

37/SN-182/ME

UNIVERSITÄT WIEN
Rechts- und Organisations-
abteilung

Dr. Karl Lueger-Ring 1
1010 Wien

GZ. 129 - 1990/91

Wien, am 30. Oktober 1992

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr. Karl Renner-Ring 3
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	68 -GE/19 PC
Datum:	2. NOV. 1992
Verteilt	05. Nov. 1992 <i>Blau</i>

A. Wurzer

Betrifft: Stellungnahme zur geplanten
Novelle § 106 a UOG

In der Anlage übermittelt die Universität Wien in 25facher Ausfertigung die vom Akademischen Senat in seiner Sitzung am 22. Oktober 1992 beschlossenen Stellungnahme bzw. das Minderheitsvotum zur do. Novelle zur gefälligen Kenntnisnahme.

Dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung wurde die Stellungnahme vom Rektor, Magnifizenz Ebenbauer übermittelt.

Der Leiter der Rechts-
und Organisationsabteilung:

A. Tröstl

Dr. Tröstl

DER DEKAN

DER RECHTSWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT
DER UNIVERSITÄT WIEN

Wien, am
1010 Wien, Schottenbastei 10-16
~~Fax: 40103/3307 DW~~
Tel. 40103/3307 DW

(O. Univ.-Prof. Dr. Walter SCHRAMMEL)

MINDERHEITSVOTUM

zu Punkt VIII/5 der Tagesordnung des Akademischen Senats der Universität Wien vom
22.10.1992

Ich spreche mich nachdrücklich gegen den Beschluß des Akademischen Senats betreffend Stellungnahme zur geplanten Novellierung des § 106a UOG aus. Der Beschluß des Akademischen Senats berücksichtigt nicht, daß durch die geplante Verfassungsbestimmung des § 106a Abs 2 UOG geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Besetzung von Planstellen im Universitätsbereich Vorrang vor Qualifikationserwägungen gewinnen können. Bei der geplanten Verfassungsbestimmung handelt es sich keinesfalls um eine bloß "authentische Interpretation" des Art 7 B-VG, wie dies im Beschluß des Akademischen Senats zum Ausdruck kommt.



STELLUNGNAHME ZUR GEPLANTEN NOVELLE DES § 106 A UOG

(Ministerialentwurf vom 15. Juni 1992)

Mit § 106a UOG wurde 1990 der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet. Dies geschah vor allem in Anbetracht des Umstands, daß Frauen im Kreise der Universitätslehrer eklatant unterrepräsentiert sind: Nach einer Erhebung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (Abt. I/B/14) bestand am 29. 2. 1992 folgender Frauenanteil an den Österreichischen Universitäten und Hochschulen:

Ordentliche Professorinnen 2,7 %, Außerordentliche Professorinnen 4,7 %, Universitätsassistentinnen 18,0 %, Vertragsassistentinnen 28,1 %.

Der vorliegende Novellierungsvorschlag zu § 106a UOG stellt den Versuch dar, die gegenwärtigen - praktisch weitgehend wirkungslosen - Ansätze zur universitären Frauengleichbehandlung auszubauen und ihnen mit verstärkten Rechtsbehelfen eine gewisse Effizienz zu verleihen.

Der Ministerialentwurf beruht auf jenen Vorschlägen, die die Gleichbehandlungsbeauftragten (= GB) aufgrund ihrer Erfahrungen mit § 106a UOG als notwendiges Instrumentarium für eine sinnvolle universitäre Frauengleichbehandlung reklamieren; inhaltlich trägt der Ministerialentwurf den Vorstellungen der GB nur zum Teil Rechnung.

1. Frauen-Förderpläne

1.1. Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, daß eine verstärkte Vertretung von Frauen auf universitärer Ebene am ehesten durch Frauen-Förderpläne erreicht werden kann.

Bedauerlicherweise wurde die Forderung der GB nach obligatorischen Frauen-Förderplänen im Ministerialentwurf nicht berücksichtigt: Gemäß Abs 1 haben der Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (= BM) sowie die Kollegialorgane der Universitäten bei der Behandlung von Personalangelegenheiten ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an den Universitäten tätigen Männern und Frauen anzustreben; als zu diesem Zweck geeignete Maßnahmen werden insbesondere vom obersten Kollegialorgan zu beschließende Frauen-Förderpläne genannt, die für andere Universitätsorgane freilich bloß Empfehlungscharakter haben.

1.2. Auf die Einrichtung der genannten Frauen-Förderpläne - und allenfalls anderer vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichstellung von Mann und Frau - bezieht sich Abs 2: Darin wird durch eine Bestimmung im Verfassungsrang geklärt, daß solche vorübergehende Sondermaßnahmen, wie sie die von Österreich ratifizierte UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. 443/1982) vorsieht, nicht dem Gleichheitsgebot von Art 7 Abs 1 B-VG widersprechen.

Verfehlt wäre es, die Verfassungsbestimmung als einen frauenprivilegierenden Verzicht auf fachliche Qualifikationen zu sehen. Hier ist bloß der bevorzugte **Erwerb von Qualifikationen** angesprochen: Gerade der systematische Kontext mit den Frauen-Förderplänen (Abs 1) zeigt klar, daß es nicht darum geht, in Fällen, wo fachliche Eignung verlangt ist, von diesem Erfordernis bei Frauen abzusehen, sondern für Frauen vermehrt Mittel und Möglichkeiten der fachlichen Ausbildung bereitstellen zu können - und zwar mit der Absicherung gegen eine Anfechtung nach Art 7 Abs 1 B-VG.

1.3. Österreich setzt mit der Einführung von universitären Frauen-Förderplänen und deren rechtlicher Absicherung keinen kühnen Schritt, sondern unternimmt bloß eine erste, eher zaghafte Annäherung an die in Europa vielfach weit höheren Standards der universitären Frauenförderung. Aus juristischer Perspektive ist festzuhalten, daß die genannte UN-Konvention Österreich zu solch einer Maßnahme verpflichtet; verfassungsgesetzlich erscheint Art 2 unbedenklich¹.

¹ Vgl. Mag. Anna Sporrer in *Der Standard*, 12. August 1992, S. 23:
„... Befürchtungen, daß durch das Novellierungskonzept für den § 106a UOG das Gleichheitsprinzip unterwandert werden sollte, sind unbegründet. Vielmehr führt die geplante Verfassungsbestimmung explizit aus, was bereits jetzt als Inhalt des Gleichheitssatzes anzusehen ist: Nach der Judikatur des Verfassungsgesichtshofs legt Art 7 Abs 1 B-VG nämlich kein absolutes Gleichheitsgebot fest, sondern läßt differenzierende Regelungen dann zu, wenn diese sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig sind. ... Im Wandel des Gleichheitsverständnisses müssen Regelungen gegen tatsächliche Diskriminierungen zunehmend als gleichheitskonform betrachtet werden. Unterließe man die Einrichtung von Frauenfördermaßnahmen, so würde dies die Hinnahme der Benachteiligungen bedeuten.“

2. Beteiligung der GB an der Entscheidungsfindung in universitären Kollegialorganen

2.1. Abs 6 geht ausführlich auf den Fall ein, daß die GB zu einer Kollegialorganssitzung nicht ordnungsgemäß geladen werden: Dann hat das Kollegialorgan unter ordnungsgemäßer Beiziehung der GB die Beratung und Beschlußfassung neuerlich durchzuführen. Die einschneidende Sanktion der neuerlichen Beratung und Beschlußfassung bei mangelhafter Ladung der GB ist notwendig, um den derzeit häufig auftretenden Mißstand abzustellen, daß die GB aus Vergeßlichkeit übergangen - oder gar bewußt ignoriert werden, weil das Kollegialorgan unbehelligt von Gleichbehandlungsanliegen agieren will.

2.2. Abs 4 erweitert die Rechte der GB in den Kollegialorganssitzungen: Sie haben nicht bloß beratende Stimme wie bisher, sondern auch das Recht, Anträge zu stellen. Erst dieses Antragsrecht gewährleistet, daß die Gleichbehandlungsanliegen nicht auf Diskussionsbeiträge beschränkt bleiben, sondern von den GB mit dem Anspruch auf eine Entscheidung des Kollegialorgans thematisiert werden können.

2.3. Schließlich sieht Abs 4 noch das Recht der GB vor, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Kollegialorgans in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese Bestimmung wird dem Beweisnotstand abhelfen, der sich ergibt, wenn in einem Kollegialorgan eine Ungleichbehandlung geschieht, diese aber im Beschlußprotokoll nicht Niederschlag findet, und eine Beschwerde dann mangels Dokumentation der Ungleichbehandlung scheitert².

3. Gestuftes Verfahren bei Verdacht der Ungleichbehandlung: aufschiebende Wirkung des Einspruchs und der Aufsichtsbeschwerde der/des GB

3.1. Besteht Grund zur Annahme, daß ein Kollegialorgansbeschluß eine Ungleichbehandlung darstellt, so kann die/der GB Einspruch mit der Wirkung erheben, daß das Kollegialorgan in der nächsten Sitzung unter Berücksichtigung des Einspruchs die Beratung und Beschlußfassung in

² Vgl. Abg. z. NR o.Prof. Dr. Christian Brünner in *Der Standard*, 12. August 1992, S. 23.

dieser Personalangelegenheit neuerlich durchführen muß (Abs 7 f). Diese Möglichkeit eines „Veto“ verschafft den GB einen selbständigen Behelf, Ungleichbehandlungen rechtlich zu monieren, und gewährleistet somit eine **notwendige Kontrollfunktion**.

Faßt das Kollegialorgan in der neuerlichen Entscheidung gem. Abs 8 einen Beharrungsbeschluß, so kann die/der GB den BM für Wissenschaft und Forschung um Ausübung seines Aufsichtsrechts anrufen (Abs 9).

Daß zuletzt der BM im Rahmen seines Aufsichtsrechts eingreifen mag, ist eine Lösung, die sich aus mehreren Gründen erklärt: Schon in seiner ursprünglichen, derzeit geltenden Form sieht § 106a UOG bei Ungleichbehandlungen durch universitäre Kollegialorgane die Aufsichtsbeschwerde an den BM vor. Eine Forderung der GB, statt der Aufsichtsbeschwerde einen „Rechtszug“ an ein universitäres Kollegialorgan als übergeordnetes „Beschwerdegremium“ einzurichten, scheiterte einerseits am Mißtrauen gegenüber den bestehenden universitären Kollegialorganen, in deren Besetzung sich die „exzessive Männerquote“ an den Universitäten widerspiegelt und andererseits an der Scheu, solch ein „Beschwerdegremium“ im UOG neu einzurichten³.

Schließlich erscheint die Anrufung des BM gem. Abs 9 - bei aller Bedachtnahme auf die Priorität der Universitätsautonomie - jedenfalls auch insofern akzeptabel, als dem BM daraus keine Sonderbefugnis erwächst, die der Universitätsautonomie abträglich wäre, sondern bloß sein generelles Aufsichtsrecht in einem Gleichbehandlungsfall zum Tragen kommen kann.

3.2. Ab Erhebung des „Vetos“ (Abs 7) oder der Aufsichtsbeschwerde (Abs 9) ist eine Vollziehung der betroffenen Beschlüsse nicht zulässig; bei der Aufsichtsbeschwerde ruht das Verfahren des Kollegialorgans bis zur Entscheidung des BM. Diese Kautelen standen an erster Stelle im Forderungskatalog der GB für eine Reform des § 106a UOG, weil die Erfahrung gezeigt hat, daß an Beschlüssen nicht mehr zu rütteln ist, sobald sie vollzogen sind - selbst wenn sie auf ärgste Ungleichbehandlungen hinauslaufen⁴.

³ Vgl. Mag. Eva Blimlinger in *Der Standard*, 29. Juli 1992, S. 23.

⁴ Vgl. Abg. z.NR o.Prof. Dr. Christian Brünner in *Der Standard*, 12. 8. 1992, S. 23.

Ist mit dieser „aufschiebenden Wirkung“ einem dringenden Erfordernis des Gleichbehandlungsverfahrens Rechnung getragen, so hat in einem anderen Punkt die Abweichung des Ministerialentwurfs vom Konzept der GB zu einem fragwürdigen Kompromiß geführt: Für die Erhebung des „Vetos“ wie der Aufsichtsbeschwerde wird den GB jeweils eine Frist von 3 Wochen eingeräumt; da die „aufschiebende Wirkung“ aber erst bei Geltendmachung dieser Rechtsbehelfe einsetzt, wird die/der GB automatisch dazu gedrängt, den Rechtsbehelf gleichsam prophylaktisch zu erheben, um das Risiko zu vermeiden, daß der problematisch erscheinende Beschluß schon vollzogen wird, während die/der GB das Geltendmachen eines „Vetos“ oder eine Aufsichtsbeschwerde noch überlegt.

Exkurs: Der Vorschlag der GB

Im Vergleich damit erscheint der Vorschlag der GB wesentlich ökonomischer, den GB nach der Beschlußfassung eine Überlegungsfrist von einer Woche einzuräumen, innerhalb derer die Vollziehung unzulässig ist; bringt die/der GB dann kein „Veto“ ein, so ist der Beschluß vollziehbar und das Verfahren erfährt keine weitere Verzögerung; erhebt die/der GB einen Rechtsbehelf, so setzt sich damit auch die „aufschiebende Wirkung“ fort. Eine analoge Vorgangsweise ist gemäß dem Novellierungskonzept der GB für den Fall eines Beharrungsbeschlusses einzuhalten; allerdings sollte diesfalls angesichts des ungleich größeren Aufwands, den die Entscheidung und Vorarbeit für eine Aufsichtsbeschwerde mit sich bringt, die Frist 3 Wochen ab Beharrungsbeschluß betragen. Trotz dieser Kautelen würde es freilich in vielen Fällen zur unverzüglichen Ausführung der Beschlüsse kommen: Nach dem Konzept der GB steht es bei Kollegialorgansentscheiden, die den GB unproblematisch erscheinen, den GB offen, jederzeit auf das Geltendmachen des Rechtsbehelfs zu verzichten und damit die sofortige Abwicklung des Verfahrens zu ermöglichen.

3.3. Das nunmehr erweiterte, gestufte Verfahren gem Abs 7 ff mit dem Hinweis abzulehnen, es handle sich um eine unzumutbare Belastung und Verzögerung universitärer Administration, kann wohl nicht als seriöser Einwand gelten: Die im Ministerialentwurf vorgesehenen Fristen von 3 Wochen sind relativ kurz und dürften - wie oben dargelegt - nur in selte-

nen Fällen ausgeschöpft werden.

Grundsätzlich daran Anstoß zu nehmen, daß die Frauengleichbehandlung durch ein differenziertes Verfahren erreicht werden soll, ist naiv: Weder kann man die mit Frauengleichbehandlung verbundenen Interessenkonflikte wegleugnen - und der Gesetzgeber hat gerade mit Einrichtung des § 106a UOG diese Konflikte zur Kenntnis genommen sowie den Auftrag zu einer die Frauendiskriminierung vermindernenden Vorgangsweise erteilt⁵ -, noch läßt sich ein problemadäquater Regelungsmechanismus reklamieren, der mit keinerlei Aufwand verbunden wäre; wie in allen Auseinandersetzungen um unterschiedlich gelagerte Interessen ist ein fairer Ausgleich - und somit die gebotene Gerechtigkeit - nur um den Preis von Information und Argumentation, Transparenz und Kontrolle zu erreichen.

Im internationalen Vergleich erscheint das im Novellierungsentwurf vorgeschlagene Konzept der universitären Frauengleichbehandlung jedenfalls mit einem bescheidenen Verfahrensaufwand verbunden.

⁵ Vgl. Abg. z. NR o. Prof. Dr. Christian Brünner in *Der Standard*, 12. August 1992, S. 23: „Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen beschreiten die in einer Demokratie üblichen Wege, um das Gesetz zu verbessern.“

Die Wissenschaftssprecher der Parlamentsparteien unterstützen diese Intention. Der Entwurf zur Verbesserung des Paragraph 106a UOG wird kooperativ zwischen Ministerialbürokratie, Bundeskanzleramt, Verfassungsdienst, Rektorenkonferenz, Bundeskonferenz des wissenschaftlichen Personals, Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und dem Bundesminister erarbeitet ...“