an die Rektorin oder den Rektor sollte das Ziel der Qualitätssteigerung der Verfahren hinzugefügt werden.** Beiden Zielen könnte an Stelle der vorgesehenen Konstruktion von Berufsbeauftragten auch mit Hilfe von konkreten Vorgaben für einen Endbericht der Berufungskommission selbst gedient werden. Eine Qualitätsverbesserung läge gegebenenfalls dann vor, wenn etwa in angemessener Weise Informationen und Serviceleistungen für die Berufungskommissionen bereitgestellt würden.

d. Abs 6 – RektorIn ist vor der Weiterleitung der Bewerbungen an die Gutachter_innen einzubinden

Die Berufungskommission ist grundsätzlich eine fachkompetente Kommission, dennoch sind Versehen nicht auszuschließen und eine weitere Prüfung nicht grundsätzlich abzulehnen. Die Rektorin bzw der Rektor kann allerdings hier nur darauf aufmerksam machen, wenn aus ihrer_seiner Sicht Bewerbungen nicht an die Gutachter_innen gesendet werden sollen.

Anregung: **Die Rektorin bzw der Rektor soll auch Einwand erheben können, wenn eine ihrer_seiner Ansicht nach geeignete Bewerbung zu Unrecht vor der Begutachtung ausgeschieden wurde.** Dies wird erfahrungsgemäß häufiger der Fall sein.

e. **Abs 9** – Verlängerung der **Beschwerdefrist** des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen von zwei auf **drei Wochen** wie in anderen Beschwerdefällen. Diese Angleichung erscheint **passend und sinnvoll**.

Ad § 99 Abs 5 – abgekürztes Berufungsverfahren

Die Formulierung **Gleichstellung der Geschlechter** an Stelle von Gleichstellung von Frauen und Männern auch an dieser Stelle ist **konsequent und zu befürworten**.

Ad § 99a Abs 2 – unbefristete Professur ohne Ausschreibung

Nach der geplanten Neubestimmung soll es in begründeten Fällen die Möglichkeit geben ohne Berufungsverfahren nach § 98 UG eine unbefristete Professur zu besetzen. Ausschreibungsverfahren ermöglichen viel eher eine diskriminierungsfreie Entscheidung. Die Besetzung von unbefristeten Professuren bietet auch willkürlichen Entscheidungen und Diskriminierungen Raum. Es kann hier ein Einfallstor für einen weiteren gender gap entstehen.

Anregung: **Weglassen dieser Ergänzung.**

Ad § 107 – Ausschreibung und spätere alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe

Es soll ein zusätzlicher Satz eingefügt werden, wonach im Rahmen einer Ausschreibung auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorgesehen werden können. Diese Formulierung ist überaus unklar und unbestimmt. Der Begriff Personalgruppe ist nicht definiert. Wenn erst nach Einlagen von Bewerbungen und deren Kenntnis eine Änderung von Voraussetzungen vorgenommen wird, können Bewerber_innen willkürlich ausgeschieden werden. Die Ergänzung steht in Widerspruch zu § 7 B-GIBG.

Anregung: **Weglassen der Ergänzung.**

Ad § 109 – Höchstdauer der Arbeitsverhältnisse

Die Bestimmungen in Bezug auf die Kettenvertragsproblematik, die dem Schutze der Arbeitnehmer_innen dienen sollen, beinhalten komplexe gesamtuniversitäre Fragestellungen. Generell erscheint es sinnvoller, einen deutlichen **Ausbau von unbefristeten Arbeitsverhältnissen** mit konkreter Personalentwicklungsstrategie und **längerfristigen Perspektiven** anzustreben und eine **weitere Prekarisierung eines großen Teils des Universitätspersonals hintanzuhalten**.

Insbesondere der neue Abs 8 erscheint problematisch, wonach bei der Höchstdauer der Arbeitsverhältnisse alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen sind, unabhängig davon, ob diese unmittelbar aufeinander folgen. Diese Einschränkungen können gerade Frauen benachteiligen, die etwa einen Wiedereinstieg anstreben.

Anregung: **Entwicklung einer benachteiligungsfreien, klaren Lösung, die anstrebt, den unterschiedlichen Interessen bestmöglich gerecht zu werden.**

Ad § 126 Abs 4 – Verweis auf das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86

Der dynamische Verweis auf das Vertragsbedienstetengesetz („in der jeweils geltenden Fassung“) soll **entfallen**. Dadurch entsteht für Arbeitnehmer_innen, die zu den übergeleiteten Vertragsbediensteten nach § 126 UG zählen, eine unklare Rechtslage. Bis dato ist eindeutig, dass auf diese Dienstnehmer_innen die jeweils aktuelle Fassung des VBG zur Anwendung kommt. Der neue statische Verweis auf das VBG 1948, BGBl. Nr. 86 könnte so ausgelegt werden, dass ab dem Inkrafttreten der Novelle die Fassung von 1948

anzuwenden ist. Dadurch würden im Vergleich zu den weiteren Bedienstetengruppen der Universitäten extreme Ungleichbehandlungen (etwa das Gehalt oder Urlaubsausmaß betreffend) entstehen. Dies kann kaum gewollt sein. Auch wenn die Neuregelung derart interpretiert wird, dass ab Inkrafttreten auf übergeleitete Vertragsbedienstete die derzeitige Fassung des VBG anzuwenden ist, entstehen Schieflagen. Es würde dazu führen, dass beispielsweise zukünftige Gehaltsanpassungen für übergeleitete Vertragsbedienstete nicht zum Tragen kommen. Da eine sachliche Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlungen nicht ersichtlich ist, wären übergeleitete Vertragsbedienstete klar diskriminiert.

Anregung: **Beibehaltung der Formulierung „in der jeweils geltenden Fassung“.**

Aus all diesen Gründen regen wir an, **zumindest einzelne Punkte, die auf Grund der eingehenden Stellungnahmen als besonders kritisch eingestuft werden können, zurückzustellen und in einen neuen, breiten Diskussions- und Meinungsbildungsprozess zu führen.** Dies würde die Akzeptanz und das Verständnis wesentlich steigern und damit die Umsetzung mit Sicherheit deutlich verbessern.

Mit der Veröffentlichung dieser Stellungnahme auf den Webseiten des Parlaments erklären wir uns einverstanden.

Mit freundlichen Grüßen,

Maria Elisabeth Aigner eh, Ulrike Schustaczek eh

Ergeht in Kopie an:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Frau MinRⁱⁿ Mag.^a Christine Perle, christine.perle@bmbwf.gv.at

Frau Mag.^a Charlotte Eisenstädter, charlotte.eisenstaedter@bmbwf.gv.at

Bereichssprecher_innen Wissenschaft der Parlaments-Klubs

Herrn Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Rudolf Taschner, ÖVP, rudolf.taschner@parlament.gv.at

Frau Mag. Andrea Kuntzl, SPÖ, andrea.kuntzl@spoe.at

Herrn Mag. Dr. Martin Graf, FPÖ, martin.graf@parlament.gv.at

Frau Mag. Eva Blimlinger, Die Grünen, eva.blimlinger@parlament.gv.at

Frau Mag. Martina Künsberg Sarre, NEOS, martina.kuensberg-sarre@parlament.gv.at

An die Bereichssprecher_innen Frauen bzw Gleichbehandlung der Parlaments-Klubs

Frau Dipl.-Kffr. (FH) Elisabeth Pfurtscheller, ÖVP, elisabeth.pfurtscheller@parlament.gv.at

Frau Gabriele Heinisch-Hosek, SPÖ, gabriele.heinisch-hosek@parlament.gv.at

Frau Rosa Ecker, MBA, FPÖ, rosa.ecker@parlament.gv.at

Frau Mag. Meri Disoski, Die Grünen, meri.disoski@gruene.at

Frau Henrike Brandstötter, NEOS, henrike.brandstoetter@parlament.gv.at