

JOHANNES-KEPLER-UNIVERSITÄT LINZ

Vorsitzende des Arbeitskreises

für Gleichbehandlungsfragen

A.Univ.Prof. Dr. Ursula FLOSSMANN

Institut für Österr. u. Deutsche Rechtsgeschichte

A-4040 Linz-Auhof, Altenbergerstr. 69

Tel.: 0732/2468 DW 378 (379), Fax: 0732-2468-9325

Linz, am 19. 10. 1992

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
Zl. 05 -GE/19..... 12
Datum: 2 1. OKT. 1992
Verteilt 23. Okt. 1992 <i>Neu</i>

Betrifft: Stellungnahme zur Novellierung betreffend Neuregelung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begrüßt die **Novellierung** des § 106a UOG, ja sie erscheint ihm **unerlässlich**, da sich diese Bestimmung als *vollkommen ungeeignet erwiesen hat, um ihren Normzweck - Diskriminierungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken - zu erfüllen*. Im Hinblick darauf, daß im vorliegenden Entwurf viele der umfassenderen Reformvorschläge der (insbes. Linzer und Wiener) Arbeitskreise nicht aufgenommen wurden, kann bei seiner Verabschiedung nur von der Verwirklichung der **unverzichtbaren Minimalforderungen** gesprochen werden. Da sogar an dieser "Minimalvariante" Kritik geübt wird (vgl. Standard 25./26.7.1992 u. 12.8.1992), soll anhand weniger Punkte dargestellt werden, welche Bedeutung ihr zukommt.

1) VERFASSUNGSBESTIMMUNG

Die im Abs. 2 des Entwurfes vorgesehene **Verfassungsbestimmung** ist **unverzichtbar**, um die immer wiederkehrenden Diskussionen über den Gehalt des Gleichberechtigungsgrundsatzes und damit verbundenen Zweifel an der Verfassungskonformität von Frauenfördermaßnahmen endlich verstummen zu lassen.

Klare Aussagen zur Verfassungskonformität positiver Aktionen für Frauen gibt es längst: Bereits 1982 hat Österreich mit der Ratifikation der *UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* (BGBl. Nr. 443/1982) die **völkerrechtliche Verpflichtung** übernommen, neben der rechtlichen auch die **faktische Gleichstellung der Frau mit dem Mann** herbeizuführen. Entsprechend dem Gebot zur kompensatorischen Sonderstellung der Frau sind die **realen Ungleichheiten** im gesellschaftlichen und sozialen

Bereich durch vorübergehende Maßnahmen zugunsten der Frauen effektiv und beschleunigt auszugleichen.

Die erläuternden Bemerkungen zu der unter Erfüllungsvorbehalt stehenden Konvention belegen, daß der Gesetzgeber davon ausging, die völkerrechtliche Verpflichtung mit den bestehenden (Verfassungs-)Gesetzen - also insb. mit **Art 7 B-VG** - erfüllen zu können. Vorübergehende Maßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichstellung von Mann und Frau - sei es in Form einfacher Gesetze, sei es durch sonstige Maßnahmen - erschienen ihm daher gleichheitskonform.

Aber auch der Verfassungsgerichtshof hat 1980 klargestellt, daß **ungleiche Behandlungen vorübergehend sachlich** sein können, wenn sie wenigstens in Richtung eines **Abbaus von Unterschieden** wirken (Witwerpensionserkenntnis VfSlg 8871/1980).

Dennoch gibt es bis heute Widerstände gegen das moderne Gleichheitsverständnis, das Regelungen gegen tatsächliche und nicht bloß formalrechtliche Diskriminierungen verlangt. Diese **Widerstände** treten am deutlichsten an den Universitäten zutage. So sind es gerade Universitätslehrer, die sich an der formalrechtlichen Interpretation des Art. 7 B-VG festklammern und aus ihm einzig das Erfordernis der "Gleichheit vor dem Gesetz und Gleichheit im Gesetz", nicht aber der "Herstellung von Gleichheit durch das Gesetz" herauszulesen bereit sind. In der verfassungsrechtlichen Literatur versuchen sie die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vergessen zu machen, doch sind sie umso aktiver, wenn es darum geht, frauenfördernde Maßnahmen zu verhindern. So formierte sich - um nur ein Beispiel aus jüngster Zeit zu nennen - zügig vehementer Widerstand gegen die im Koalitionspapier (IV, 4.) vorgesehenen Habilitationsstipendien für Frauen. Erst nach größten politischen Anstrengungen und unter Mithilfe engagierter Wissenschaftlerinnen konnte dieses Projekt gestartet werden.

Auch Angriffe gegen das Novellierungsvorhaben des § 106a UOG haben nicht lange auf sich warten lassen. Sie gingen sogar soweit, daß ein wichtiger Vertreter der herrschenden Lehre zum Gleichberechtigungsgrundsatz dem Entwurf völlig aus der Luft gegriffene Absichten unterstellte und eine überraschende Unkenntnis des Rechts (insbes. des EG-Rechts) an den Tag legte (Standard 25./26.7.1992 u. 12.8.1992). Die Klarstellung Rechts- und Sachkundiger erfolgte zwar prompt:

- 1. Frauenfördernde Maßnahmen sind nie als Verzicht auf fachliche Qualifikation verstanden und reklamiert worden.** Die Entstehungsgeschichte und der rechtliche Kontext der UN-Konvention, auf die sich die im Entwurf vorgesehene Verfassungsbestimmung bezieht, beweisen dies.
- 2. Frauenfördernde Maßnahmen sind EG-konform.** Die EG-Richtlinie aus dem Jahre 1976 befürwortet explizit die Zulässigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Dennoch bestehen berechnigte Zweifel, ob "private" Richtigstellungen ausreichen, die in der Frauenfrage Unbelehrbaren zu überzeugen, wenigstens das Recht zur Kenntnis zu nehmen. Um Kritiker frauenfördernder Maßnahmen, insbesondere die einer liebgewonnenen (zu Lasten der Frauen wirkenden) Interpretation des Gleichheitsgrundsatzes verschriebenen Universitätslehrer, zu einem zeitgemäßen Rechtsbewußtsein hinzuföhren, ist gerade im UOG die Aufnahme einer Verfassungsbestimmung, die vorübergehende frauenfördernde Maßnahmen als gleichheitskonform deklariert, von entscheidender Bedeutung. Eine gleichberechnigte Stellung von Frauen und Männern an den Universitäten und Hochschulen kann nur mit Hilfe einer klaren Verfassungsbestimmung erreicht werden.

2) NEUREGELUNG DER AUFSICHTSBESCHWERDE

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben bewiesen, daß die ohne aufschiebende Wirkung ausgestatteten Aufsichtsbeschwerden ins Leere gehen müssen. So werden bspw. beeinspruchte Personalentscheidungen von Universitätsorganen häufig so rasch vollzogen, daß sie auch im Aufsichtswege nicht mehr rückgängig gemacht werden können.

Ein Beispiel soll diese Misere erläutern:

An der Linzer Universität hat der AK für Gleichbehandlungsfragen erst kürzlich eine Aufsichtsbeschwerde gegen eine Personalentscheidung erhoben, die eine gravierende Verletzung des an der betreffenden Fakultät vereinbarten Frauenförderplans darstellte (Der Ausschreibungstext für 2 StudienassistentInnenplanstellen war derart auf 2 "Wunsch kandidatInnen" zugeschnitten, daß die erwünschten Qualifikationen bei niemand anderem vorliegen konnten). Noch bevor der BM für Wissenschaft und Forschung von der Aufsichtsbeschwerde in Kenntnis gesetzt werden konnte, wurde binnen 3 Arbeitstagen!!! die beeinspruchte Personalentscheidung vollzogen. Da der Vollzug nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, ist damit erneut eine Aufsichtsbeschwerde unterlaufen worden.

Grundvoraussetzung dafür, daß Aufsichtsbeschwerden überhaupt als allgemeines Kontrollinstrument für Personalentscheidungen einsetzbar sind, ist deren Ausgestaltung mit aufschiebender Wirkung. Nur wenn sichergestellt ist, daß Verfahren in universitären Kollegialorganen bis zur ministeriellen Entscheidung ruhen, sind Fehlentscheidungen generell korrigierbar. Dieses Novellierungsvorhaben muß Gesetz werden.

3) STÄRKUNG DER RECHTSPOSITION DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die gegenwärtigen Agitationsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten in Sitzungen der Kollegialorgane sind äußerst dürftig. Soweit dort Personalangelegenheiten behandelt werden, müssen sie zwar gehört werden, eine darüber hinausgehende Beeinflussung des Sitzungsverlaufs ist ihnen aber nicht möglich. Als besonders unbefriedigend wird das Fehlen der Antragslegitimation und der Protokollierungsmöglichkeit von Aussagen der Kommissionsmitglieder angesehen, da die Beschlußprotokolle weder über die Argumente der Gleichbehandlungsbeauftragten noch über Reaktion der Kommissionsmitglieder und allfällige sonstige frauenfeindliche Äußerungen Aufschluß geben. **Die im Entwurf (§ 106a Abs. 4) vorgesehene Stärkung der Rechtsposition der Gleichbehandlungsbeauftragten ist daher unerlässlich, um die Verfahren in Personalangelegenheiten transparenter und damit auch nachprüfbar zu machen.**

Abschließend muß noch einmal festgehalten werden, daß der vorliegende Novellierungsentwurf nur die unverzichtbaren Minimalforderungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen verwirklicht und weitere Abstriche der Intention der Gesetzesnovellierung zuwiderlaufen würden.

Annela Flabmann