



**ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN**

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

An

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at

Präsidium des Nationalrates

begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

BETREFF: Geschäftszahl: 2020-0.723.953

Entwurf zur Begutachtung: Universitätsgesetz 2002 - UG

Stellungnahme des akG der Kunstuniversität Linz zur UG-Novelle 2021

Der akG der Kunstuniversität Linz tritt für eine **Offene Kunstuniversität** ein, das bedeutet die Anerkennung von kulturell/sozial verschiedenen Menschen mit dem Ziel ihrer Gleichbehandlung und v.a. ihrer gleichberechtigten Teilhabe innerhalb einer sich verändernden Gesellschaft. Durch die Corona-Pandemie hat sich deutlich gezeigt, dass dieses Ziel noch lange nicht erreicht ist und insbesondere benachteiligte soziale Gruppen weiter geschwächt werden und einer verstärkten Unterstützung und Berücksichtigung bedürfen.

Der akG der Kunstuniversität Linz ist angesichts der UG-Novelle überzeugt, dass die geplanten weitreichenden Änderungen der gesellschaftlichen Verantwortung der Universitäten (Gesamtuniversitärer Entwicklungsplan 2019-2024 Systemziel 8: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, soziale Inklusion,...) entgegenstehen.

Nach Auffassung des akG widerspricht die UG-Novelle in vielen Bereichen den in §§1-3 UG 2002 festgelegten Zielen, leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten, z.B. Gleichstellung der Geschlechter, soziale Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Betreuungspflichten.

Der wesentliche Beitrag der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie deren notwendige und verstärkt nachgefragte Arbeit erfahren hier keine Wertschätzung. Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wurden 1991 erstmals in Österreich eingerichtet. Sie sind inneruniversitäre Kontrollorgane, die dafür sorgen, dass insbesondere Personaleinstellung und Berufungsverfahren diskriminierungsfrei und korrekt ablaufen. Ihre Aufgabe ist Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund von gesellschaftlichen Kategorisierungen wie Alter, Behinderung, Migrationsgeschichte und ethnische bzw. kulturelle Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, ökonomische Lage und Bildungshintergrund entgegenzuwirken, und darüber hinaus die tatsächliche Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter zu fordern und zu fördern. Wie aber soll das geschehen, wenn die Position der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen im UG geschwächt wird und die Diskriminierung von Studierenden mit Migrationshintergrund, aus dem Ausland, aus bildungsfernen Schichten, mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, mit psychischer, körperlicher und gesundheitlicher Beeinträchtigung aufgrund der zu leistenden Mindest-ECTS-Zahl verstärkt und nicht verhindert wird?

Die UG-Novelle stellt aus Sicht des akg der Kunstuniversität Linz einen backlash im Hinblick auf die Förderung von Gleichbehandlung und Diversität dar.

Als positive Weiterentwicklung sieht der akg der Kunstuniversität Linz die nun in § 42 Abs. 8 ausdrücklich festgelegte Möglichkeit, auch bei Verstößen gegen den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan, bzw. bei Verstößen gegen das Frauenförderungsgebot die Schiedskommission anzurufen. Dies ist ein wichtiges Instrument und wird die Arbeit der Arbeitskreise unterstützen.

Des Weiteren ist positiv zu vermerken, dass die veraltete Festschreibung der Geschlechterbinarität aufgehoben wurde und nun in §§ 2 und 3 „Gleichstellung der Geschlechter“ formuliert wird.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

§ 42 Abs. 2 Satz 1: Mindestanzahl von akg-Mitgliedern und Wahl durch die „Kurien“ (Gruppen von Universitätsangehörigen)

Die Festsetzung einer Mindestanzahl der Arbeitskreis-Mitglieder auf 5 (+5) ist unverständlich und sachlich in keiner Weise gerechtfertigt. Sogar eine kleine Universität wie die Kunstuniversität Linz hat mehr aktive akg-Mitglieder. Eine Erweiterung durch die Satzung ist zwar möglich, aber Initiativrecht des Rektorats und Beschlussfassungskompetenz des Senats erzeugen hier eine massive Abhängigkeit der Arbeitskreise. Die Handlungsfähigkeit der Arbeitskreise ist vom Wohlwollen des Rektorats und des Senats abhängig. Die Erfüllung der Aufgaben ist nur durch eine adäquate Zahl an Mitgliedern zu bewältigen. Fünf (+fünf) ist selbst für die kleinste der österreichischen Universitäten zu wenig.

§ 42 Abs. 2 2. Satz: Wahl der akg-Mitglieder

Die Wahl der akg-Mitglieder durch die Kurien lehnen wir ab. Die Mitgliedschaft im akg sollte aufgrund von Sachkompetenz, Qualifikation und Erfahrung erfolgen und nicht über Positionen in der akademischen Hierarchie.

Für eine Tätigkeit im Arbeitskreis ist Gender- und Diversitätskompetenz sowie eine Qualifikation für Gleichbehandlungsfragen und Antidiskriminierung dringend notwendig. Arbeitskreise sind keine Interessensvertretungen, die gewählt werden, sondern Kontrollorgane (ähnlich wie auch der Universitätsrat unter anderem ein Kontrollorgan ist). Die Mitglieder der Arbeitskreise müssen nicht direkt-demokratisch legitimiert sein, die Legitimierung durch eine Entsendung durch den Senat als demokratisch gewähltes Leitungsorgan ist ausreichend und in Anbetracht der Kontrollfunktion der Arbeitskreise notwendig und zweckmäßig. Die fachliche Kompetenz muss ausschlaggebend sein für die Mitgliedschaft im Arbeitskreis. Der akg der Kunstuniversität Linz fordert hier ein Vorschlagsrecht zur Bestellung der Mitglieder und eine gesetzliche Verankerung der Ermöglichung/Finanzierung regelmäßiger Weiterbildungen für die Mitglieder der Arbeitskreise.

Unklar ist außerdem, was passiert, wenn Arbeitskreis-Mitglieder z.B. aufgrund befristeter Verträge ausscheiden müssen. Müssen die jeweiligen Kurien (Gruppen von Universitätsangehörigen) dann wieder wählen?

§ 42 Abs. 2 3. Satz: Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft von akg und Senat

Die Kunstuniversität Linz ist eine kleine Universität mit nur wenigen Kolleg_innen, die sich aktiv in die akademische Selbstverwaltung einbringen. Eine solche Regelung ist für die Gremienarbeit an der Kunstuniversität kontraproduktiv.

Darüber hinaus ist diese Unvereinbarkeit auch sachlich nicht nachvollziehbar: Warum gibt es keine Unvereinbarkeit zwischen der Arbeitskreis-Mitgliedschaft und Inhaber_innen von anderen Leitungspositionen (hier lägen deutlich mehr Unvereinbarkeiten vor), Betriebsrät_innen etc.?

Da es die primäre Aufgabe des akg ist, Personaleinstellungen zu überprüfen, besteht mit den Aufgaben des Senats kein Interessenskonflikt. Sollten doch Interessenskonflikte vorkommen, würden Befangenheitsregeln greifen.

Die geplante Regelung der Unvereinbarkeit stellt effektiv eine Behinderung der Arbeit des akg der Kunstuniversität Linz dar.

§ 42 Abs. 2 vorletzter Satz

Die **Anzahl der Stellvertreter_innen** des Arbeitskreis-Vorsitzes sollte in der Satzung und nicht im Universitätsgesetz definiert werden, um den jeweiligen Realitäten der Universitäten gerecht werden zu können. Handelt es sich hier um ein Redaktionsversehen: „Stellvertreterin oder Stellvertreter“ - Einzahl?

§ 42 Abs. 2 letzter Satz

Die Angleichung der **Funktionsperioden** von akg und Senat ist nicht sinnvoll: Bei der Bestellung des Senats hat der akg die Aufgabe die geschlechtergerechte Zusammensetzung zu überprüfen., wenn Senat und Arbeitskreis gleichzeitig bestellt werden, kann das in der Praxis nicht gewährleistet werden.

§ 59a Mindeststudienleistung

Die Mindeststudienleistung von 24 ECTS ist diskriminierend, da Studierende mit Migrationshintergrund, aus dem Ausland, aus bildungsfernen Schichten, mit Familien, mit psychischer und körperlicher und gesundheitlicher Beeinträchtigung hier deutlich benachteiligt werden. Der akg der Kunstuniversität Linz lehnt diese Regelung vehement ab. Sie widerspricht zudem dem Gesamtuniversitären Entwicklungsplan zur Sozialen Dimension des Studierens in Österreich (vgl. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html>): „Nicht alle Menschen haben die gleiche Chance, ein Hochschulstudium zu beginnen und abzuschließen. Deshalb bemühen sich alle Hochschulen um Maßnahmen, das auszugleichen, indem sie einen besseren Zugang und eine breitere Teilhabe an der Hochschulbildung fördern. Die soziale Dimension ergänzt den den Wissenschaftsbetrieb kennzeichnenden Exzellenzanspruch. Heterogenität und Diversität tragen zur weiteren Qualitätssteigerung in der Lehre bei, von der im Endeffekt Studierende, Lehrende und letztlich die gesamte Institution Hochschule profitieren.“

§ 98 Berufungsverfahren

§ 98 Abs 4a Berufungsbeauftragte_r

Der Sinn der Bestellung von Professor_innen als Berufungsbeauftragte erschließt sich dem akg der Kunstuniversität nicht. Eine solche Beauftragung stellt einen Eingriff in die Kompetenzen der vom Senat entsandten Berufungskommission dar. Unklar ist auch Inhalt, Rolle und Gewichtung des Berichts des/der Berufungsbeauftragten bei der Auswahlentscheidung der Rektorin/des Rektors. Die im § 98 vorgesehene Aufgabenverteilung von Rektorin/Rektor, Senat, Berufungskommission und Gutachter_innen sowie die Vertraulichkeit des Verfahrens wird durch die vorgeschlagene Neuregelung konterkariert. Im schlechtesten Fall wird so Klientelpolitik gefördert, da auf diese Weise Partikularinteressen noch verstärkt vertreten werden können. Der Bericht des/der Berufungsbeauftragten an die Rektorin/den Rektor müsste nach der bisherigen Logik der Berufungsverfahren auch dem Senat und wohl auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgelegt werden. Die Rolle des/der Berufungsbeauftragten erscheint nicht geklärt. Sinnvoller wäre eine prozessorientierte Begleitung der Arbeit der Berufungskommission aus juristischer und qualitätssichernder Perspektive. Mit dem klaren Auftrag, den rechtmäßigen und korrekten Ablauf des Verfahrens zu unterstützen und dem Senat und dem Rektor/der Rektorin im Sinne einer prozessorientierten Qualitätskontrolle darüber zu berichten. Auch ist die Beauftragung aus der Gruppe der Professor_innen sachlich nicht gerechtfertigt – die inhaltliche Beurteilung der

Bewerbungen obliegt der Berufungskommission sowie den Gutachter_innen – und stellt somit eine Diskriminierung der anderen Angehörigen der Universität dar.

Um die Qualität der Berufungsverfahren zu verbessern, fordern wir eine Verpflichtung der Universitäten, Schulungen des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals zu finanzieren damit Berufungsverfahren transparent, fair, diskriminierungsfrei und nach geltendem Recht ablaufen können.

§ 98 Abs. 5, Abs. 7 iVm. Abs . 8: Fristen in Berufungsverfahren

Ein zügiger Ablauf von Berufungsverfahren ist im Interesse aller Angehörigen einer Universität. Insbesondere bei Berufungsverfahren an Kunstuniversitäten, in denen künstlerisch-mediale Arbeiten eingereicht werden, bedarf es einer sorgfältigen Sichtung der eingelangten Bewerbungen. Konstituierung der Berufungskommission, Sichtung der Unterlagen und Auswahlentscheidung zur Weitergabe an die Gutachter_innen ist innerhalb eines Monats nach Ende der Bewerbungsfrist nicht seriös durchführbar. Eine 7-Monats-Frist für das gesamte Verfahren der Berufungskommission ist aufgrund der vielen Unwägbarkeiten in den Verfahren (Befangenheiten, Ausscheiden von Mitgliedern in den Kommissionen, rechtliche Prüfungen, Nachfragen zu Unterlagen, Gutachtenerstellung etc.) nicht einzuhalten.

Der verständliche Wunsch, die Verfahren zu beschleunigen, führt durch diese starren Fristsetzungen zu einem massiven Qualitätsverlust, der die Konzeption von kommissionellen Berufungsverfahren insgesamt konterkariert.

§ 99a Abs. 2: opportunity hiring

Der akg der Kunstuniversität Linz lehnt eine sofortige unbefristete Berufung von Professor_innen durch die Rektorin/den Rektor ab. Die Möglichkeit, Personen ohne Ausschreibung sofort unbefristet als Professor_innen anzustellen (opportunity hiring), verschärft das bereits bestehende Problem des fehlenden transparenten Auswahlverfahrens nach § 99 (1) und damit die Gefahr der Verfestigung einer Geschlechterdisparität in dieser Personalkategorie.

Personalrecht

§ 107: Ausschreibung und Aufnahme

Die Einführung offener Ausschreibungen durch alternative Zuordnung steht im Widerspruch zu § 7 B-GlBG, so z.B. mit der Verpflichtung, bei Ausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt anzuführen. Darüber hinaus ist es im Gesamtgefüge des universitären Recruiting systemfremd.

Die Konkretheit der Ausschreibungstexte ist in mehrfacher Hinsicht wesentlich. Die vorgeschlagene Regelung könnte zu einer mittelbaren Diskriminierung von potentiellen Bewerberinnen führen (4a Abs 3 B-GlBG). Eine Überprüfung, ob eine Personalentscheidung sachfremd und diskriminierend oder sachgerecht erfolgte, wird nahezu verunmöglicht, wenn zuvor keine grundlegenden Kriterien wie die Zuordnung und damit einhergehende notwendige Qualifikationen zu einer Personalgruppe definiert werden müssen.

Kompetenzen des Arbeitskreises, wie das Beschwerderecht werden mit der neuen Bestimmung wesentlich eingeschränkt bzw. sogar unwirksam.

§ 109 Dauer der Arbeitsverhältnisse

Die Bemühungen, eine Verbesserung der Arbeitssituation für künstlerisch-wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und eine europarechtskonforme Lösung der sogenannten Kettenvertragsproblematik zu schaffen, sind zu begrüßen. Der akg der Kunstuniversität Linz fordert diesbezüglich die Schaffung von Instrumenten und Regelungen, die dem hochqualifizierten Personal Karriereplanung sowie klare Zukunftsperspektiven ermöglichen.

Die vorgeschlagene Neuregelung des § 109, insbesondere Abs. 5 und Abs. 8, nimmt keine Rücksicht auf die Realitäten an einer Kunstuniversität. Künstlerische Biografien und Karrieren verlaufen zumeist nicht linear, künstlerische Positionen einer Person verändern sich, sind aber unter Umständen für die Lehre an der Kunstuniversität gerade deshalb relevant. Eine auf Lebenszeit berechnete höchstzulässige Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen (insbesondere Lehraufträgen) schränkt die Möglichkeit zur neuerlichen Anstellung nach oder im Laufe einer künstlerischen Karriere zu stark ein.

Gerade für eine Kunstuniversität ist eine ausdifferenzierte Personalentwicklungsstrategie, eine bedarfsorientierte Mischung aus befristeten und unbefristeten Stellen besonders wichtig, um die Universität als attraktiven Forschungs-, Lehr- und Arbeitsort zu erhalten, Prekarisierung zu vermeiden und der expliziten Verpflichtung zur Förderung von Frauen nachzukommen.

Wir fordern daher eine deutliche Nachbesserung der UG-Novelle, um die Universitäten für die vielen anstehenden Aufgaben insbesondere in Hinsicht auf Geschlechtergerechtigkeit, soziale Gerechtigkeit, Globalisierung und Diversität besser zu rüsten!

Der akg der Kunstuniversität Linz:

Univ. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿphil. Angela Koch
Univ.Prof.ⁱⁿ Mag.^aart. Brigitte Vasicek
Mag.^aiur. Karina Koller
Mag.^aart. Kristina Hauser
Mag.^aart. Rebekka Hochreiter
Amina Lehner, BA
Univ. Ass.ⁱⁿ Mariel Rodriguez, MA
Mag.art. Ufuk Serbest
Sen. Artist Mag.^aart. Gerlinde Schmierer
Ass.-Prof.ⁱⁿ Nina Wenhart, MA
Daniel Zindanci