



21/SN-180/ME  
1 von 5

# INSTITUT FÜR VERFASSUNGS- UND VERWALTUNGSRECHT

An die  
Parlamentsdirektion  
1014 Wien

Betrifft GESETZENTWURF  
Zl. 63 GE/19  
Datum: 2. NOV. 1992  
05. Nov. 1992  
Verteilt  
Wien

Wien, den 29. Oktober 1992

Betrifft: Entwurf einer Novelle zum UOG betreffend Neuregelung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 106a UOG)

Das Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien hat im Begutachtungsverfahren zu der im Betreff genannten geplanten Novelle zum UOG Stellung genommen. In der Anlage übersenden wir 25 Exemplare der Stellungnahme zur do. Verwendung.

Mit besten Empfehlungen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pfleiderer", is placed here.

An das  
 Bundesministerium für  
 Wissenschaft und Forschung  
 Minoritenplatz 5  
 1014 Wien

Wien, den 27. Oktober 1992

Betrifft: Entwurf einer Novelle zum UOG betreffend Neuregelung des  
 Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen  
 (Ihre Zahl: 68153/112-I/B/5B/92)

Das Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien nimmt zu der im Betreff genannten geplanten Novelle zum UOG wie folgt Stellung:

Der Entwurf ist gründlich mißlungen. Dies bezieht sich, wie im folgenden gezeigt werden soll, sowohl auf die Verfassungsbestimmung des geplanten Abs 2 des § 106a UOG, durch den punktuell der Gleichheitsgrundsatz der Verfassung verändert werden soll, wie auch auf die vorgesehenen einfachgesetzlichen Bestimmungen.

#### Zur Verfassungsbestimmung

Der Entwurf geht offenbar von der richtigen Annahme aus, daß sog "positive Diskriminierungen" dem Gleichheitsgrundsatz des österreichischen Verfassungsrechts widersprechen (vgl dazu nur: *Brigitte Gutknecht*, Gleichbehandlung von Mann und Frau und allgemeiner Gleichheitsgrundsatz, in: Buchmayr/Ivancevic/Wagner (Hg), *Vergleichsweise ungleich - Zur Situation der Frau in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung*, Wien 1992, 35 ff). Er normiert nun in punktueller Abweichung vom Inhalt des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes, daß vorübergehende Sondermaßnahmen der Universitätsorgane oder des Wissenschaftsministers "zur beschleunigten Herbeiführung der defacto-Gleichberechtigung von Mann und Frau" nicht als Ungleichbehandlung im Sinne des Art 7 Abs 1 B-VG zählen.

Dazu ist zunächst einmal verfassungspolitisch festzuhalten, daß es einen leichtfertigen Umgang mit der österreichischen Bundesverfassung bedeutet, den Gleichheitsgrundsatz für einen kleinen Teilbereich des gesellschaftlichen Lebens, nämlich die Universitätsverwaltung, abzuändern. Im Ergebnis würde das bedeuten, daß der Gleichheitsgrundsatz der österreichischen Verfassung im Bereich der Universitätsverwaltung einen anderen Inhalt hat, als im übrigen Bereich der staatlichen Verwaltung. Wodurch so etwas gerechtfertigt sein soll, bleibt unerfindlich.

Neben diesem grundsätzlichen Einwand ist aber noch auf ein zweites hinzuweisen, nämlich auf die Unklarheit der Bestimmung. Es bleibt dunkel, was die geplante Verfassungsbestimmung im Universitätsbereich überhaupt bewirken soll: Soll sie die Möglichkeit geben, gesetzliche Regelungen etwa hinsichtlich dienstrechlicher Anforderungen, hinsichtlich der Habilitations- und Berufungsverfahren o.ä. im Interesse der Bevorzugung von Frauen zu umgehen, so wäre darin eine sehr weitreichende Ermächtigung zur Gesetzesverletzung zu erblicken: In diesem Fall gäbe es nämlich auch keinerlei Grenzen für die dadurch ermöglichten Bevorzugungen von Personen weiblichen und Diskriminierungen von Personen männlichen Geschlechts. Möglicherweise soll die Bestimmung aber gar nicht von gesetzlichen Erfordernissen dispensieren, sondern nur bei deren Anwendung eine Bevorzugung der Frauen ermöglichen. Aber auch in diesem Verständnis würde die Bestimmung etwa zur Habilitation von Frauen ermächtigen, die eine Leistung erbringen, die bei Männern nicht zur Habilitation führt, zur Berufung von minderqualifizierten Frauen führen können, zur Besetzung eines Dienstpostens durch eine minderqualifizierte gegenüber einer höherqualifizierten Person usw. Dies wäre in der Tat ein schwerwiegender Eingriff in die österreichische Rechtsordnung. Die Konsequenz wäre die, daß selbst eine unsachliche Bevorzugung von Frauen nicht als Gleichheitsverletzung zu gelten hätte.

#### Zu den einfachgesetzlichen Regelungen

Geht man das hochschulbezogene Recht, insbesondere das Dienstrecht durch, so zeigt sich, daß es eine Reihe von Bestimmungen gibt, die in konkreten Situationen Benachteiligungen von Frauen bewirken können. Dies gilt insbesondere für die nicht entsprechende Berücksichtigung des vorübergehenden Ausscheidens von Frauen aus dem Universitätsdienst (insb aus dem Dienst als Universitätsassistenten aus familienspezifischen Notwendigkeiten). Die Fristenregelungen im Dienstrecht nehmen auf diese spezifische Situation keine Rücksicht.

Das Bundesministerium geht aber nicht den - zugestandenermaßen mühsameren - Weg, Ursachen solcher Diskriminierungen aufzuspüren und Vorschläge für deren Beseitigung zu erstatten, sondern geht den Weg von "Placebo-Bestimmungen", wie der Verankerung von "Frauen-Förderplänen" ohne rechtliche Bedeutung oder Verfahrensbestimmungen, die mehr schaden als nützen:

So können insbesondere die Regelungen der Absätze 7 bis 9 des vorgeschlagenen § 106a UOG in der konkreten Anwendung zu enormen Verzögerungen führen, insbesondere die Idee, daß ein Aufsichtsbeschwerdeverfahren dazu führen soll, daß keine Bescheide erlassen oder Verträge abgeschlossen werden dürfen.

Ist man sich dessen bewußt, daß gerade auf universitärem Gebiet relativ häufig Personalentscheidungen sehr kurzfristig erfolgen müssen, etwa bei kurzfristigem Abgang von Assistenten aus der Universität, bei Karenzierungen und Entscheidungen über kurzfristige Vertretungen, bei der befristeten Aufnahme von Mitarbeitern aufgrund konkreter Forschungsprojekte, die eine kurzfristige (von dritter Seite honorierte) Beschäftigung von Vertragsassistenten erfordern usw?

Ist man sich bewußt, daß die Verzögerungsmöglichkeiten, die durch die genannten Absätze 7 bis 9 eröffnet werden, dazu führen können, daß Fristen ablaufen, wodurch den universitären Einrichtungen (etwa durch Unterbesetzung; durch Unterbrechung der kontinuierlichen Unterstützung im Bereich der Forschung, Lehre und Verwaltung), aber auch Einzelpersonen (insbesondere jenen, die aufgrund der sistierten Beschlüsse etwa angestellt, karenziert, beurlaubt, verlängert, definitiv gestellt usw werden sollen) erhebliche Schäden entstehen können?

Ist man sich bewußt, daß mit derartigen Bestimmungen die Gefahr von Amtshaftungsverfahren (mit all ihren unerquicklichen Konsequenzen für die Betroffenen und für den Bund) erheblich erhöht werden kann?

Die Notwendigkeit häufig kurzfristiger Personalentscheidungen im Universitätsbereich wird auch durch Absatz 6 der vorgeschlagenen Bestimmung völlig außerachtgelassen: Diese Bestimmung würde wohl die Erweiterung der Tagesordnung innerhalb einer Sitzung um Personalangelegenheiten unmöglich machen; das aber kann in den beispielhaft genannten Fällen zu äußerst nachteiligen Folgen führen. Ob und inwieweit sich diese Vorschrift auch auf die Ausübung der Notkompetenz der jeweiligen Vorsitzenden der Kollegialorgane auswirken sollte, wird im Entwurf überhaupt nicht releviert.

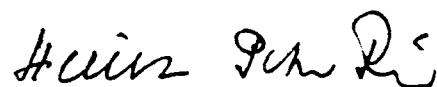
Resümee

Die vorgeschlagene Änderung des § 106a UOG ist daher entschieden abzulehnen:

Die Verfassungsbestimmung ist so unklar formuliert, daß ihr Regelungsgehalt nicht klar erkennbar ist. Soll er eine bestehende gesetzliche Schranken außerachtlassende Ermächtigung zur Bevorzugung von Frauen bieten, so ist er in seiner Unbegrenztheit und Weite entschieden abzulehnen; aber auch wenn man ihn so versteht, daß gesetzliche Regelungen unangetastet bleiben sollen, so führt das zur Zulässigkeit unsachlicher Entscheidungen durch Universitätsorgane und den Bundesminister.

Die einfachgesetzlichen Regelungen sind völlig ungeeignet, das Regelungsziel des Abbaus der Diskriminierung von Frauen zu erreichen, würden aber insbesondere, da sie auf die häufige Notwendigkeit kurzfristiger Entscheidungen keinerlei Rücksicht nehmen, zu schweren Beeinträchtigungen des laufenden Betriebs führen.

Den Verfassern des Entwurfs soll die gute Absicht nicht abgesprochen werden; sie ist jedoch in völlig ungeeigneter Weise realisiert. Entgegen der - irreführenden - Bemerkung im Vorblatt besteht die Alternative zu der vorgeschlagenen Regelung keineswegs nur darin, § 106a in seiner jetzigen Form bestehen zu lassen, sondern darin, die einzelnen universitätsrechtlichen und dienstrechtlichen Regelungen im Hinblick auf Diskriminierungswirkungen durchzugehen und Lösungsvorschläge zu erstatten.



(o.Univ.Prof. Dr. Heinz Peter Rill,  
Institutsvorstand)