

**Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**  
**an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck**  
**Univ.-Prof. Dr. Margarethe Hochleitner**

---

Innsbruck, am 17.4.2002

An das  
Bundesministerium für  
Bildung, Wissenschaft und Kultur  
Minoritenplatz 5  
1010 Wien

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) – GZ 34.190/2-VII/B/4/2002**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck nimmt zum angeführten Gesetzesentwurf wie folgt Stellung:

**A. Allgemeine Bedenken gegen den Entwurf**

Vor einer detaillierteren Auseinandersetzung mit den Teilen des Entwurfs, die die Gleichbehandlung/Frauenförderung betreffen, ist es erforderlich, eine **Gesamt-Beurteilung des Entwurfs ua unter den Gesichtspunkten des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung** zu unternehmen. Hier werden ja die **Rahmenbedingungen**, unter denen diese Anliegen an den „vollrechtsfähigen“ Universitäten umgesetzt werden müssten, konstituiert. Diesbezüglich sind seitens des AKG an der Universität Innsbruck große Bedenken anzumelden.

**Notwendigkeit der Erlassung eines neuen Universitätsgesetzes:**

Zum gegebenen Zeitpunkt (für Innsbruck knapp zwei Jahre nach Umsetzung des UOG 93) abermals eine völlige Umstrukturierung der Universitäten ins Auge zu fassen, ohne dass die Erfahrungen aus der Umsetzung des UOG 93 in das Gestaltungskonzept einfließen konnten, scheint nicht sinnvoll: Betrachtet man die seit ca zehn Jahren permanent erfolgten massiven Änderungen im Organisations-, Studien- und Dienstrecht mit dem Ziel einer Umgestaltung und Modernisierung der Universitäten, so macht es uE keinen Sinn, abermals eine gänzlich neue Aufbau- und Ablauforganisation der hochkomplexen Institution Universität zu schaffen. Hinzu kommt, dass bislang nicht einmal die Kosten und der Verwaltungsaufwand, die die

bisherigen Umgestaltungsprozessen hervorgerufen haben, analysiert wurden. Es fehlt auch eine Evaluierung der bisherigen (Um-) Organisationsmaßnahmen als Entscheidungsgrundlage für die langfristige Ausrichtung der Hochschulpolitik. Sinnvoller und kostengünstiger erschiene eine solche Evaluierung mit anschließender Reformierung des UOG 93.

### **Universitätsautonomie:**

Der Entwurf geht zu Unrecht davon aus, dass eine Universität, die auf den Grundsätzen demokratischer Mitbestimmung basiert, a priori weniger leistungsfähig sei. Ausgehend von dieser Annahme wird einer autoritären und undurchschaubaren Universitätsorganisation der Boden bereitet. Das Problem, dass eine Rücknahme der bundeseinheitlichen Regelungsstandards nicht zu einer Reduktion der zu treffenden Entscheidungen führt, sondern lediglich – nahezu zwangsläufig – zu **weniger Rechtsstaatlichkeit und Transparenz** bei der Fällung dieser Entscheidungen wird negiert.

Auch ist **Autonomie** kein Terminus, der mit beliebigen Inhalten gefüllt werden kann, sondern ein Organisationsschema, das die **Selbstordnungsfähigkeit** einer Gruppe von Menschen zur eigenständigen und eigenverantwortlichen Erfüllung ihrer Aufgaben bezeichnet. Diesem Prinzip der Selbstorganisation wird im Entwurf keinesfalls Rechnung getragen. Vielmehr laufen ihm verschiedene Bestimmungen (zB über die Besetzung des Universitätsrates) diametral entgegen. **Bedenklich erscheint uns der Entwurf besonders im Lichte der in § 2 Abs 2 und § 7 Abs 1 verfassungsrechtlich gewährleisteten Universitätsautonomie (UOG 93).** Die geplante Leitungsstruktur steht uE im Gegensatz zu grundlegenden Prinzipien der **universitären Selbstverwaltung**. Deren Organe werden regelmäßig durch Wahlen aus der Mitte der Angehörigen des Selbstverwaltungsverbandes bestellt. Genau jenes demokratische Element, das dem Wesen der Selbstverwaltung stets innewohnte, wird bei der Bestellung der universitären Spitzenorgane massiv missachtet.

### **Mittelbare Diskriminierung von Frauen:**

Bereits die Umstrukturierung einer noch in Ansätzen demokratischen Universitätsorganisation zu autoritären hierarchischen Strukturen führt zu einer mittelbaren Diskriminierung der Frauen an österreichischen Universitäten. Besonders die Abschaffung der Mitbestimmung des universitären Mittelbaus trifft nicht nur gerade jene Gruppe, die nachweislich in den vergangenen Jahrzehnten das Gros der Arbeit in Lehre und Forschung geleistet hat, sondern es wird gerade jene Gruppe von der Gestaltung des eigenen Lebens- und Arbeitsumfeldes ausgeschlossen, in der zumindest ein gewisser Frauenanteil erreicht wurde.

Organisationsrechtlich sind nach dem Gesetzestext folgende Gruppen von HochschullehrerInnen gleichgestellt und sämtlich weisungsgebunden:

- UniversitätsdozentInnen (§ 117 Abs 2 Z 4)
- UniversitätsassistentInnen (§ 117 Abs 2 Z 5)
- StudienassistentInnen (§ 117 Abs 2 Z 7)
- Lehrbeauftragte (§ 117 Abs 2 Z 8).

Sie alle gelten organisationsrechtlich als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 95. Dh. sie „müssen eine für die vorgesehene Verwendung in Betracht kommende angemessene Qualifikation aufweisen. Sie haben in ihrem Fach an der Erfüllung der Aufgaben... in Forschung ... und Lehre *mitzuarbeiten*.“ (§ 95 Abs 1).

Im Gegensatz dazu sind nunmehr ausschließlich die UniversitätsprofessorInnen „für die Forschung...sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet *verantwortlich*.“ (§ 92 Abs 1)

Die Bestimmungen, die die an der Universität vertretenen Personengruppen mit unterschiedlich großen Handlungs- und Gestaltungsspielräume ausstatten, bewirken ganz generell eine **mittelbare Diskriminierung** von Frauen, **da sie mit den unbefristet beschäftigten UniversitätsprofessorInnen stets jene Personengruppe privilegieren, in der Frauen immer noch drastisch unterrepräsentiert sind.**

Dies mögen einige **Beispiele** illustrieren:

- **Zusammensetzung des Senats:**
  - Bei einer vom Universitätsrat festzulegenden Gesamtzahl von 12 bis 24 Mitgliedern muss die Anzahl der ProfessorInnen (§ 24 Abs 4 Z 1) „die absolute Mehrheit“ ausmachen. Dies stellt eine Diskriminierung von Frauen dar, die österreichweit in dieser Gruppe nach wie vor eine sehr kleine Minderheit sind.
  - Hingegen ist nur eine verschwindend geringe Zahl von „VertreterInnen der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen“ vorgesehen, von denen eine/r mit Lehrbefugnis ausgestattet sein muss. (§ 24 Abs 4 Z 2). Gerade in dieser Gruppe sind verstärkt Frauen tätig, die durch diese Minimalvertretung neuerlich diskriminiert werden.
  - Ebenso eklatant unterrepräsentiert sind die VertreterInnen des nicht wissenschaftlichen Personals, also ebenfalls eine Personengruppe mit sehr hohem Frauenanteil.
- **Mitwirkung in Berufungsverfahren**
  - Nur die im Senat vertretenen UniversitätsprofessorInnen können GutachterInnen mit der Erstellung eines Dreivorschlages beauftragen (§ 93 Abs 3). Diese GutachterInnen erstellen dann den Besetzungsvorschlag (§ 93 Abs 4). Zu dem Dreivorschlag können wiederum nur die ProfessorInnen des Fachbereichs Stellung nehmen (§ 93 Abs 5), sodass sich auch hier eine strukturelle Diskriminierung von Frauen ergibt.
- **Übernahme von Leitungsfunktionen**
  - Leitungsfunktionen sind ausschließlich den ProfessorInnen vorbehalten (vgl. z.B. § 18 Abs 5), was ebenfalls eine implizierte Diskriminierung von Frauen beinhaltet, die in

der von solchen Funktionen ausgeschlossenen Gruppe des (habilitierten) Mittelbaus zunehmend präsent wären.

## **Schaffung eigener medizinischer Hochschulen**

Das Herauslösen der medizinischen Fakultäten aus dem Verband der Universitäten ist uE nicht nur ein gravierender Fehler, der die immer wichtiger werdende Interdisziplinarität von Lehre und Forschung gefährdet, sondern verursacht auch unnötig erhöhte Kosten. Allein unter dem Aspekt der Gleichstellung wäre anzumerken, dass durch die diesfalls erforderliche Schaffung weiterer Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an bestehenden Standorten kosten- und v.a. arbeitsintensive **Doppelstrukturen** geschaffen werden müssten. Statt dessen sollten die speziellen Probleme der medizinischen Fakultäten (insbes im Verhältnis zu den Kliniken) durch Sonderbestimmungen im Universitätsgesetz gelöst werden.

## **B. Zum Bereich Gleichbehandlung/Frauenförderung**

### **I. Vorbemerkung**

**Wir anerkennen und begrüßen ausdrücklich das offenkundige Bemühen, die Bestimmungen, die sich explizit mit der Gleichstellung und Frauenförderung befassen, im Vergleich zum Gestaltungsentwurf substantiell zu verbessern.**

Dennoch sehen wir auch hier noch einige gravierende **Probleme**, die leider den Wert der erreichten Verbesserungen massiv einschränken.

### **II. Im Detail**

#### **1. Gleichstellung/Frauenförderung**

- Die Gleichstellung ist nunmehr festgeschrieben in den **leitenden Grundsätzen** (§ 5 Z 6) und **Aufgaben** (§ 6 Z 9) der Universitäten  
**aber**  
§ 11 Abs 2, 5 und 6 enthalten wieder nur allgemeine „gesellschaftliche Zielsetzung“ bei den **Leistungsvereinbarungen**. Auch hier sollte expressis verbis auf Gleichstellung als zwingend zu berücksichtigende gesellschaftliche Zielsetzung hingewiesen werden.
- **Die Verankerung von frauenfördernden Maßnahmen in der Satzung**

- § 17 (2) Z 6 Pflicht zum Erlassen eines Frauenförderungsplans (vgl. auch § 36)
- § 27 (3) Z 7 Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Gender-Forschung
- § 36 allgemeines Frauenförderungsgebot  
ist sehr zu begrüßen. **Aber:** Künftig fällt der ministerielle Frauenförderungsplan als Durchführungsverordnung zum B-GBG weg. Es wäre daher unbedingt **sicher zu stellen, dass die zu erlassenden universitären Frauenförderungspläne keinesfalls hinter den Standard des derzeit geltenden FFP bm: bwk zurückfallen dürfen**

## 2. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- **Zusammensetzung**  
Gem. § 37 ist diese durch den Senat in der Satzung zu regeln (vgl. auch § 17 (2) Z 5 und § 24 (1) Z 12) Zentrales Problem ist jedoch der
- **Kreationsmodus:**  
Vorgesehen ist eine Entsendung durch den Senat ohne Vorschlagsrecht der Arbeitskreise (wie bisher). **Eine Beschickung durch den Senat ohne Vorschlagsrecht der (bestehenden) Arbeitskreise ist** schon aus dem Grund **abzulehnen**, dass der „Senat neu“ aufgrund des äußerst geringen Anteils von Professorinnen zum überwiegenden Teil männlich besetzt sein wird und zu befürchten steht, dass nur genehme oder „verlässlich inaktive“ Mitglieder entsandt werden. Schon die Erfahrungen aus der Zeit **vor** der Selbstrekrutierung haben gezeigt, dass diese Sorge berechtigt ist. In Innsbruck wurde beispielsweise damals für einige Fakultäten schlicht niemand nominiert, bzw Mitglieder entsandt, die ihre gesetzlichen Aufgaben nur widerwillig oder gar nicht erfüllten. Dies war uE diesen Mitgliedern nicht einmal vorwerfbar, da sie sich für die schwierige und oft mit hohem persönlichen Risiko verbundene Arbeit als Arbeitskreismitglied ja nicht freiwillig entschieden hatten, sondern ihnen diese einfach angeordnet wurde. **Ohne Selbstrekrutierung der Arbeitskreismitglieder wären daher sämtliche bei der Ausgestaltung der Arbeitskreise sonst erzielten Fortschritte wirkungslos.**
- Eine Normierung der **Ausstattung der Arbeitskreise mit sachlichen und personellen Ressourcen** fehlt. In Anbetracht der Tatsache, dass der ministerielle Frauenförderungsplan künftig wegfällt, der derartige Regelungen enthielt, müsste dringend geregelt werden, dass die Satzung zumindest den bestehenden Standard sicherstellen muss.
- **Rechte**
  - Die **Beteiligung an den** (verbliebenen) **Kollegialorganen** bedeutet einen Rückschritt gegenüber dem UOG 93 (vgl. §§ 19 (15) und 24 - Beiziehung zu den Sitzungen des Universitätsrates und Senates)  
Die Vorsitzende soll nur zu „Tagesordnungspunkten..., die ihren Aufgabenbereich betreffen, angehört werden.“. Eine solche Bestimmung kann sehr restriktiv ausgelegt

werden. Die Vorsitzende sollte (wie auch der Betriebsrat) zu allen Sitzungen des Universitätsrats geladen werden. Sie sollte weiters dem Senat als Mitglied mit (mindestens) beratender Stimme angehören.

- Eine Einbindung des AKG in alle **Evaluierungsverfahren** fehlt.

- **Einbindung in Berufungsverfahren (§ 93)**

Abgesehen von der bereits erwähnten grundsätzlichen Kritik an der unklaren und nicht öffentlichen Ausgestaltung der Berufungsverfahren unter bloßer Anhörung der ProfessorInnen stimmt bereits die mangelnde Definition der Kriterien, nach denen der Besetzungsvorschlag durch die GutachterInnen erfolgen soll, bedenklich. Schon hier ist es fast unmöglich, allfällige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts festzustellen. Verschärfend kommt hinzu, dass eine gezielte Suche nach weiblichen Bewerberinnen offenbar nicht mehr vorgesehen ist. Eine Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen erfolgt erst **nach** Information über die Auswahlentscheidung aus dem Dreivorschlag. Das ist eindeutig **zu spät** (auch wenn noch die Möglichkeit besteht, eine Beschwerde bei der Schiedskommission einzubringen).

**Erforderlich wäre hier**

- verpflichtende Suche nach geeigneten Bewerberinnen
  - öffentliche Hearings
  - Verpflichtung, alle Bewerberinnen, die dem Ausschreibungstext entsprechen, zu diesen Hearings einzuladen, bis ein Anteil von 40 % an Professorinnen im betreffenden Fachbereich erreicht ist
  - Recht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, zum Dreivorschlag Stellung zu nehmen und Verpflichtung des Rektors, bei der Auswahlentscheidung auch diese Stellungnahme zu berücksichtigen
  - Recht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen auf Einholung eines zusätzlichen Gutachtens
- In vergleichbarer Weise wären die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in **Habilitationsverfahren** (§ 98) einzubinden.
  - **Schiedskommission** (§ 38):  
Positiv anzumerken ist, dass die Schiedskommission nunmehr als **entscheidungsbefugtes** Gremium – sozusagen mit Behördenqualität – konzipiert wurde (trotz § 8 Rechtsaufsicht des Bundes). Ihre offenbar primär vorgesehene Funktion als **Mediationseinrichtung** lässt allerdings Bedenken aufkommen, da in Fragen geschlechtsspezifischer Diskriminierungen Kompromisse nur schwer denkbar und idR wohl auch nicht wünschenswert sind.
  - Die Möglichkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, sich an den **Verwaltungsgerichtshof** zu wenden (§ 38 Abs 7) ist zwar grundsätzlich zu begrüßen. Offen ist aber die Frage, wer diesfalls für die **Kosten** aufkommt, zumal – wie schon erwähnt – schon keine ausreichende Ausstattung der Arbeitskreise mit den erforderlichen Ressourcen

cen für die „Alltagsarbeit“ sichergestellt ist (der Arbeitskreis? die Universität aus dem Globalbudget?).

**Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass der Entwurf, gemessen an den Prinzipien des Gender Mainstreaming, immer noch gravierende Mängel aufweist. Die sinnvollen Änderungen und Ergänzungen im Kapitel Gleichstellung/Frauenförderung werden durch einige schwere Mängel dort und v.a. durch die sonstige frauenfeindliche Gestaltung der universitären Rahmenbedingungen leider in hohem Ausmaß wirkungslos. Nachdem der Entwurf in seiner Gesamtheit somit keinesfalls den bisherigen Standard der universitären Gleichstellungspolitik erreicht, lehnt ihn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Innsbruck nach eingehender Diskussion und inhaltlicher Auseinandersetzung mit seinem Inhalt ab.**

für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen  
Univ.-Prof. Dr. Margarethe Hochleitner  
Vorsitzende