



ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGS-
FRAGEN

Technische Universität Wien
**Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen, E911**
Karlsplatz 13
1040 Wien, Österreich

Dr. Kerstin Schneider-Hornstein
T +43 1 58801 354610
akg_vorsitz@tuwien.ac.at
www.tuwien.at/akgleich

Relourenadresse z. B. Postfach

Rechnungsadresse

Karlsplatz 13 | E911 | 1040 Wien

An das
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Herrn Bundesminister
Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Polaschek
Minoritenplatz 5
1010 Wien

An legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at & Upload am Parla-
mentsserver
Wissenschaftsausschuss im Parlament
Wissenschaftssprecher_innen der Parteien im Parlament

Ihr Zeichen: **Gesetzesentwurf 306/ME XXVII.GP** Unser Zeichen: AKG_TUW_094.01/011.01/23

Wien, am 04.01.2024

STELLUNGNAME zum Gesetzesentwurf f.d. „Institute of Digital Sciences Austria“

Als **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien** – und damit als Kollegialorgan in einer sehr nahen Nachbar-Universität zur in Gründung befindlichen Universität – bringen wir zum vorgelegten Ministerialentwurf unsere Gedanken, Anregungen und Bedenken hiermit zum Ausdruck, in der Hoffnung auf Ihre entsprechende Berücksichtigung:

Wir sind der Überzeugung, dass zumindest der Standard des UG eingehalten und bestenfalls übertroffen werden sollte, insbesondere auch, um die Interdisziplinarität und den gewünschten hohen Innovationsfaktor der Universität lebbar machen zu können. Dies ist im vorliegenden Entwurf leider nicht der Fall. Insgesamt ist es unverständlich, warum eine neu zu gründende Universität nicht dem geltenden UG unterliegen soll.

Im vorliegenden Gesetzesentwurf ist die Einrichtung eines **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** weiterhin ausgeschlossen. Es wird weiterhin keine Kollegialorgane ähnlich den Arbeitskreisen an den Universitäten geben. In **§ 3 (3)** wird zwar festgehalten, dass zur Gewährleistung der Frauenförderung sowie „Gleichstellung der Geschlechter“ ein weisungsfreies, mit entsprechenden Befugnissen ausgestattetes Organ in der Satzung vorzusehen ist. **Gegensätzlich zum UG** werden im vorliegenden Gesetz diese **Befugnisse nicht** weiter spezifiziert. Dies birgt ein hohes Potential, dass dieses Organ auf eine beratende Funktion beschränkt wird ohne Einsichtsrecht in relevante Unterlagen (z.B. bezüglich Bewerbungsverfahren). Vielmehr sollte ein solches Organ insbesondere eine kontrollierende Funktion ausüben und daher umfassend über relevante universitäre Vorgänge informiert sein.



Darüber hinaus wird keine Schiedskommission eingerichtet, an die sich ein mit Frauenförderung und Antidiskriminierung befasstes Organ im Konfliktfall wenden könnte. Aus den Erfahrungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in ganz Österreich wissen wir, dass das Fehlen solcher Regelungen Frauenförderung und Anti-Diskriminierung mangels Rechtszugs stark erschwert und ungeregelt ließe.

Im Gesetz sind Besetzungsverfahren von wissenschaftlichem und allgemeinem Personal nicht näher geregelt. Das lässt befürchten, dass die Einstellungen an der neuen Universität von Einzelpersonen entschieden werden und es nur zu geringer Kontrolle, insbesondere bezüglich Frauenförderung und Antidiskriminierung, aber auch bezüglich anderer Aspekte der Qualitätssicherung kommen wird (siehe **§ 22 (4)**). Dies lässt befürchten, dass damit die in vielen Studien nachgewiesene Effizienzsteigerung an Universitäten durch die Implementierung von Diversität konterkariert wird.

Eine Ausschreibungsfrist von 10 Tagen ist außerdem zu kurz, um eine breite Ausschreibung zu gewährleisten und externen Bewerber_innen eine fristgerechte Bewerbung zu ermöglichen. Es ist unklar, warum hier nicht die im UG festgelegten 21 Tage Bewerbungsfrist angewendet werden. Das Entfallen einer Ausschreibung wird nicht im Gesetz, sondern in der Satzung festgelegt (siehe **§22(4)**) und eröffnet damit Möglichkeiten zu Diskriminierungen.

Die Universität ist berechtigt, Studienbeiträge einzuheben (**§ 4 (4)**). Der freie Hochschulzugang ist eine Errungenschaft, die es Personen mit sehr unterschiedlichem Hintergrund ermöglicht, zu studieren. Es ist nur schwer vorstellbar, dass Ziele wie etwa die Durchlässigkeit des Bildungssystems, Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter oder soziale Chancengleichheit (siehe **§ 3 (2)**) sich mit der Einhebung von Studienbeiträgen vereinbaren lässt. Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum eine Universität, die mit öffentlichen Geldern finanziert wird, Studienbeiträge einheben kann, ohne die ebenfalls im UG bereits erfolgreich normierte Regelung zu übernehmen, dass bei einem guten Studienerfolg (inkl. allfälliger Toleranzsemester) die Entrichtung der Studiengebühr entfällt.

Der vorliegende Gesetzesentwurf schließt die Anwendung des gemäß **§ 108 (3) UG** abgeschlossenen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer_innen der Universitäten explizit aus (**§ 22 (3)**). Es ist zu befürchten, dass das dazu führt, dass Teile des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals schlechter als an den dem Kollektivvertrag unterliegenden Universitäten bezahlt werden und jährliche Valorierungen des Gehalts entfallen oder zumindest erschwert werden. Das widerspricht dem Grundsatz der weltweiten Rekrutierung von höchstqualifiziertem Lehr- und Forschungspersonal. Derartiges Personal kann nur rekrutiert werden, wenn die Bezahlung angemessen ist. Exzellente wissenschaftliche Forschung erfordert auch entsprechend qualifiziertes Verwaltungspersonal, das einen nicht unwesentlichen Beitrag zum Gelingen wissenschaftlicher Forschung leistet und ebenfalls angemessen bezahlt werden muss. Außerdem möchten wir darauf hinweisen, dass die Anwendung des Kollektivvertrags der Universitäten dabei helfen kann, die Bezahlung von Frauen und Männern ausgeglichener zu gestalten. Auf diese Weise wäre es leichter möglich, Frauen in größerer Zahl als wissenschaftliche Beschäftigte zu gewinnen. Ein Kollektivvertrag, der eine angemessene Bezahlung der Universitätsangestellten gewährleistet, kann dazu beitragen, dass hochqualifizierte Wissenschaftler_innen, insbesondere auch Frauen, nicht ins Ausland abwandern.

In **§11** wird die Zusammensetzung der Universitätsversammlung beschrieben und hier fällt auf, dass nicht alle Angehörigen der Universität eingebunden sind. Personen nach **§22 (2) Z2** sind ausgeschlossen, sowohl von der Wahl her als auch an der Mitwirkung im Gremium, obwohl die Personengruppe des



ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGS-
FRAGEN

wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit Prä-Doc-Qualifikation erfahrungsgemäß einen hohen Anteil der Angestellten einer Universität ausmachen. Die Einbindung aller Personengruppen in die universitäre Selbstverwaltung ist ein wichtiges Gut, das nicht vernachlässigt werden sollte.

Insgesamt ist der vorliegende, sehr schlanke Gesetzesentwurf hinsichtlich Frauenförderung, Gleichstellung der Geschlechter, Gleichbehandlung sowie Schutz vor Diskriminierungen zu wenig klar und geht nicht weit genug. Auch die Schlechterstellung des Personals gegenüber anderen Universitäten durch die Nichtanwendung des Kollektivvertrages ist sachlich nicht zu begründen und daher nicht nachvollziehbar.

Der AKG der TU Wien regt daher eine Überarbeitung in den genannten Punkten dringend an.

Weiters schließt sich der AKG der TU Wien vollinhaltlich der Stellungnahme des Senats der TU Wien an.

Für den AKG der TU Wien,

mit besten Grüßen

Dipl.-Ing.in Dr.in Kerstin Schneider-Hornstein

Vorsitzende des AKG der TU Wien