



Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

unser Zeichen

uns_er_e Bearbeit_erin
Pohl

Datum
4.1.2021

Betrifft: 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

Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Technischen Universität Wien zu den die Arbeitskreise betreffenden Änderungen

Zunächst möchten wir zwei positive Änderungen hervorheben:

1. Bewerbungsunterlagen (§ 42 Abs. 6)

§ 42 Abs. 6 legt fest, dass dem AKG nicht mehr nur eine Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen ist, sondern auch die Bewerbungsunterlagen. Das erleichtert die Situation der AKG-Mitglieder, da dadurch Klarheit geschaffen wird, dass sie in Bewerbungsunterlagen Einsicht nehmen können.

2. Anrufung der Schiedskommission (§ 42 Abs. 8)

§ 42 Abs. 8 legt fest, dass es in Hinkunft auch die Möglichkeit geben wird, die Schiedskommission bei einer Verletzung des Frauenförderungsgebots anzurufen, und nicht mehr nur bei einer Verletzung des Diskriminierungsverbots. Das entspricht einer langjährigen Forderung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.

Andere Änderung im Entwurf sind eindeutig abzulehnen.

1. Die Ermittlung der AKG-Mitglieder durch Wahl (§ 42 Abs. 2)

Die wesentlichsten Funktionen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der österreichischen Universitäten sind laut § 42 des Universitätsgesetzes die Aufsicht über Bewerbungsverfahren, die Kontrolle der Zusammensetzung von Kollegialorganen und die Kontrolle von Wahlvorschlägen für den Senat. Der AKG ist daher primär ein Aufsichts- oder Kontrollorgan und kein Vertretungsorgan wie etwa der Senat oder der Betriebsrat.

Bis jetzt sind die Mitglieder des AKG vom Senat entsandt worden (§ 42 Abs. 2). In der vorliegenden Novelle zum Universitätsgesetz wird bestimmt, dass die Mitglieder in Hinkunft zu wählen sind. Dem AKG der TU Wien erscheint das nicht schlüssig, da uns keine Aufsichtsgremien bekannt sind, die gewählt werden. Weder die Schiedskommission, noch der Universitätsrat, noch die Bundesgleichbehandlungskommission werden gewählt.

Außerdem sind für die Arbeit im AKG ein hohes Engagement, Erfahrung in Gleichstellungsagenden und sehr gute juristische Kenntnisse nötig. In Wahlen ist es kaum möglich zu überprüfen, ob die Personen auf den Wahlvorschlägen über diese Kenntnisse verfügen und außerdem bereit sind, den hohen Arbeitsaufwand, den eine Mitarbeit im AKG mit sich bringt, aufzubringen. Derzeit werden mit den Personen, die sich für eine Mitarbeit im AKG interessieren, Vorgespräche geführt, und sie werden auf die hohe Arbeitsbelastung aufmerksam gemacht. Andere Kollegialorgane, wo fachliche Kenntnisse wünschenswert sind, werden ebenfalls nicht gewählt (z.B. Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen). Bei einer Wahl in den AKG besteht die Gefahr, dass manche Personen, die gewählt werden, nicht bereit sind, sich die entsprechenden Fachkenntnisse anzueignen oder die nötige Zeit aufzuwenden, um ihre Arbeit sorgfältig zu erledigen. Das könnte dazu führen, dass der AKG seinen gesetzlichen Aufgaben nicht mehr oder nur eingeschränkt nachkommen kann.

Aus allen diesen Gründen lehnt der AKG die Wahl der Mitglieder ab und tritt dafür ein, dass die bisherige Regelung der Entsendung beibehalten wird.

2. Beschränkung der Anzahl der stellvertretenden Vorsitzenden auf eine Person (§ 42 Abs. 2)

§ 42 Abs. 2 der Novelle begrenzt die Anzahl der stellvertretenden Vorsitzenden des AKG auf eine Person. Angesichts der stark gewachsenen Belastung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ist nicht nachvollziehbar, warum nur ein/e Stellvertreter_in möglich sein soll. Viele Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen haben bereits mehrere Stellvertreter_innen, was sich gut bewährt hat. Wir treten dafür ein, dass die entsprechende Stelle in der Novelle angepasst wird.

3. Festlegung des Verhältnisses der Gruppen von Universitätsangehörigen (§ 42 Abs. 2)

Die Novelle enthält in § 42 Abs. 2 auch die Bestimmung, dass der Senat für den AKG das Verhältnis der Gruppen der Universitätsangehörigen (gemäß § 25 Abs. 3) in der Satzung festzulegen hat. Eine Festlegung von fixen Paritäten ist generell problematisch, da es aufgrund der hohen Arbeitsbelastung an sich schwierig ist, Mitglieder zu finden, und Mitglieder der Personengruppe der Professor_innen oft besonders schwer zu gewinnen sind. Eine gewisse Flexibilität wäre daher vorteilhaft. Außerdem sollte bei der Auswahl der Mitglieder die Qualifizierung für diese Funktion im Vordergrund stehen und nicht die Erfüllung bestimmter Paritäten. Wir lehnen daher die verbindliche Festlegung von Verhältnissen von Gruppen der Universitätsangehörigen durch den Senat ab.

4. Gleichzeitige Mitgliedschaft in AKG und Senat (§ 42 Abs. 2)

Darüber hinaus wird in der Novelle des Universitätsgesetzes bestimmt, dass eine gleichzeitige Mitgliedschaft im AKG und im Senat unzulässig ist. Das Festschreiben einer Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft im Senat und im AKG im UG ist strikt abzulehnen. Befangenheits- und Unvereinbarkeitsregeln sind wesentliche Aspekte der inneren Organisation einer Universität, und die Einhaltung dieser Teil des internen Kontrollsystems. Die Festlegung solcher Regeln hat also generell im Rahmen der Autonomie der einzelnen Universität zu erfolgen. Darüber hinaus kann es an kleinen Universitäten und an Universitäten mit einem geringen Frauenanteil unter den Lehrenden zu Schwierigkeiten mit der gesetzeskonformen Besetzung von Gremien kommen, da ja sowohl in Kollegialorganen als auch im AKG eine ausreichende Anzahl von Frauen vertreten sein müssen. Darüber hinaus ist der Senat nur mit sehr wenigen Agenden befasst, bei denen tatsächlich eine Unvereinbarkeit durch gleichzeitige Mitgliedschaft in AKG und Senat entstehen könnte.

5. Mindeststudienleistungen (§ 59a)

Weiters halten wir den Zwang, dass Studierende 24 ECTS innerhalb der ersten zwei Jahre zu absolvieren haben, für problematisch, da es besonders für Studierende mit Betreuungspflichten eine große Herausforderung sein kann. Bei Beurlaubung verlieren diese Studierenden die Familienbeihilfe. Im Fall einer plötzlichen Belastung (z.B. durch Krankheit eines Kindes) kommt es zu besonderen Problemen. In diesem Zusammenhang halten wir die zwingende Exmatrikulation und Sperre für 10 Jahre in dem belegten Fach für nicht akzeptabel.

6. Ausschreibung von Stellen (§ 107 Abs. 1)

In § 107 Abs. 1 wird die Ausschreibung von Stellen geregelt. In einer neuen Regelung wird ermöglicht, dass alternative Zuordnungen zu Personalgruppen in der Ausschreibung möglich sind. Diese Regelung macht objektive Personalauswahlprozesse schwierig, da der Vergleich zwischen den besten Bewerber_innen im Rahmen der alternativen Personalgruppen eine große Herausforderung darstellt. Personalentscheidungen auf dieser Basis enthalten daher ein gewisses Ausmaß an Willkür, und ein objektiver Nachweis für Diskriminierung wird dadurch erschwert. Wir lehnen daher die Möglichkeit der Ausschreibung für alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe ab.